III PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

El anterior programa estuvo marcado por objetivos de mejoras laborales, el firme posicionamiento frente a la privatización en los servicios públicos y la recuperación del poder adquisitivo. Si bien se consiguieron mejoras laborales en ámbitos de ayudas sociales, formación y una nueva RPT, que permitió reformas estructurales descentralizadoras de la plantilla y la modificación de categorías y especialidades, entre otras, no es menos cierto que las expectativas de recuperación del poder adquisitivo se han quedado en una posibilidad remota, que dada la crisis económica en la que estamos inmersos se convierte en una aspiración utópica. También se dieron avances importantes en la disipación de las sombras de externalización en servicios como mantenimiento y conserjerías, así como el inicio del proceso de Provisión de Plazas, con los concursos de traslados.

En los dos anteriores programas de actuación, se propugnó unos puntos programáticos ambiciosos que respondían a los tiempos de bonanza laboral. El tercero está obligado a enfocarse desde una perspectiva más austera, al cimentarse con los pies puestos en el suelo, en un posicionamiento de coherencia sindical que entronca con la realidad social del momento.

El principal objetivo para este periodo 2012-2016, no puede ser otro que el del mantenimiento de los puestos de trabajo de la plantilla del PAS Laboral, siendo imprescindible para ello la mayor unidad sindical posible, en aras de una defensa comprometida de los derechos e intereses de los trabajadores.

I.- COMPROMISOS.-

1) ORGANIZACIÓN.

- Elaborar un nuevo Reglamento Interno del Comité de Empresa, para una mejor operatividad funcional.

- Mantener la atención y disponibilidad hacia la Plantilla del PAS Laboral de una jornada laboral diaria por parte del liberado del Comité de Empresa. Una de las jornadas se mantendrá en horario de tarde para cubrir la prestación a los trabajadores del segundo turno.

- Vindicar la línea de respetabilidad del órgano colegiado, internamente y en su proyección al colectivo. Asistencia a cualquier puesto de trabajo de los cargos unipersonales del Comité, donde surjan problemáticas que afecten a los trabajadores, para abordarlas directamente in situ.

- Diligencia en la gestión y seguimiento de los acuerdos plenarios del Comité de Empresa.

- Transparencia en la toma de decisiones y en las ejecuciones del mandato del plenario, con la publicación documental, sobre todo de las actas de plenos y de las negociaciones Gerencia-Comité de Empresa, en la web http://www.comitepas.ulpgc.es/ seguir elaborando la Memoria Anual con su correspondiente presentación a la Asamblea General.

- Asistencia a las sesiones plenarias para facilitar el buen funcionamiento del órgano de representación de los trabajadores.

- Asesoramiento y encauzamiento administrativo y jurídico, al efecto del cumplimiento del convenio colectivo de las Universidades Públicas Canarias y la normativa inherente al PAS Laboral.

2) COMUNICACIÓN.

- Contestar a través de los cargos unipersonales del comité de empresa, las reclamaciones y consultas de los trabajadores, ya bien sean por escrito, correo electrónico o comunicación telefónica.

- Continuar con la operatividad del Gabinete de Prensa y Relaciones, con la consiguiente periodicidad del Comunicado del Comité de Empresa y el correspondiente soporte a la web del órgano de representación del personal laboral.

- Conservar la actividad versátil de la web http://www.comitepas.ulpgc.es/ y promover los ajustes adecuados para un funcionamiento óptimo.

- Convocar y celebrar periódicamente la Asamblea General y sectoriales.

II.- OBJETIVOS.-

1) ESTABILIDAD Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.-

- Luchar por el servicio público en la Universidad y plantar cara a la privatización, manteniéndonos firmes ante la intromisión de empresas externas, como los posicionamientos protagonizados desde el Comité de Empresa en las áreas de mantenimiento y conserjerías.

- Continuar con la Provisión de Plazas, después de haberse cumplimentado el Concurso de Traslado, con los sucesivos procesos de Concurso-oposición Restringido y Concurso-oposición Libre, así como la correspondiente Consolidación de Empleo.

- Propiciar una baremación lo más favorable para el personal temporal, en la consolidación de empleo, respetando siempre los parámetros legales.

- Mantener la línea de creación de plazas de superior categoría, a partir de la valoración de puestos de trabajo donde se desempeñan funciones más especializadas y de mayor responsabilidad, con el procedimiento del *monedero,* sin merma de la masa salarial de la plantilla y reconvirtiendo perfiles.

- Respetar las bolsas de sustitución y requerir su dinamismo para cubrir las vacantes.

- Seguir apostando por el Protocolo de Sustituciones, dado su óptimo resultado en beneficio de los trabajadores, al ganar experiencia con el desempeño de puestos de trabajo de superior categoría.

- Instar a la agilización de las jubilaciones parciales vinculadas a contratos de relevo.

- Propiciar informes fundamentados y rigurosos sobre las necesidades y las problemáticas de la plantilla del PAS Laboral.

- Proponer y participar en un estudio serio de laboratorios y en un estudio de plantilla de futuro.

- Exigir que las tareas de gestión técnica, económica y administrativas propias del Personal de Administración y Servicios, no sean desempeñadas por cargos de confianza, becarios, autónomos, fundaciones, etc.

