

## ACTA DE REUNIÓN ORDINARIA DE LA GERENCIA CON EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Fecha: catorce de septiembre de 2010.

Hora: 9,25 horas.

Lugar: Sala de Juntas de la Sede Institucional. C/Juan de Quesada, nº 30, Las Palmas

de Gran Canaria.

## **ASISTENTES:**

a) Por la Universidad:

Gerente: Conrado Domínguez Trujillo

Vicegerente de Recursos Humanos: Abraham Cárdenes González

- b) Secretaria: Pino Alonso Cabrera. Subdirectora de Coordinación de Servicios. Secretaría Técnica de Organización
- c) Miembros del Comité de Empresa:

Armando Cruz Godoy

Guillermo Martínez García

Rafael Martínez Aguiar

Pedro Sosa Dorta

Mª del Pilar Rosario Armas

Antonio Ramírez Quevedo

Ricardo Beránger Mateos

Félix Cabrera Fránquiz

José Luis Sánchez Hernández

Olivia Ramírez Ojeda

## ORDEN DEL DÍA:

- 1. Medidas para ajustar el funcionamiento de los edificios a la jornada reducida septiembre.
- 2. Cuestiones relacionadas con la propuesta de modificación de la RPT
- Cuestiones relacionadas con la ejecución del concurso de traslados en trámite: fecha, criterios de reubicación de interinos y criterios en relación con el Protocolo de Sustituciones.
- 4. Procesos de provisión de puestos de trabajo.

5. Ruegos y preguntas.









## **DELIBERACIONES Y ACUERDOS:**

**Primero.-** Abre la Sesión el Sr. Gerente solicitando disculpas por el retraso en el comienzo de la reunión sobre la hora prevista, e introduce el primer punto del orden del día.

Indica que el pasado mes de julio quedó pendiente la negociación del documento para establecer las medidas de ajuste del funcionamiento de los edificios a la jornada reducida de septiembre. Señala que la Gerencia ha realizado algunas modificaciones a la propuesta presentada por el Comité y cede la palabra al Sr. Vicegerente.

El Sr. Vicegerente expone que los cambios que se han realizado en el documento se han hecho siguiendo la propuesta formulada por el Comité. En base a ella intentó darle al documento un carácter general para todos los servicios, por ello ha utilizado el término estructura organizativa para abarcar los distintos servicios, unidades, edificios, etc. que constituyen la Universidad. Aclara que dado el carácter genérico de la propuesta que se presenta, es por lo que se ha suprimido la mención al año 2010.

El Comité de Empresa manifiesta que no aceptamos que el presente acuerdo tome validez para todos los años venideros. Que en tal caso, aceptamos que sólo se suscriba a septiembre del presente año, al estar parte de dicho texto condicionado por la negociación que se está llevando a cabo del nuevo Convenio de las Universidades Públicas Canarias. Por ello muestra su desacuerdo con la omisión del año, y la Gerencia acepta incluirlo en el documento definitivo.

Asimismo, el Comité de Empresa solicita a la Gerencia que se traten todos los puntos consecutivamente y que tras su exposición se produzca un receso para decidir.

**Segundo.-** Para tratar el segundo punto del orden del día el Sr. Vicegerente entrega un documento (se adjunta al acta –anexo 1), en el que se recoge la relación de plazas de técnicos de laboratorio Técnico-Instrumental asignados a los distintos departamentos y unidades. Explica que se ha introducido una casilla en la que se indica la respuesta dada por los responsables de las distintas unidades, sobre la aceptación o no de la propuesta realizada por el comité para la modificación de la denominación de la especialidad.

En donde pone "no", es que no quieren cambios. Asimismo señala que está pendiente de recibirse contestación de las plazas asignadas al Vicerrectorado de Investigación, pero considera que no existirá problema en asumir el cambio propuesto.

Para el Sr. Vicegerente lo primero que habría que hacer es valorar las economías que se generarían por la amortización de plazas y después ver los costes de las modificaciones y nuevas creaciones de plazas, lo que permitiría priorizar.

El Comité pregunta si afecta a todo el proceso o solamente a cosas puntuales.



