



COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Estimados compañeros, la actividad del Comité de Empresa sigue su curso, desarrollándose en estos momentos de forma mayoritaria en las comisiones en las que tenemos presencia como representantes del PAS Laboral. En tal sentido queremos informar de las cuestiones más substanciales que se vienen acometiendo y que esperamos sirvan de vía comunicativa entre este órgano colegiado y la plantilla del personal laboral. El tratamiento de las situaciones más importantes que se ha llevado a cabo y los avances más destacados que se han logrado al respecto, se pueden concretar en diversos aspectos significativos.

- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE SUSTITUCIONES PARA EL PAS LABORAL.-

Si bien en la primera sesión de esta Comisión se resolvieron lagunas considerables, que mejoraban el normal funcionamiento del procedimiento de aplicación, así como la consecución de que se valoraran en la baremación de méritos los cursos impartidos por el Comité de Empresa para la Formación para la Promoción, en la segunda sesión se ha asegurado aun más los cauces de regulación normativos. Entre los principales acuerdos adoptados resaltamos los siguientes:

1.- La controversia sobre que tipo de cursos son valorativos para los que lo imparten se solventó de la siguiente manera: *“No se valorarán los cursos dirigidos exclusivamente a las personas de las Escuelas Taller y Talleres de Empleo por considerarse que dicho personal no forma parte de la Comunidad Universitaria”*. Por el contrario se tendrán en cuenta todos los cursos dirigidos al PAS, PDI y Estudiantes.

2.- En cuanto a las vacaciones de las personas que efectúa un traslado, deben quedar supeditadas a las necesidades del servicio de las unidades del nuevo puesto de trabajo y también de la unidad a la que vuelve, una vez cesado el

mencionado traslado. En este sentido la representación del Comité de Empresa argumentó que el problema se solucionaría, si la Secretaria Técnica de Organización supiese las vacaciones de todos los trabajadores desde el mes de marzo. De esta manera todo el personal de la plantilla, sabría las vacaciones que pueden tocarle y que además el Estatuto de los trabajadores establece que para el calendario de vacaciones, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes.

Después de un largo debate y de un receso al efecto, se le planteó a la Gerencia que era inaceptable la discrecionalidad y arbitrariedad de los administradores con las necesidades del Servicio y por lo cual se hace necesario establecer unas limitaciones, acordes con el carácter de excepcionalidad de las mismas. Asimismo cuando se cumplan las condiciones de dichas necesidades, a aquellos compañeros que no se les concedan las vacaciones en el periodo establecido, tendrán obligatoriamente que aceptarles 30 días hábiles, tal como establece el Convenio Colectivo, en vez de los 22 a los que se tiene derecho. La parte empresarial manifestó estar de acuerdo en que hay que buscar unos parámetros que regulen las necesidades del Servicio mediante acuerdo Gerencia-Comité de Empresa y que en el escrito que firme el trabajador, aparecerá en el apartado 9.6 del Protocolo de Sustituciones que *“Se aplicará idéntico criterio cuando finalice el desempeño temporal de funciones y se regrese a su puesto de origen”*.

3.- También se acordó abrir todas las listas de sustitución en Enero de 2010, que las que aún no se han activado se oferten en noviembre y las que ya se han ofertado que se resuelvan de inmediato.

Como consecuencia de los acuerdos adoptados se ha puesto en marcha la *“Programación de Resolución de Listas de Sustitución por Categorías y Especialidades del Personal Laboral”*. Desde el 5 de octubre se han celebrado 15 Comisiones, faltando sólo 6, que se abordarán antes de final de mes.

En la primera semana de noviembre se publicarán todas las listas conjuntamente, por lo que sugerimos la atención de los implicados al sólo tener tres días hábiles para las correspondientes reclamaciones.

