



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA

SALIDA

Nº.: 65

FECHA: 25-05-11

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Estimados compañeros, el pasado lunes se firmó un acta de acuerdo que será complementaria del documento de RPT (se adjunta), el cual no se pudo cerrar por el posicionamiento de este comité de Empresa de garantizar lo más posible los puestos de trabajo y al haber detectado algunas dudas que pueden suscitar problemas, hemos preferido amarrar los flecos que quedaban sueltos. En este sentido el Comité de Empresa, siguiendo con su línea de trabajo, se comprometió a realizar un informe sobre la reasignación de plazas en la nueva estructuración de la Biblioteca, de forma que los cambios no afecten al personal en destino definitivo. En el día de ayer nos entregamos varios miembros del Comité, a la tarea y hoy se le ha enviado al vicerrector de Recursos Humanos, a efectos de concluir definitivamente la Relación de Puestos de Trabajo 2011.

La intención de este Comité de Empresa ha sido desde el principio, corregir errores y lograr mejoras para los compañeros, por eso hemos tenido en cada momento la iniciativa en este proceso negociador y las convocatorias para la mesa de negociación han estado siempre precedidas del requerimiento y la presión de este órgano de representación. En aras de una línea informativa veraz y ajustada a la realidad, para evitar la siembra de dudas de interpretaciones sesgadas, vamos a puntualizar las cuestiones más importantes que resaltamos en la última Asamblea General del PAS Laboral, a saber:

- La propuesta del documento de RPT es fruto del trabajo del Comité de Empresa, puesto que en los dos últimos periodos del órgano colegiado, casi siempre los documentos base de negociación, han sido elaborados y presentados por la representación de los trabajadores.

- El coste cero planteado por la Gerencia, ha sido rebasado considerablemente con saldo positivo en favor de la masa salarial de la Plantilla del PAS Laboral, consiguiéndose los siguientes efectivos: la reconversión de los dos últimos puestos de trabajo de portero mayor en la categoría de conserje; la dotación económica de los últimos TTL jubilados a favor de la creación de nuevas plazas de laborales (en contraposición con las pretensiones de los Departamentos en favor de los docentes); la asunción por la Gerencia sin cargo a nuestro presupuesto de los puestos de administrativos indefinidos; así como ajustes de jornadas y complementos.

- Los principales asuntos pendientes de la anterior RPT, que se habían convertido en una deuda histórica con determinados colectivos de compañeros, se han podido subsanar en la actual, por lo que sólo por mantener un cierto compromiso leal, está más que justificado en aras de estos objetivos, la firma de la nueva Relación de Puestos de Trabajo. Estos logros abarcan las siguientes cuestiones: nuevas categorías y especialidades; rectificación de errores de cambio de especialidad injustificados; cambios de jornadas; promoción interna con puestos de trabajo de superior categoría (supeditados obviamente al pertinente concurso de oposición); descentralización del servicio de Biblioteca con la consiguiente apertura de la posibilidad de traslados; contemplación de la doble especialidad de los informáticos a efectos de traslado entre el SIC y los laboratorios; y la potenciación de los puestos de trabajo de Protección Radiológica atendiendo al informe presentado en la negociación de la RPT del 2004.

- El concepto nuevo denominado “*El Monedero*”, se expuso detalladamente en la última Asamblea General, inclusive con ejemplos inmediatos. No obstante, lo explicamos de nuevo para una mayor aclaración. La idea es crear un remanente económico con el fin de sufragar la promoción, el cual se nutrirá de amortizaciones (existen vacantes que llevan años sin cubrirse y que ni siquiera

han sido ocupadas por temporales) y nuevas dotaciones (como las provenientes de los TTL). El procedimiento que hemos llevado a cabo, atiende al reclamo de trabajadores que piden someterse a una valoración del desempeño en su puesto de trabajo de funciones de superior categoría y que aportan un informe favorable de la unidad correspondiente. La valoración pertinente, la realizan compañeros especializados por encargo del Comité de Empresa y paralelamente se le advierte al trabajador que el procedimiento para el acceso a un nuevo puesto de superior categoría es mediante el concurso de oposición, con la posible consecuencia de que también se pueden presentar otros compañeros (al efecto se hace entrega personal de informe jurídico sobre este aspecto). La creación de nuevos puestos de trabajo se acuerdan entre la Gerencia y el Comité de Empresa, valorándose una vez cubiertos los mismos, la plaza de procedencia que ha quedado libre y si es susceptible de ser amortizada para dotar nuevamente al *“Monedero”*.