Aclara el Sr. Vicegerente que a cada cosa por separado. La información sobre lo que genera economía y lo que genera coste podría disponerse en diez días, y cerrar el acuerdo en la próxima reunión. Tan pronto como se tenga esa información será remitida por correo electrónico para que el Comité la contraste y en caso de que observen algún problema, se vería qué hacer.

El Comité considera que habría que desglosar el por qué del "no" que han dado los Departamentos y los Servicios.

Responde el Sr. Vicegerente que desde los Departamentos se dice que son los propios trabajadores los que no están de acuerdo con la modificación, y que desean que la especialidad continúe siendo la de Técnico Instrumental, tal como se refleja en la actual RPT.

Seguidamente se procede a puntear las propuestas realizadas por el Comité con la relación presentada por la Gerencia y a valorar las respuestas sobre la modificación de denominación.

A la pregunta efectuada por el Comité de Empresa de quién ha informado en el caso de la plaza adscrita el Edificio de Humanidades, responde el Sr. Vicegerente que ha sido la Administradora.

El Comité pregunta cuales son los motivos para que no acepten las modificaciones solicitadas por el Comité de Empresa. Que en tal caso y como ejemplo es poco entendible que la administradora de Humanidades cuestione una plaza de telecomunicaciones, cuando cuestiona sus conocimientos específicos de la especialidad argumentada.

En el caso del departamento de Ingeniería de Procesos, explica el Sr. Vicegerente que para tres de las cuatro plazas ha sido aceptado el cambio. La excepción se refiere a la plaza 2.51.3.03, que ha sido el trabajador que la ocupa el que ha solicitado que permanezca igual.

La negativa del Departamento de Ingeniería Eléctrica, corresponde también al deseo de los trabajadores.

El Sr. Vicegerente propone que se estudie la posibilidad de trasladar la plaza del Vicerrectorado de Investigación al Departamento de Ingeniería Eléctrica, e insiste en que no cree que haya ningún problema para su cambio de denominación.

El Comité de Empresa solicita que la Gerencia se reúna con los correspondientes departamentos y unidades afectadas, para que digan en que se fundamentan para negarse. Y añade, que, en cualquier caso, no corresponde emitir informe a ningún Administrador.







El Comité manifiesta que no es de recibo que un determinado trabajador pretenda estar encuadrado en una especialidad determinada, sólo por el hecho que en su día, le sea más fácil trasladarse a otro puesto de trabajo. Considera que esto no puede condicionar una RPT, y que la petición del trabajador tiene que estar fundamentada.

La Gerencia señala que el cambio debe ser de forma aceptada por las partes, e indica que todavía no se sabe quiénes son los afectados. Añade que solicitará que se justifique de forma objetiva.

El Comité de Empresa comenta que el caso de Arquitectura es nuevo para ellos, e insiste en que la plaza del Edificio de Humanidades sigue perteneciendo a la especialidad de Imagen y Sonido.

Asimismo indica el Comité de Empresa, que quedan a la espera de la valoración económica que debe realizar la Subdirección de Retribuciones y de saber las diferentes estructuras organizativas.

**Tercero.**- El Sr. Gerente pide al Comité que comprueben la información que se les ha entregado por si se hubiera producido algún error, y cede la palabra al Sr. Vicegerente para que informe sobre el concurso de traslado.

El Sr. Vicegerente informa que tras contrastar el documento que les remitió ayer con la Subdirección del PAS y ver todas las posibles situaciones reales, se han producido algunos cambios (se adjunta al acta — anexo 2). Considera que lo problemático no es solamente la reubicación de las plazas vacantes sino también la aplicación del Protocolo de Sustituciones. Señala que históricamente en la Universidad, antes de la existencia del Protocolo de Sustituciones se aplicaba el artículo 26 del Convenio Colectivo. Explica las diferentes situaciones que se daban antes del protocolo, y considera que antes de tomar una decisión debe observarse la situación en su conjunto. Indica que existen trabajadores que no están en plaza vacante, y que si se les cesa y pasan a sus listas, tienen puestos superiores a los que están ocupando plazas vacantes, porque se les había contratado antes de que se produjeran esas vacantes. Los trabajadores no saben si son interinos por sustitución o por plaza vacante. La Gerencia puede garantizar la reubicación de los que ocupan una plaza vacante, pero no la de los que están en plazas sustituyendo vacantes por aplicación del protocolo. El Sr. Vicegerente desea establecer un modelo que sea aplicable a todas las categorías.