4.- La Comisión concluyó con una batería de preguntas por parte de la representación del Comité de Empresa, de las cuales se pudo concretar las siguientes cuestiones: los puestos de trabajo de los trabajadores durante sus vacaciones no son sustituidos, sólo habiendo existido una excepcionalidad recientemente que no se volverá a repetir, puesto que además estas situaciones se solventarán cuando abordemos los criterios de *“necesidades del Servicio”*; los casos en los que sea necesario trabajar por la tarde los últimos 15 días de agosto, tendrán que ser cumplimentados como horas extras, al establecer la Instrucción que los trabajadores con esa jornada tienen que cubrirla por la mañana; la dirección del Servicio de Personal manifestó que se están enviando los correos electrónicos para todas y cada una de las plazas que se ofertan del Protocolo de Sustituciones; y por último la Gerencia se comprometió a investigar algunas supuestas irregularidades sobre copias básicas derivadas de listas de oferta de empleo, así como de la suplantación de seguritas en algunas conserjerías de las funciones de los auxiliares de servicio.

- COMISIÓN DE FORMACIÓN DEL PAS.-

La Comisión de Formación del Personal de Administración y Servicios empezó a caminar sobre la base de las encuestas realizadas en verano. A tenor de las mismas se tomaron las siguientes decisiones, con el ánimo de seguir avanzando en esta materia. Los acuerdos que se tomaron fueron los siguientes:

1.- Que la empresa elaborará un comunicado para que todos los trabajadores presenten las ayudas de formación aparte de las ayudas sociales, tal como se les había informado en un principio.

2.- Que se priorice y por tanto se escogerán los 4 cursos de cada área mas solicitados de los laborales y los 4 más requeridos por los funcionarios.

3.- Que se comiencen a abordar los cursos de idiomas, asesorándonos convenientemente, sobre los posibles distintos niveles para establecer bloques diferenciados. Una representación del Comité de Empresa, se reunirá con docentes del aula de idioma, a fin de programar distintos niveles, según conocimientos del personal.

4.- Que se trabaje en relación al Reglamento. Los miembros de la Comisión por parte del Comité de Empresa, se comprometen a elaborar una propuesta del Reglamento del Plan de Formación.

5.- Que se envíe una encuesta a todos los trabajadores y a las unidades, para elaborar una nueva relación de módulos formativos. El Comité de Empresa propone que en el modelo de encuesta se soliciten los siguientes datos: funciones que se desempeñan; herramientas con las que se trabaja; propuesta de cursos relacionados con el puesto de trabajo; propuesta de otros cursos; y periodo del año que se considere más oportuno para realizar tales cursos.

La representación del Comité de Empresa insta a la Vicegerencia a que en primera instancia, la docencia de los cursos se oferte al propio personal de la Universidad, puesto que la experiencia en los cursos de Formación para la Promoción ha sido altamente positiva y los trabajadores han mostrado su satisfacción al respecto.

También se acordó que de manera excepcional, este año, se analizará lo que se haya solicitado por parte de los trabajadores en relación a las Ayudas Sociales que tengan vinculación con Formación, más las peticiones de los trabajadores para el pago de los cursos relacionados con el puesto de trabajo, con la finalidad de agotar el presupuesto en ejercicio.

- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.-

La principal información que podemos facilitar sobre la actuación frente a la gripe A, en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, se puede concretar en los siguientes hechos y acciones.

El día 23 de septiembre tuvo lugar en el rectorado de esta universidad, una reunión del comité de seguridad y salud, en la que se trató la acción a desarrollar ante la pandemia declarada de gripe A.

La empresa presentó un borrador de protocolo basándose en las recomendaciones que desde los responsables de sanidad y educación, habían desarrollado.

Se debate en esa reunión además, diferentes documentos presentados, así como alternativas al método de trabajo. Concluye esta reunión designando al grupo de trabajo que se encargaría de hacer confluir en la medida de lo posible, las diferentes propuestas que consistiría en la elaboración del protocolo de actuación que se elevaría al Comité de Seguridad y Salud para su debate y aprobación, enriqueciéndose con las aportaciones que mejoraran el citado documento.

