

**REUNIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN  
CANARIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA.  
17 de noviembre de 2005**

**ASISTENTES**

**POR LA UNIVERSIDAD,**

- D. Pablo Javier Hernández Bolaños.  
Vicegerente de Recursos Humanos.
- Secretaria:  
D<sup>a</sup> Esther Rodríguez Déniz.  
Subdirectora de Coordinación de Servicios.  
D<sup>a</sup> Esther Lodos Cuyás.  
Gestora de Coordinación de Servicios.

**POR EL COMITÉ DE EMPRESA,**

- D. Guillermo Martínez García.
- D. Rafael Martínez Aguilar.
- D. David Barbeito Ramírez.
- D. Armando Cruz Godoy.
- D. Francisco Javier Enríquez Servera.
- D. Antonio Ballester Monzón.
- D. Félix Cabrera Franquiz.
- D<sup>a</sup> Estrella Ossorio Moreno.

En la Sede Institucional de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 12.00 horas, se reúne la Gerencia de esta Universidad con el Comité de Empresa para tratar los siguientes asuntos:

- Convocatorias para la provisión de plazas de personal laboral.
- Provisión de puestos de trabajo de personal laboral con carácter temporal.
- Asuntos varios de la Vicegerencia de Recursos Humanos.

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Vicegerente de Recursos Humanos que antes de tratar los puntos de orden del día, quiere manifestar su opinión acerca de las correcciones que el Comité ha propuesto para las actas. Dice que aunque casi todas las modificaciones propuestas han sido aceptadas, considera que en general proceden las correcciones de contenido, pero no las de forma o gramaticales. Indica que algunas de las modificaciones planteadas por el Comité suponen suprimir un párrafo entero, por lo que se entiende en estos casos que el Comité no desea que conste en acta esa intervención. Informa que se remitirán los documentos con algunas observaciones.

Interviene el Sr. Presidente del Comité para indicar que le gustaría incidir en una de las actas, en cuya redacción se citan reiteradamente los retrasos de algunos miembros del Comité, ya que a su juicio no queda bien reflejado lo que ocurrió.

El Sr. Vicegerente le comenta que en ese acta ha propuesto sustituir donde decía "ausencia de algunos miembros del Comité", por lo que ocurrió realmente, es decir, reflejar que "la reunión empieza sin la presencia del Presidente".


A continuación el Sr. Vicegerente aborda el primer punto del orden del día recordando que las convocatorias para la provisión de los puestos de Diplomado de Relaciones Internacionales y Técnico en Prevención de Riesgos Laborales están preparadas para su publicación.

Acerca de la convocatoria genérica para el acceso libre, comenta que hay una corrección de más peso, que es la de la regulación de la fase de concurso, y, por tanto se les hará llegar una propuesta para incluir este apartado.

Asimismo recuerda el Sr. Vicegerente que ya se remitió al Comité la propuesta de perfiles, pruebas y programas para los puestos de Técnico Especialista de Informática y Técnico Especialista de Biblioteca, añadiendo que estas convocatorias se han adaptado al modelo de convocatoria genérica y se han incluido las propuestas del Comité.

El Sr. Vicegerente continua explicando que las bases de la convocatoria para el concurso de traslados no se ha remitido al Comité porque había que adaptarla al modelo de convocatoria libre, ya que aunque son fases diferentes, lo correcto es que sean homogéneas y comenta que antes de pasar a tratar el siguiente punto del orden del día le gustaría que el Comité se pronunciase sobre las propuestas que la Gerencia puso sobre la mesa y que afectan a las plazas de Reprografía y a las del Servicio de Informática.

El Comité explica que no ven oportuno que una RPT recientemente negociada haya que cambiarla, más cuando previsiblemente habrá una merma de puestos de trabajo al reconvertir los puestos a categorías superiores. Añaden, que en todo caso, para poder pronunciarse tendrían que ver primero el estudio que se está realizando. En principio, reconvertir puestos de L-II y L-III en beneficio de crear otros de L-I no lo ven mal si se respetara el número de puestos, pero saben que habrá una merma de los mismos, y muchos trabajadores tenían puestas sus expectativas en estos puestos.