- Denunciar y enfrentarnos a la administración paralela y posicionarnos contra los contratos basuras y la utilización de becarios como mano de obra barata y empleo precario, sustituyendo estas prácticas por contratos estables y con derechos.

- Denunciar las contrataciones que no se ajusten al Convenio Colectivo, así como aquellas contrataciones de trabajadores autónomos.

- Tratar de impedir la pérdida de poder adquisitivo.

- Defender el mantenimiento de los complementos retributivos.

- Encauzar un conflicto colectivo contra el recorte salarial impuesto por el Gobierno de Canarias, por su ilegal retroactividad y extralimitación al vulnerar una norma de rango superior, como es el Estatuto de los Trabajadores, del cual deriva la negociación colectiva.

2) CONSOLIDACION DE LA ACCION FORMATIVA Y DE AYUDAS SOCIALES

- Mantenimiento del porcentaje de la masa salarial destinada por Convenio al fondo de ayudas sociales y a la formación.

- Proponer la creación de un reglamento de formación. Apostar por un plan formativo, ampliando su implantación a la teleformación.

- Propugnar un plan formativo de calidad, real y de adaptación a los puestos de trabajo, con un número mínimo de horas formativas anuales para todos los trabajadores

- Continuar con la acción formativa por competencias y necesidades, donde el trabajador organice su formación mediante módulos. Igualmente seguir desarrollando la formación idiomática de la plantilla con nuevos niveles de perfeccionamiento.

- Mantener la gestión y organización directa del Comité de Empresa, sobre la formación para la promoción, abarcando tanto los cursos-guía para el personal fijo de cara al concurso-oposición restringido, como para el personal temporal que se prepare para el concurso oposición libre.

- Seguir con la Gestión directa de las ayudas de carácter social del Personal Laboral.

- Persistir en la línea presentada por el Comité de Empresa de las bases normativas benefactoras con criterios ecuánimes, en favor de las economías familiares más necesitadas.

3) MEJORAS EN SEGURIDAD Y SALUD.-

- Exigir el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud, con sus plazos legales de convocatoria y persistir en que los informes de los delegados de prevención sean atendidos, así como supervisar que las situaciones que los provocan se reconduzcan.

- Demandar de la institución el fijar unas normas estándar de seguridad, con un modelo de prevención genérico y unas normas específicas de seguridad para cada unidad.

- Reclamar la evaluación de los puestos de trabajo, con la elaboración de informes sobre la evolución inicial del riesgo.

- Requerir la realización de un manual de seguridad que cubra todas las prácticas de seguridad y precauciones, incluyendo las regulaciones concernientes al uso apropiado del equipo y manipulación de tóxicos o materiales infecciosos.

- Elaboración de un protocolo de actuaciones que cumplimente las necesidades de los EPIs en los puestos de trabajos.

- Incentivar los reconocimientos médicos e intentar reducir los accidentes laborales, mediante el análisis de la siniestralidad laboral, especialmente buscando las causas.

- Comprometer a la Universidad a que en el pliego de condiciones de la nueva mutua y servicio de prevención ajeno, se obtengan mayores prestaciones, al ser limitados los recursos propios (material y humano).

4) BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO.-

- Propiciar desde el Comité de Seguridad y Salud, conjuntamente con los órganos de representación de los trabajadores de la Universidad, la mejora de las condiciones de trabajo.

- Estudio detallado de las condiciones de trabajo, clasificadas por áreas.

- Aplicación regular en equipos de seguridad colectiva.

- Instar a que se faciliten entornos adecuados para el desempeño de las actividades laborales.

- Incorporación de buenas prácticas con el objeto de aportar calidad en el servicio y, sobre todo, seguridad en los puestos de trabajo.

III.- REIVINDICACIONES.-

1) PROPUESTAS A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIA.-

- Negociar urgentemente el Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias, al estar condicionados por límites de tiempo, puesto que de no llegar a acuerdo se nos aplicaría la normativa genérica derivada del Estatuto de los Trabajadores.

- Reactivar la Comisión Negociadora, en aras de solventar el freno propiciado por las gerencias y exigir el cumplimiento de los plazos de las convocatorias, inclusive con medidas legales si fuera preciso.

- Mantener los derechos emanados del actual convenio, mientras se negocia el contenido del nuevo texto, a partir de la plataforma presentada por los sindicatos y a las que las gerencias le han dado largas.

- Contribuir a la consolidación de la plantilla, con la regulación de preceptos proteccionistas que den seguridad y garantías a los puestos de trabajo.

- Reorganizar los grupos y clasificación profesional, con el consiguiente respeto a las retribuciones económicas.

- Velar por que se recoja la materia pertinente a la violencia de género, en los preceptos dedicados al régimen disciplinario.

- Abogar en el firme propósito de salvaguardar los porcentajes de la masa salarial del PAS Laboral, dedicados a formación y ayudas sociales.

2) POLÍTICAS AMBIENTALES EN LA ULPGC

- Reclamar una Política Medioambiental idónea en la ULPGC, con una implantación óptima de buenas prácticas.

- Reivindicar formación acorde con actuaciones en los centros de trabajo de respetabilidad medioambiental.

- Instar a la regeneración de eficiencia energética para todas las instalaciones del campus universitario (agua, electricidad,…).

El conjunto de este III PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA, tiene la misma finalidad que la de sus predecesores: *“la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores”.*