



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: 28 de septiembre de 2010.

Hora: 8,25 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

Antonio Ramírez Quevedo

Ricardo Beránger Mateos

Félix Cabrera Fránquiz

Olivia Ramírez Ojeda

Eusebio Martínez Aguilar

ORDEN DEL DÍA:

1. 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.



DELIBERACIONES Y ACUERDOS:

Primero.- Abre la Sesión el Sr. Gerente solicitando disculpas por el cambio de la reunión sobre la hora prevista inicialmente, debido a que con posterioridad a la convocatoria fue convocado junto con el Sr. Rector a una reunión en el Parlamento de Canarias, por lo que tiene que desplazarse a Tenerife en el vuelo de las 10 horas.

Antes de abandonar la reunión el Sr. Gerente desea avanzar en las negociaciones que están llevando a cabo para poder ejecutar el Concurso de Traslados. Señala que en la anterior reunión la Gerencia entregó una propuesta con los criterios para la reubicación de los trabajadores que se van a ver afectados por el concurso de traslados, y que ahora el Comité ha remitido otra. A su parecer en la propuesta presentada existen contradicciones, a no ser que no se haya entendido bien. Por ello solicita al Comité que expliquen las bases que la sustentan.

El Comité responde que se basa en el artículo 23.3 del Convenio Colectivo que establece como se deben realizar los procedimientos. Consideran que el personal contratado proveniente de listas de reserva de concurso-oposición que cesa, debe volver a las listas de las que salieron y el proveniente de oferta pública de empleo que cesa, debe regresar al Servicio Canario de Empleo, que es de donde procede. Señala que en el 2º punto de la propuesta de la Gerencia se hace referencia a plazas vacantes puras, y en la propuesta del Comité se habla de vacantes. Asimismo, en los apartados 3º y 4º, la Gerencia diferencia entre interinos y sustitutos, sin embargo el Comité entiende que en todo caso son trabajadores que ocupando plazas vacantes que cuando cesen, unos pasaran a su lista y otros al Servicio Canario de Empleo.

El Sr. Vicegerente explica que la diferenciación entre interinos y sustitutos se ha realizado para facilitar la comprensión del tipo de plaza que cada trabajador ocupa, los interinos en vacantes y los sustitutos en plazas reservadas. Pregunta con qué orden se haría el llamamiento una vez que todos hayan vuelto a sus listas originarias, y cuál sería la situación de los fijos.

Contesta el Comité de Empresa por orden de lista, porque si no sería ilegal y se trataría de prevaricación. En cuanto al personal fijo volverán a su puesto de origen y saltará la cadena, activándose el protocolo de sustituciones.

El Sr. Vicegerente señala que ese es el enunciado general, y que la Gerencia lo firmaría ahora. Explica que la Gerencia ha buscado estas alternativas para atender la demanda efectuada por el Comité, además de para asumir su compromiso de reubicar a todos los trabajadores afectados por la ejecución del concurso de traslado. El Comité no quería que nadie se fuera al paro y no se había tenido en cuenta el Protocolo de Sustituciones y las cadenas. Señala que no va a ser posible reubicar a todo el mundo debido a las diferentes ramas en la que deriva la aplicación del protocolo, y porque el funcionamiento de las listas según el convenio no prevé si se crea una vacante. Tampoco se tuvo en cuenta que se concedieron adscripciones temporales de cambio de plazas. Todo este puzle lo hizo la Gerencia para mantener a todos los que están trabajando de las listas, aunque no a los provenientes del Servicio Canario de Empleo.



Insta al Comité a que tengan en cuenta que con la aplicación del artículo 22.3 realizada en su propuesta, va a quedar en el paro gente que de la otra forma quedaría reubicada hasta la promoción interna.

El Comité de Empresa indica que con la propuesta inicial y al percatarse de que se producirían situaciones un poco irregulares es por lo que han tomado esta opción. Solicita a la Gerencia que se realicen los supuestos que se producirían si se aplicara el art. 23.3.

El Sr. Gerente señala que el punto general que introduce la propuesta del Comité es empezar de cero y si se aplica el art. 23.3 no puede aplicarse el resto de consideraciones propuestas inicialmente. Se pretendía alcanzar un compromiso para que nadie se fuera a su casa e indica que, aunque de ese artículo se pueda hacer supuestos, la realidad es que se va más gente a su casa que con la propuesta de la Gerencia. La Gerencia desea conciliar los derechos con las personas y sobre todo que se vaya el menor número de personas a la calle, por ello señala que si se aplica lo que se establece en las primeras líneas de la propuesta del Comité lo demás sobra.

El Sr. Vicegerente pregunta por qué han suprimido "*valido para todos los concursos*", porque este acuerdo tiene que ser para todos los concursos y si están de acuerdo con el primer párrafo, que es lo que utiliza el Servicio de Personal y lo que se aplicó en el último concurso de los funcionarios.