El Comité solicita que se establezca un mecanismo que permita establecer el tiempo que queda hasta el concurso.

El Sr. Vicegerente indica que los criterios son para esta tanda, para la segunda y para la tercera. La Gerencia ha preparado una segunda convocatoria de plazas, para la que no veía la necesidad de un concurso, pero el Comité les indició que algún trabajador de la Universidad de La Laguna podría solicitarla, por lo que para dar



seguridad al procedimiento y que no lo impugnen van a convocarlas. No trae las bases porque son las mismas de la anterior convocatoria.

El Comité pregunta si las plazas a las que se refiere el Sr. Vicegerente son plazas que aunque salgan a concurso de trasladado se quedarían vacantes.

Responde el Sr. Vicegerente de que existe el 99,9% de probabilidad de que no se presente nadie a ese concurso de traslado cuando se termine el plazo, por lo que se declararía desierto. La tercera tanda son las plazas pendientes de que se modifique la RPT.

Insiste el Sr. Vicegerente que los criterios que se acuerden, tienen que servir para esta tanda y para las siguientes, y para todas las personas y categorías. Señala que en base a eso ha hecho las rectificaciones que están en amarillo.

El Sr. Gerente señala la importancia de que se llegue a un acuerdo sobre los criterios para que el uno de octubre pueda ejecutarse el concurso de traslado.

El Sr. Vicegerente propone que si el Comité desea debatirlo en su Pleno, hay tiempo. Después se mantendría una nueva reunión que permita ejecutar el concurso más tardar el día 15 de octubre. Sugiere que la mejor opción es que las plazas afectadas por el concurso se desvinculen del protocolo: trabajadores a sus listas; otros al paro; a continuación para las vacantes que se originan se tira de la lista. El problema se originaría en los que ocupan una plaza reservada. Los que provengan de vacantes puras o cadenas de la misma categoría y especialidad van a la bolsa especial y a todos se les ofrece las plazas.

El Comité señala que con la aplicación del Protocolo la movilidad la hacen los fijos y que los que están en lista tienen prioridad sobre los del protocolo.

El Sr. Vicegerente indica que la Gerencia también creía eso, pero que hay auxiliares de servicio que están ocupando plazas vacantes porque sus titulares se encuentran en otros destinos.

El Comité de Empresa considera que existen excepcionalidades y que no se pueden establecer criterios en base a ellas. Tienen que establecerse criterios generales y tratar esas excepcionalidades de forma puntual. No se puede regular todo sobre algo que se ha hecho mal.

La Gerencia indica que esas situaciones son consecuencia de la aplicación de artículo 22 del Convenio Colectivo, y pregunta al Comité cuál es su propuesta.

El Comité señala que el Protocolo es una cosa y se deja a un lado, al que le

afecta vuelve a su puesto de trabajo.



El Sr. Vicegerente señala que eso arrastra a interinos y que no todos provienen del INEN, sino de listas de sustitución con un número mejor que los que están en plaza vacante.

Para el Sr. Gerente el problema es acordar algo y que se ejecute el concurso y no generar problemas con los trabajadores.

Interviene el Comité de Empresa para señalar que el planteamiento del Comité era el de una reubicación más sencilla, en la que solo se tendría que tratar con los trabajadores que ocupaban las plazas afectadas por el concurso de traslado. Sin embargo se han detectado otras connotaciones.

El Sr. Vicegerente manifiesta que la Gerencia también pensaba que sólo había trabajadores provenientes de oferta pública de empleo, pero han detectado que también hay trabajadores de listas de concurso oposición. Como consecuencia de las cadenas que se forman cuando se generan plazas vacantes, no puede garantizar que se ubique a una persona que está sustituyendo en el Protocolo, salvo que sea de la misma categoría y especialidad.