Seguidamente el Sr. Vicegerente, en relación con lo expuesto para el Servicio de Informática y Comunicaciones, agradece al Comité la seriedad con que se han tomado este tema, indicando que efectivamente hay que finalizar el estudio y en ello se está trabajando. Añade que, precisamente por lo dicho anteriormente, la Gerencia no les propone en estos momentos que un número de puestos en concreto de L3 se reconviertan a L1, ni propuestas similares, lo que se les propone es suspender la provisión con carácter definitivo de los puestos de L2, o de algunos de ellos, ya que los puestos de L3 están todos cubiertos de forma provisional. Con respecto a la condición expresada por el Comité de que se mantenga el número de puestos de trabajo, comenta que la propuesta no va a suponer una merma en la masa salarial global, aunque tampoco puede ser una propuesta que aumente los costes, por lo que lógicamente para crear un puesto de trabajo de grupo superior se suprimirían algunos de los inferiores. Recalca asimismo que en este momento se necesitan cubrir los puestos, y lo único que hay que valorar de forma inmediata es la

conveniencia de no cubrir los puestos con carácter definitivo, sino provisional. Esta provisión temporal se realizaría mediante concursillo o mini-oposición, de forma similar a como se hizo para el puesto L2 del IUSIANI y, si no fuera suficiente con la gente de dentro, se acudiría a un concurso externo similar al de los Oficiales de Granja.

El Sr. Vicegerente comenta que le gustaría que el Comité viera la conveniencia de la propuesta, y si no es así, les ruega en todo caso celeridad con este tema, añadiendo que la propuesta de rediseño del SIC no va a perjudicar las expectativas de los trabajadores en ningún caso.

El Comité contesta que es un poco complicado pronunciarse hoy, pero sí se comprometen a tratarlo con celeridad. Manifiestan no obstante que tienen la impresión de que se les está pidiendo firmar un cheque en blanco. Opinan que esa temporalidad en la provisión de los puestos se puede eternizar ya que hay experiencia de esto en la Universidad donde existen contratos temporales desde hace 8 años. Dicen que en todo caso, para evitar estos problemas se podría acordar un tiempo máximo para que estas plazas salieran de forma definitiva.

El Sr. Vicegerente quiere abundar en las razones para esta reestructuración, recordando que en la negociación de la RPT se consiguió una centralización del servicio de atención a los usuarios, de forma remota y vía telefónica que ha ayudado a redefinir el servicio. Asimismo añade que en el 2005, con la Memoria de Gestión en la que intervienen todos los usuarios de la ULPGC, se canalizaron las mejoras que plantean los Servicios y el 85% de ellas requieren apoyo informático, o la realización de nuevos desarrollos, y toda esta información no se tenía el año pasado cuando se negoció la RPT. Asimismo, en el ámbito de la Memoria de Gestión, comenta se han propuesto unas 60 nuevas aplicaciones y tal como está actualmente el SIC no pueden hacer frente a estas necesidades, por eso se necesita revisar la estructura del Servicio para adaptarse a las necesidades de este momento.

El Comité considera que esta propuesta bloquearía todo el proceso de provisión, ya que si no salen las plazas de L-II, no saldrán las plazas de L-III.

El Sr. Vicegerente afirma que lo que se paralizaría sería solamente el Servicio de Informática.

El Comité no está de acuerdo ya que comenta que un trabajador L-IV de laboratorio, con titulación de Diplomado en Informática, hasta que no salga la plaza queda bloqueado, por lo que sí opinan que se paraliza todo.

Se pasa a continuación a la revisión de la convocatoria de concurso-oposición restringido. Interviene el Comité para comunicar que en dicha convocatoria, en la pág. 3, existe un error, ya que en la propuesta del Comité hacían referencia a la ULPGC mientras que la propuesta de las Gerencias lo hace a las Universidades Públicas Canarias.

Asimismo comentan que en la pág. 6, apartado de "méritos profesionales", indican que el Servicio Jurídico tiene razón cuando plantean que hay que valorar el trabajo prestado en otras administraciones, pero la puntuación se podría pactar ya que les parece muy elevada la de la propuesta de la Gerencia, proponiendo la siguiente forma:

- punto 3º en lugar de 0,05 valorar a razón de 0,02 puntos.
- punto 4º en lugar de 0,25 valorar a razón de 0,01 puntos.

El Sr. Vicegerente contesta que efectivamente hay que corregir el apartado 3, ya que el convenio en el concurso-oposición restringido habla de la Universidad convocante. En cuanto a la propuesta de puntuación de los méritos indica que valorará lo expuesto por el Comité.

A continuación se debate acerca de la conveniencia o no de establecer un plazo para que, una vez finalizado el proceso que describe la convocatoria, se proceda a la firma de contrato, ya que en los concursos de traslados no está regulado. En este punto el Comité plantea que en la Universidad se han dado casos en los que este plazo se ha alargado por encima de lo normal.

El Sr. Vicegerente indica que no tiene información en estos momentos sobre ese aspecto, pero piensa que si ha ocurrido, habrá existido algún motivo justificado.