El Comité de Empresa responde que lo han quitado porque se sobreentiende que es para todos los concursos.

El Sr. Vicegerente considera que no es lo mismo darlo por sobreentendido que dejarlo por escrito, y se remite a las ocasiones en las que el Comité ha solicitado a la Gerencia que se recoja en los acuerdos coletillas aclaratorias, aunque pudiera darse por sobreentendido en el texto.

El Comité de Empresa indica que es como el Protocolo de Sustituciones, se sabe que se aplicará a todas las plazas que vayan saliendo.

El Sr. Vicegerente aclara que el documento que se les presentó es un documento dicho con palabras llanas y entendibles, y que aunque en la propuesta se habla de vacantes puras en el documento final se pulirá.

El Sr. Vicegerente manifiesta que con el primer párrafo de la propuesta presentada por el Comité, la de la Gerencia sobra.

El Comité de Empresa señala que a la primera propuesta que realizaron se les dijo que no era viable. En vista de ello profundizaron y detectaron problemas que no habían cuantificado y se vieron todos los supuestos que se recogen en los distintos apartados. Aclara que se han quitado cosas, simplificado, pero no cambiado.



Interviene el Gerente señalando que lo más importante es resolver el concurso. Asimismo refiere que el primer planteamiento del comité fue reubicar a todo el mundo, y no se puede. Pregunta que si lo que quieren hacer es aplicar el convenio, y si han estudiado cómo se reubican los trabajadores. La respuesta que tiene la Gerencia al respecto es que en ningún caso se cumple la primera propuesta del Comité.

El Comité señala que siempre es respetuoso con el Convenio Colectivo y que con la propuesta de la Gerencia hay puestos en los que los trabajadores irán al paro y pregunta si esa propuesta se ajusta a la legalidad.

Responde el Sr. Gerente que sí absolutamente. Añade que el primer párrafo de la propuesta del Comité se contradice con lo que se recoge en la otra parte, y que por ello había solicitado una explicación al comienzo de la reunión.

El Sr. Vicegerente expone que están trabajando sobre un documento esquemático con hipótesis y respuestas que habrá que desarrollar. Se pueden firmar acuerdos entre la Gerencia y el Comité en todos los supuestos, pero lo principal es la motivación. Con el mismo criterio hay otros argumentos como el EBEP aprobado después del convenio, que establece expectativas de estabilidad en el empleo para los interinos. Se trataría de una situación transitoria hasta que se realice la promoción interna. Existen razones que pueden justificar este acuerdo con criterios objetivos para todos los concursos. Aquellos que tienen expectativas de trabajar irán al juzgado y los que cesen ahora también irán al juzgado. Los juicios dependen de los jueces pero especialmente con la Administración van más a favor del trabajador, y un despido cuesta dinero. Hay sentencias de funcionarios que dicen que la Administración no puede cesar interinos si existen vacantes que necesitan ser cubiertas por este personal. Señala que la Gerencia ha hecho encaje de bolillos para que todo el mundo se quede trabajando hasta la promoción interna.

El Sr. Gerente manifiesta que la propuesta presentada por la Gerencia cuenta con el aval del Servicio Jurídico para la aplicación del acuerdo, y muestra su sorpresa por la propuesta que ha remitido el Comité.

El Comité de Empresa reclama nuevamente a la Gerencia el informe jurídico al que hace alusión.

El Sr. Vicegerente pregunta dónde se incluiría el matiz de que los trabajadores que cesan no van a sus listas de origen, sino que se crea una bolsa con ellos, y que el orden de llamada se realizaría por el orden de sus listas originarias.

El Comité de Empresa hace una recapitulación de cómo se ha desarrollado este proceso de negociación. Señala que la primera propuesta que realizó el Comité en el mes de mayo fue una plaza por otra; en junio la Gerencia les comunicó que no era factible según el Servicio Jurídico de la Universidad y les presentan una propuesta que si se le quita la parte inicial a la presentada por el Comité es lo mismo. Por ejemplo, señala que el punto 3º es similar. En todas las propuestas de la Gerencia todos cesan y vuelven a la lista de procedencia con su número de orden. Ahora se les dice que se va a crear



una bolsa con los trabajadores que cesan tras el concurso de traslado, que es diferente de las listas que ya existen. Además en el apartado 7 se establece que los puestos vacantes tras el concurso se cubrirán temporalmente por los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo, por eso no entienden por qué dice la Gerencia que se aplique el convenio colectivo y ahora se les dice que no.

El Sr. Vicegerente aclara que cuando se habla de crear una lista, es para los trabajadores que están trabajando. Esa lista se hace según el número que tienen en la lista del concurso oposición, pero no va a confeccionar una lista con los provenientes del Servicio Canario de Empleo.

El Comité manifiesta que no entiende las reglas del juego y pregunta cómo se va a producir el llamamiento. Se sabe como cesan y pregunta cómo se va a crear una lista nueva a mitad de la partida.