El pasado día 1 de Octubre, se reúne el grupo de trabajo para el estudio de las diferentes propuestas, asistiendo la representación de la empresa, la representación del servicio de prevención, así como una representación por el PAS.

Como método de trabajo y al considerarse la Gripe A como una enfermedad no incluida en el grupo de Declaración Obligatoria, no se podrá tener constancia del grado de afección que existe en nuestra comunidad para poner en marcha los diferentes niveles de actuación. Siguiendo modelos contrastados, la valoración del grado viene determinada por relación de bajas con respecto a años anteriores e iguales periodos.

Un aumento de este índice sería suficiente como para que de forma automática se informe a la Gerencia y reúna al grupo de trabajo.

En el momento actual, las autoridades sanitarias insisten en las medidas higiénico-sanitarias como mecanismo para hacer frente a esta situación. No se puede pronosticar la evolución de los virus a priori, de forma que su mutación a un estado inocuo para el ser humano, constituiría la desaparición de la alerta, o en el caso de su transformación que incremente la patogenicidad requeriría la implementación de medidas a las propuestas de este protocolo.

En consecuencia se hace hincapié en la figura del Administrador como coordinador en la aplicación de las medidas correctivas, siendo necesario involucrar en las medidas al resto de los servicios esenciales para la Universidad, incluyendo los externalizados, como limpieza, cafeterías,...

La información de la evolución de la enfermedad, llevará parejo un plan de información por etapas que se remitirá a todo el personal. Constituyéndose la

Gerencia como el interlocutor con las diferentes administraciones (educativa y sanitaria), a la vez que transmitirá la información recopilada a toda la comunidad.

Desde la representación del PAS se plantearon diferentes propuestas, entre las que se destaca la implementación del Plan de Emergencias con canales de comunicación al conjunto de la universidad.

Se propone dar competencias al grupo de trabajo, incluyendo el análisis de las recomendaciones que desde la Autoridad sanitaria transmita a la Universidad y la elaboración de respuesta. Se valorará que una evolución de la pandemia podría provocar un incremento de medidas higiénicas y su reflejo en el personal con estas competencias.

También se expuso la necesidad de poner a disposición de los trabajadores dos teléfonos a los que acudir en caso de consulta.

Por último, la Universidad ha comprometido un programa, que tiene como objetivo la aplicación de medidas para dar respuesta entre otras, a la mejora de las condiciones laborales presentadas a través del Comité de Seguridad y Salud. El conjunto de las actuaciones dará como resultado la transformación de sus instalaciones en esta materia y supondrá el otro pilar sobre el que se fundamenta la respuesta a este tipo de patologías.

La estructura diseñada por este protocolo estaría compuesta por los siguientes elementos:

1.- Gabinete de toma de decisiones: composición (similar a Gobierno de la Universidad); y función (aplicar medidas).

2.- Grupo de trabajo: composición (similar al Comité de seguridad y Salud); función (estar informado puntualmente sobre el estado actual, análisis de evolución de la situación, estudio de medidas a adoptar y elevar propuesta al gabinete de toma de decisiones para su ejecución).

3.- Coordinación: composición (Gerente); funciones (coordinación de la aplicación de las medidas, e interlocutor con las autoridades sanitarias y educativas, además de con las empresas externalizadas).



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

En otro orden de cosas decir que los presidentes de los órganos de representación de los trabajadores de la ULPGC, tanto PAS como PDI, tuvieron una toma de contacto con el Jefe del Servicio de Inspección, donde se informó del trabajo que se viene desarrollando, teniéndonos que congratular sobre la notificación de que en el presente año, no ha habido ningún expediente disciplinario en el PAS Laboral.

Saludos y buen día, Campus de Tafira a 21 de octubre de 2009.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García

A/A PAS LABORAL