El Comité explica que conoce casos en el que el superior jerárquico no quiere que un trabajador se vaya, aunque haya sacado otra plaza, y por tanto se le retiene en el puesto anterior, en algunos casos durante bastante tiempo, por este motivo consideran que habría que establecer un tiempo máximo, por ejemplo de unos tres meses, comentando incluso que podría llegarse a este acuerdo aunque se reflejara fuera de la convocatoria.

El Sr. Vicegerente comenta que se valorará esta propuesta. Continúa con la propuesta del Comité de retrotraer las fases de provisión de puestos al momento del concurso. Dice el Sr. Vicegerente que si se llevara la consulta a la Comisión Paritaria y en dicho órgano se acordara que esta decisión no va en contra de lo establecido en el Convenio, la Gerencia podría valorarlo.

A continuación se pasa al debate de la propuesta de la Gerencia con respecto a la creación del Servicio Editorial. El Sr. Vicegerente expone lo siguiente:

- La Gerencia se va dar un tiempo para valorar la viabilidad del proyecto y durante este tiempo se llevarán a cabo ciertas acciones. El proyecto consiste en la definición de una unidad, el Servicio Editorial, que estará integrada por todo el personal del Servicio de Reprografía, Encuadernación y Autoedición y del Servicio de Publicaciones (21 puestos de trabajo de reprografía y 2 de publicaciones). Todos estos trabajadores estarían dentro de la misma unidad con dos grandes áreas iniciales denominadas Pre-impresión e impresión. La pre-impresión se encargará

de la maquetación, y de la realización de trabajos digitales previos y la impresión se encargará de la producción documental. El motivo que lleva a dar este nuevo enfoque a estos Servicios es fundamentalmente que la tecnología ha evolucionado muchísimo y la Universidad ha adquirido nuevas máquinas con las que los usuarios pueden prepararse sus trabajos desde sus propios puestos, accediendo a bases de datos, recibiendo información como el coste, etc.

- La Gerencia todavía no ha determinado cuantas personas se encuadrarían en un área u otra. Esa cuestión, entre otras, será la que se estudie por parte de quienes están diseñando este nuevo Servicio. La propuesta definitiva deberá estar terminada en octubre de 2006, para posteriormente ser validado por la Gerencia.

- Comenta el Sr. Vicegerente que las actuaciones a seguir serán las siguientes:

1.- Se pondrá en marcha la provisión inmediata del puesto de trabajo que actualmente hay vacante en el Servicio de Publicaciones.

2.- Se formará a cuatro trabajadores del Servicio de Reprografía en pre-impresión. Esta formación será a cargo de la empresa que suministra la maquinaria y tendrá una duración de 300 horas. Estos cuatro trabajadores serán designados por la Gerencia y una vez terminada su formación se encargarán de definir los procesos y tareas que debe abordar el resto del personal. El criterio a seguir para la selección de estos trabajadores es que sean los más adecuados para garantizar el éxito del proyecto.

3.- Por otra parte se pretende que dos trabajadores del Servicio de Reprografía presten sus servicios en el Servicio de Publicaciones. Estos dos trabajadores pueden ser de los cuatro que ya estaban formados por la empresa suministradora de la maquinaria.

4.- Por otra parte, a partir del mes de enero, se elaborará un plan de formación para todo el personal del Servicio de Reprografía con la finalidad de que adquieran unos conocimientos básicos en materia de pre-impresión. La experiencia de los trabajadores es la que indicará la conveniencia o no del proyecto en octubre de 2006.

5.- A partir de octubre de 2006, si el proyecto de creación de este Servicio prospera, se formará a todos los trabajadores, que tendrán que adquirir un mínimo de conocimientos.

Este es el contenido y objetivos de la propuesta de la Gerencia, que supone no proveer los puestos actualmente vacantes de Reprografía, hasta que la propuesta esté definida y se acuerde si se constituye o no el Servicio Editorial.

El Comité pregunta si las dos personas que van a prestar servicios en el Servicio de Publicaciones, lo harán con carácter voluntario o si serán designadas por la Gerencia. Asimismo plantean que habría que tener en cuenta que el trabajo del Servicio de Publicaciones es de turno de mañana y actualmente en Reprografía hay trabajadores con turno de mañana y de tarde.


El Sr. Vicegerente explica que lo único que se les exige a estos dos trabajadores es tener ganas, talante y predisposición. El criterio no podrá ser la antigüedad, ni otro criterio parecido. Por tanto, la Gerencia hará la propuesta y el Comité tendrá la oportunidad de estudiarla, teniendo en cuenta que lo que la Gerencia desea es que vayan los mejor dispuestos.

A continuación se pasa al tercer punto del orden del día. El Sr. Vicegerente explica que la Universidad viene aplicando el artículo 26 del Convenio Colectivo, en relación con el artículo 22 también del Convenio, en cuanto a las sustituciones temporales se refiere, pero la forma de seleccionar al personal para sustituciones no satisface ni al Comité de Empresa ni a la Gerencia.