Señala que la propuesta de la Gerencia es que a los que están en vacante pura, se les garantiza la sustitución no devolviéndolos a la bolsa de la que provienen porque hay gente con mejor número. De esta forma los que reclamarían serían los que están en las lista sin trabajar, pero surge un problema cuando se detecta que hay trabajadores que no provienen de oferta pública de empleo sino de concurso oposición, a los que no se les puede garantizar la reubicación. Esos serán los que nos van a demandar por despido improcedente porque tienen mejor número que los otros. El problema es que la gente no sabe a quién está sustituyendo.

El Comité de Empresa pregunta que si con la propuesta intermedia que presenta la Gerencia trabajaría todo el mundo.

El Sr. Vicegerente responde que siempre que haya vacante en la misma categoría porque si la cola del protocolo de sustituciones va a otra categoría, en ese caso no se puede garantizar. Señala que con la propuesta que presenta entrarían los once trabajadores de las listas de sustitución. Insiste en que hay tiempo para debatirlo o dejarlo para que se ejecute el concurso el 15 de octubre.

El Comité considera que debe ejecutarse el uno de octubre.

El Sr. Gerente responde que eso sería posible si se cierra el acuerdo en una semana.

El Comité solicita que la Gerencia les comunique en diez días el coste de sus prophestas y que ese día entregarían su prophesta sobre el acuerdo.

The state of the s



El Sr. Gerente solicita al Comité que si alcanza un acuerdo antes de ese plazo que se lo haga llegar. El Portavoz responde que darán una contestación a principios de la semana que viene. Asimismo, el Sr. Vicegerente comunica que si al Comité se le ocurre algo que la Gerencia no haya visto, estarían dispuestos a reconsiderarlo.

Cuarto.- A continuación el Sr. Vicegerente aborda el punto cuarto del orden del día, referido a la provisión de puestos de trabajo. Comunica que se ha preparado una segunda tanda de plazas (se adjunta al acta – anexo 3), para convocarlas a concurso de traslado, que con toda probabilidad se declarará desierto. Una vez resuelto las plazas irán a promoción interna.

Interviene el Comité de Empresa señalando que será el Comité quién decida si va a aceptar sacar las plazas por tandas. Pregunta por la plaza de Técnico Especialista en la especialidad de Microfilmación, de la que desconocían su existencia.

El Sr. Vicegerente señala que la información que posee es que la plaza de microfilmación está vacante. Interviene entonces el Sr. Gerente indicando que se quitarán las plazas susceptibles de amortización, pero que lo más urgente es acordar los criterios para la ejecución del concurso de traslado.

Quinto.- Se produce el receso para que el Comité de Empresa estudie el documento presentado por la Gerencia sobre el ajuste del funcionamiento de los edificios a la jornada reducida de septiembre, tras el cual el Portavoz comunica que en el título y en el preámbulo se ha omitido la mención al año 2010. Esto hace que el periodo de vigencia del documento se quede en el aire. Además señala que no hay ninguna justificación.

El Sr. Vicegerente responde que con esta propuesta la Gerencia pretende darle una orientación global.

El Comité insiste en que en la propuesta presentada por la Gerencia está muy abierta y amplia. También indica que no ven el por qué se habla del personal estrictamente necesario.

El Sr. Vicegerente responde que con ello lo que se pretende es que se distinga entre lo que se pide como necesario y lo que es estrictamente necesario. Se busca favorecer el disfrute en los periodos establecidos en el convenio, todo ello bajo el principio general de no hacer horas extras.

El Comité insiste en que debe quitarse, respondiéndole el Sr. Gerente que esa puntualización tiene carácter restrictivo y que es un mensaje para que se sepa lo que pueden pedir.

El Comité señala que el último párrafo del punto dos del acuerdo no lo ven, porque se queda muy abierto. Responde el Sr. Vicegerente que lo que se pretende es aclarar que si hay dos trabajadores, no necesariamente uno tiene que cobrar y el otro.





librar. Asimismo indica que en el documento se recogen las cuatro opciones aclaratorias, lo que permite al trabajador saber que tiene esa oportunidad.