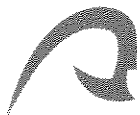
El Sr. Vicegerente aclara que se crea una bolsa de reubicables interinos procedentes de listas de sustitución. Explica que la lista oficial no se toca. Las personas que están en la lista de reubicables se sacan según el número que tenían en la lista oficial. Se van a producir dos procesos, primero el de reubicación y segundo el de cobertura. Los que vuelven a la lista son los no reubicables porque sustituyen una sustitución.

El Sr. Gerente añade que la finalidad de todo este proceso es reubicar a los que están trabajando.

El Comité reitera que su propuesta fue aprobada en todos los apartados por el Comité.

La Gerencia insiste en que con el apartado primero lo demás sobra porque son contradictorios. Señala que también hay personal fijo que está ocupando plazas vacantes que pueden cesar por el traslado y ahora hay que aplicar el protocolo. En el punto 2º el Comité suprime a los sustitutos que son los trabajadores que están en plaza reservada (IT, baja maternal, etc.) y pregunta por qué en el punto 2º no pueden entrar los que se encuentran desempeñando sustituciones, ya que no entiende el motivo de esa supresión. Por qué el que desempeña vacante cesa y el que sustituye no. Con esto se está dando tratamiento preferente al que desempeña una vacante por enfermedad.

El Sr. Gerente manifiesta que llegados a este punto en la negociación, la Gerencia no va a aplicar el artículo 22.3, porque fue lo que el Comité pidió en su momento. Por otro, les solicita que piensen más en esta propuesta y que la valoren con más profundidad. El viernes día 1 de octubre, a las 9,00 horas, volverán a reunirse para continuar con esta negociación, y en ese momento si hubiera que cambiar algo de la redacción para aclarar, se hará. Asimismo, señala el gran esfuerzo que ha realizado el Sr. Vicegerente y el Servicio de Personal para elaborar la propuesta que se presenta, y considera que su aplicación es la que tendría menos impacto, aunque tendría que ir acompañada de una motivación sólida avalada por el Servicio Jurídico. Con ella se



pretende que afecte al menor personal posible y que sea un sistema fácilmente aplicable a todas las categorías y convocatorias.

El Sr. Vicegerente informa que se va a confeccionar una lista con los que están trabajando, y que la intención de la Gerencia es reubicar a todo el personal para que ninguno se vaya a la calle.

El Comité de Empresa indica que los servicios jurídicos de los sindicatos detectaron problemas en el aspecto legal. Ahora se presenta el problema de que la Gerencia aceptaría la primera parte de la propuesta que presenta el Comité pero no la otra. Por ello consideran que tendrá que retomarse en el Pleno del Comité lo tratado en el día de hoy.

La Gerencia solicita que le den traslado de los informes jurídicos sindicales si obran en poder el Comité.

La representación del Comité de Empresa solicita un receso.

Tras el receso el Presidente del Comité de Empresa manifiesta que el documento que se remita por parte de la Gerencia debe recoger los matices que han ampliado en su propuesta, e informa que el Pleno del Comité se reunirá el próximo jueves y en él se debatirá lo aquí tratado.

El Sr. Vicegerente se compromete a enviarles a más tardar mañana, un documento en el que se recoja con más detalle las distintas circunstancias que pueden darse. La idea de la Gerencia es conservar el mayor número de puestos hasta el concurso oposición restringido, y esto hacerlo de una manera objetiva con una motivación basada en lo que se ha hablado.

La Gerencia informa de que en el concurso de traslados pueden acometerse todas las categorías juntas, pero que hasta que no se apruebe la nueva RPT no puede ponerse en marcha.

El Comité de Empresa señala que las plazas no están sometidas a ningún cambio, por lo que no ven la razón de que supedita el concurso a la aprobación de la RPT.

El Sr. Vicegerente aclara que se había realizado una selección porque tenían la certeza de cuáles son las plazas que iban a quedar desiertas, pero posteriormente detectaron que hay plazas que son suprimibles porque llevan años sin cubrirse y nunca se ha visto la necesidad de hacerlo. Por ello desea tener en cuenta esta circunstancia y aprovecharla para la RPT.

El Comité de Empresa hace referencia a las plazas pendientes de concurso de traslado, como la del Servicio de Publicaciones y las de personal de mantenimiento del Servicio de Obras e instalaciones. Su propuesta es que cuando se realice el concurso de traslado se haga para todas las plazas que quedan pendientes.



El Presidente del Comité de Empresa concluye que queda a la espera de una respuesta de la Gerencia lo antes posible.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 9,30 horas.

VºBº
EL GERENTE

Conrado Trujillo Domínguez

LA SECRETARIA

Pino Alonso Cabrera

EL VICEGERENTE

Abraham Cárdenes González

COMITÉ DE EMPRESA