Por ello, sigue diciendo, la Gerencia quiere revisar con el Comité el procedimiento para la designación del personal para sustituciones, aplicando algunos criterios. Así, en opinión de la Gerencia, para que la cobertura pueda ser por personal propio, antes de hacer uso de las listas de sustitución, habría que tener en cuenta lo siguiente:

- Podrán designarse trabajadores propios de la Universidad de la misma categoría y especialidad, pero de alguna manera habrá que valorar el impacto que tienen esos nombramientos en la unidad donde el trabajador presta servicios, porque no se puede atender a una unidad desatendiendo a otra.
- Otro aspecto que preocupa a la Gerencia es si los trabajadores son de categorías inferiores, que habrá que valorar que estén capacitados. Estos trabajadores podrán cubrir las vacantes antes de hacer uso de las de las listas, pero la Gerencia estima que no puede utilizarse el criterio de la antigüedad, sino que se deben buscar herramientas que garanticen la preparación de estos trabajadores para el nuevo puesto. Comenta que a la Universidad le interesa que sean los propios trabajadores los que cubran estas vacantes, pero siempre y cuando estén preparados para ello. Comenta que quizás donde pueden surgir más problemas sea en los puestos de los grupos III y IV, por lo que se seguirá aplicando el mismo criterio hasta llegar a algún acuerdo.

Se pasa a continuación a otros temas que habían quedado pendientes en reuniones anteriores.



El Sr. Vicegerente expone, con respecto a la contratación temporal para el Ayudante de Granja, que efectivamente salió con un perfil del año 1997, y que al haberse comprobado el error se ha procedido a subsanarlo, tal como lo solicitó el Comité. Comenta también que se han tenido en cuenta el resto de las correcciones propuestas por el Comité.

Con respecto a la trabajadora con trillizos comenta el Sr. Vicegerente que todavía el Comité no ha entregado el escrito que se les había solicitado, indicando que la urgencia se debe a que actualmente existe una vacante de turno de mañana en la Biblioteca Universitaria.

El Comité contesta en este apartado que mañana entregarán el escrito.

Con respecto al cambio de turno entre dos trabajadores del Departamento de Ingeniería Electrónica y Automática, la Gerencia entendió que había un error en la RPT y quedó que el Comité haría las consultas pertinentes a los trabajadores implicados.

Interviene el Comité para explicar que han realizado algunas averiguaciones en relación a este asunto y se han percatado de que uno de los trabajadores es temporal, por lo que opinan que hay que estudiar el tema más profundamente e incluso estudiar la convocatoria inicial.

Respecto a la propuesta de la Gerencia acerca de los trabajadores de audiovisuales del Edificio de Humanidades, indica el Sr. Vicegerente que en el día de hoy se puede concretar un poco más. Así, indica que parece prudente que el Oficial se adscriba al Departamento y que el Técnico Especialista se encargue de formarlo, para garantizar que adquiere los conocimientos necesarios para desempeñar dicho trabajo.

El Comité interviene para comentar que el Técnico Especialista tiene problemas de salud, y en su día ocupaba una plaza en el Departamento de Señales y Comunicaciones y decidió presentarse a la plaza del Edificio de Humanidades por este motivo, dado el clima de Tafira. Comentan también que se han puesto en contacto con el Oficial y les ha manifestado su deseo de seguir perteneciendo al Departamento.

El Sr. Vicegerente comenta que la necesidad del Departamento de Señales es real y también el excedente en el Edificio de Humanidades, que de todas formas la Gerencia adscribirá al Oficial al Edificio, y la idea es que se vaya formando y ya se verá a posteriori lo que se puede hacer. Lo que la Gerencia necesita es conocer el pronunciamiento del Comité de Empresa con respecto a este traslado, y no la opinión del trabajador, ya que va a seguir haciendo más o menos lo mismo.

El Comité contesta que en un principio no lo veían mal, pero se han encontrado con el problema de salud de uno de los trabajadores y por ello se preguntan qué sucederá si el Técnico Especialista no quiere esa adscripción al Departamento de Señales. Por otra parte les preocupa que la Oficial pueda no tener la formación para desempeñar ese puesto de trabajo, ya que venía siendo desempeñado por un L-III.

El Sr. Vicegerente opina que efectivamente sería un problema volver a mandar al trabajador al Departamento al que pertenecía, si salió de allí por temas de salud, por lo que indica que se valorará el tema un poco más antes de tomar una decisión definitiva.

Se levanta la sesión siendo aproximadamente las 15, 25 horas.