En cuanto al apartado quinto del documento el Presidente del Comité propone que donde dice que la Gerencia podrá permitir hasta un máximo del doble de las horas extraordinarias... se diga la Gerencia autorizará el doble de las horas extraordinarias...

El Sr. Gerente explica que con esa puntualización lo que se pretende es aclarar que un día una estructura puede necesitar que el personal haga el doble de las horas extraordinarias, pero otro día puede necesitar menos, según sea la carga docente. Por eso en la propuesta de la Gerencia se pone *hasta un máximo*. Se acepta.

El Comité solicita que se ponga autorizará en vez de se podrá autorizar. Se acepta.

Continúa el Comité señalando que no ve el punto sexto del acuerdo, porque considera que está todo dicho en los puntos anteriores. Responde el Sr. Gerente que ese apartado regula cosas que no se dice en el acuerdo, y que se garantiza que la retribución económica se proponga a todos los trabajadores.

Tras un receso se firma el acuerdo (se adjunta al acta – anexo 4)

Sexto.- Ruegos y preguntas.

El Comité pregunta por las horas extraordinarias que realiza el personal del Servicio de Deportes por los partidos de futbol que se juegan en las instalaciones de la Universidad, y si la Gerencia ha recibido alguna propuesta del Director del Servicio de Deportes, que ha dicho a los trabajadores que quiere abrir todo el año hasta las 23'00 horas. Pregunta si están dispuestos a pagar.

El Sr. Gerente responde que han recibido una petición solicitando autorización para abrir en septiembre, pero que la tienen pendiente y todavía no la han contestado.

El Sr. Vicegerente señala que con el alquiler de las canchas se haría frente al pago de las horas extras.

El Comité pregunta que sucede con los trabajadores del Servicio de Deportes a los que se les ha notificado, que sería necesario prestar sus servicios en una ampliación de la franja horaria, comprendida entre las 21 y las 23:00H. de lunes a viernes. Además informa a la Gerencia, que ha llegado al Comité de Empresa un escrito en el que los trabajadores afectados, aceptan la disponibilidad de desempeñar sus funciones en la franja horaria aludida, pero en tal caso, solicitan que se les remunere las horas extraordinarias o que se les asigne la jornada rotatoria de lunes a viernes, al ser estos los mecanismos contemplados por el Convenio Colectivo. El Comité plantea a la Gerencia la duda que asalta a los trabajadores, sobre una posible privatización del Servicio. El Comité de Empresa hace referencia a la utilización de las Instalaciones por

8



equipos externos a la universidad, como el caso de la Escuela privada de baloncesto, que incluso cobra cuotas considerables a sus alumnos y disfrutan gratuitamente de las canchas y se pregunta, que sucede con el Servicio de Mantenimiento.

El Sr. Vicegerente pregunta si la programación sería de lunes a domingo o de lunes a viernes. Responde el Comité que de lunes a viernes, porque el sábado hay jornada rotatoria. Añade que los trabajadores estarían dispuestos, según su disponibilidad, si se aplican las pagas y los complementos establecidos en el convenio colectivo. Asimismo, el Comité menciona que se había dicho que se iban a poner más trabajadores.

El Sr. Gerente contesta que cuando se haga una programación y se vea cuál es el impacto real, se estudiará. Depende de las horas y de si esa petición es para un mes o para todos los años.

El Sr. Gerente manifiesta que una cosa es la opinión particular y otra cosa es la opinión de la Institución.

El Comité insiste en que hay que ver cuál es la situación del servicio; respondiendo el Sr. Gerente que se verá en su momento.

El Sr. Gerente comunica que el Director del Servicio de Obras e Instalaciones, que se jubilará en breve, va a presentar esta semana una propuesta que permitirá dejar el Servicio organizado.

Finaliza emplazando al Comité para que en el momento en el que tengan alguna propuesta sobre las plazas, la remitan a la Gerencia y pueda ejecutarse el concurso de traslados a final de mes.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12,30 horas.

V°B° EL GERENTE

Conrado Trujillo Domínguez

**EL VICEGERENTE** 

Abraham Cárdenes González

LA SECRETARIA

Pino Alonso Cabrera

COMITÉ DE EMPRESA