Como se puede observar, si colocamos en una balanza los pros y contras, hay razones sobradas para firmar la RPT, por supuesto siempre partiendo de la perspectiva de que el Comité de Empresa defiende los intereses y derechos generales de los trabajadores. inclusive cuando lo hace individualmente, responde al interés general de la plantilla del PAS Laboral. Esto no es óbice para que presentemos al cierre de la RPT un informe preceptivo, donde especificaremos junto a los avances positivos las objeciones que estimemos oportunas.

El plazo de negociación, un año prácticamente, es más que suficiente, ya que existen casos anteriores de RPT que han estado un año empantanada y ha tenido que venir el siguiente Comité a reconducir la negociación y desatascarla. En cuanto a la información, se han celebrado dos asambleas Generales, reuniones sectoriales, varios comunicados, amplia información en la página web del Comité (actas, informes jurídicos y documentación al respecto), recepción y respuestas a correos electrónicos, atención directa y telefónica desde la sede del Edificio Antiguo de Empresariales (inclusive desde hace varios meses el Comité abre los



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

lunes por la tarde) y constantes visitas a compañeros en sus puestos de trabajo. Por todo ello reiteramos, que cuando cualquier compañero requiera información, tiene todas estas posibilidades comunicativas a su servicio y siempre de primera mano por parte del Comité de Empresa, estando siempre abiertos desde la racionalidad a sugerencias enriquecedoras.

Saludos y buen día, Campus de Tafira a 25 de mayo de 2011.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García

A/A PAS LABORAL



ACTA DE ACUERDOS ADOPTADOS POR LA GERENCIA Y EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL EN LA REUNIÓN CELEBRADA EL 23 DE MAYO DE 2011

En la reunión citada en el encabezado de la presente acta, se adoptaron los siguientes

ACUERDOS

1º. Aprobar la modificación de la RPT del PAS Laboral en los términos que figuran en el ANEXO. Una vez realizados los cambios y plasmados en el modelo oficial de RPT, se revisará entre ambas partes conjuntamente para aclarar las dudas que pudieran surgir.

2º. Con anterioridad al 17 de junio del presente se acordará un protocolo para establecer los criterios objetivos que determinen el orden en que se realizará la movilidad del PAS Laboral por necesidades del servicio en las Bibliotecas temáticas, cuando dicha movilidad implique cambio de centro de trabajo.

3º. El artículo 194.7 de los Estatutos de la UPLGC prevé que, en el ejercicio de sus funciones, el personal de administración y servicios dependerá orgánicamente del Rector o, por delegación de éste, del Gerente y, funcionalmente, del jefe de la unidad administrativa en que se encuentre destinado. Asimismo, los artículos 99.h y 112 de dichos Estatutos establecen que corresponde a los Directores de Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas al personal de administración y servicios adscrito a los mismos.

En consecuencia, el PAS Laboral adscrito a los Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación depende orgánicamente de la Gerencia y funcionalmente del Director del Departamento o Instituto correspondiente, por lo que la responsabilidad de organizar estos recursos humanos, por ausencias del personal u otras necesidades del servicio, dentro de cada una de dichas unidades estructurales, recaerá en sus respectivos Directores.

4º. Cuando se cubra temporalmente, por el Protocolo de Sustituciones, el puesto de trabajo de nueva creación en los Servicios Generales de Investigación, Titulado de Gestión de Laboratorio (Bioexperimental, L2), quien cubra temporalmente el puesto reservado a quien ocupe aquél, será adscrito temporalmente al Departamento de Ciencias Clínicas. La adscripción definitiva del puesto será negociada en la futura modificación de la RPT, una vez celebrado el concurso-oposición restringido.

Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de mayo de 2011.

POR LA GERENCIA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA