



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA

SALIDA

Nº.: 72

FECHA: 13-06-11

COMUNICADO DEL COMITÉ DE EMPRESA

Estimados compañeros, una vez que diversos compañeros del Servicio de Biblioteca se han puesto en contacto con el Comité de Empresa, informando de la imposibilidad de asistir a la Asamblea Sectorial convocada a priori para el próximo jueves día 16, debido a que deben asistir a una jornada de Formación específica de su puesto de trabajo, hemos decidido desconvocar la misma y convocarla nuevamente para el siguiente jueves día 23 a las 13:00 horas, con respecto al mismo punto del orden del día (Protocolo de Movilidad). (Se notificará próximamente el lugar a celebrar la misma).

Asimismo, se convoca al Personal de Conserjería a una Asamblea Sectorial el jueves día 30 del presente a las 13:00 horas, con el punto del orden del día "Problemática en las Conserjerías", cuyo lugar aún no ha sido concretado, pero que por supuesto informaremos con suficiente antelación.

Por último y tal como informamos en nuestro comunicado del día 03 de junio, te hacemos llegar el Informe Preceptivo en relación con la RPT de 2011 del que se ha hecho entrega a la Gerencia, acogiéndonos al artículo 13 del Convenio Colectivo de las Universidades Públicas Canarias. Podrás apreciar en el mismo, tanto los aspectos que consideramos positivos como los negativos. Una vez más y a pesar de la premisa de "coste cero" impuesta por la Gerencia, debido a la situación económica generalizada con la que hemos tenido que negociar, nos congratulamos del resultado obtenido, ya que han sido subsanados asuntos pendientes de determinados colectivos de trabajadores, se ha podido articular un nuevo procedimiento para el PAS Laboral, por el cual se podrán hacer frente a



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

determinadas reclasificaciones (concepto monedero), se ha reconvertido los puestos de trabajo de Portero Mayor del PAS Funcionario en Conserjes de la plantilla del PAS Laboral (una vez sean consumadas las jubilaciones correspondientes), así como un conjunto de cuestiones que se esbozan en el mismo.

Saludos y buen día, Campus de Tafira a 13 de junio de 2011.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García

A/A PAS LABORAL



UNIVERSIDAD DE LAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
REGISTRO GENERAL

10 JUN. 2011

Num.: 13959

ENTRADA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA

SALIDA

70

Nº:

FECHA: 10-06-11

COPIA

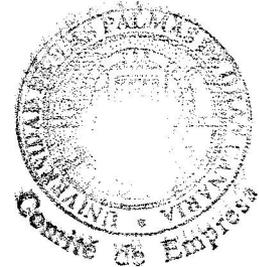
Por la presente el Comité de Empresa de la ULPGC, hace llegar a la Gerencia el Informe Preceptivo de la RPT 2011 (adjuntamos documento).

Asimismo comunicamos que se le ha encomendado al vocal de este órgano de representación de los trabajadores, D. Pedro Sosa Dorta, por su doble condición de miembro del Comité de Empresa y representante del PAS en los órganos de gobierno de la Universidad, que exponga dicho Informe en los mismos.

Las Palmas de Gran Canaria a 10 de junio de 2011.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García



ILTMO. SR. GERENTE DE LA ULPGC



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

COMITE DE EMPRESA

S A L I D A

Nº.: 68

FECHA: 09-06-11

Por la presente, el Comité de Empresa del PAS Laboral, una vez concluidas las negociaciones de la RPT 2011, iniciadas con la propuesta de este órgano de representación con entrada en el Registro General de la ULPGC el 15 de julio de 2010 y tras arduas reuniones durante un año prácticamente, tiene a bien emitir el informe preceptivo requerido por el artículo 13 del Convenio Colectivo de las Universidades Públicas Canarias, como procedimiento previo a su aprobación definitiva por los Órganos de Gobierno Universitarios.

El marco de negociaciones establecido entre la Gerencia y el Comité de Empresa ha estado condicionado por la losa del *coste cero*, siendo aceptado por el órgano de representación de los trabajadores siempre que como contrapartida no tuviera *coste negativo* para la masa salarial de la Plantilla del PAS Laboral. Este condicionante ha marcado los acuerdos, no siendo óbice para la mejora de la RPT vigente, al modificarse errores y lograrse mejoras en las condiciones de trabajo del personal laboral.

La anterior RPT firmada en el 2004 había supuesto un avance considerable, al fructificar en acuerdos entre las partes, a diferencia del referencial anterior, donde se tuvo que dirimir judicialmente el cierre del proceso negociador. Las bases de dicha Relación de Puestos de Trabajo, se cimentaban en la Adaptación de la RPT del 2002 a los Acuerdos de la Comisión Paritaria sobre la unificación del Catálogo de Categorías y Especialidades.

Los principales objetivos del Comité de Empresa han estado dirigidos a subsanar asuntos pendientes de determinados colectivos de trabajadores y que se han podido reconducir solventándose positivamente. Las modificaciones en cuestión abarcan las siguientes mejoras: nuevas categorías y especialidades de Laboratorios/Investigación (Química y Física-Electricidad); rectificación de errores de cambio de especialidad injustificados; contemplación de la doble especialidad de los informáticos a efectos de traslado entre el SIC y los laboratorios; cambios de jornadas; promoción interna al crearse puestos de trabajo de superior categoría; potenciación de Protección Radiológica con un puesto de trabajo de superior categoría (L1); y descentralización del servicio de Biblioteca con la consiguiente apertura de la posibilidad de traslados.

La articulación de un procedimiento propicio para la creación de los nuevos puestos de trabajo, ha supuesto un gran avance, al estar estancadas las negociaciones y poder activarse gracias a la solución factible del sistema denominado "*Monedero*". El fundamento del mismo posibilita la creación de un remanente económico destinado a sufragar la promoción, el cual se nutrirá de amortizaciones (principalmente vacantes que llevan años sin cubrirse) y nuevas dotaciones (como las provenientes de los TTL). La proposición de la creación

de nuevos puestos de trabajo, responde al reclamo de trabajadores que han pedido someterse a una valoración en su puesto de trabajo, al considerar que están realizando funciones de superior categoría y a su vez aportan informe favorable de la unidad correspondiente. La valoración pertinente ha sido realizada por personal laboral especializado por encargo del Comité de Empresa y paralelamente se ha advertido 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 trabajadores (al efecto se ha entregado personalmente un informe jurídico sobre este aspecto). La creación de los nuevos puestos de trabajo se han acordado entre la Gerencia y el Comité de Empresa, con la consiguiente valoración una vez cubiertos los mismos de la plaza de procedencia que ha quedado libre y si es susceptible de ser amortizada para dotar nuevamente al "Monedero".

Con estas perspectivas se ha ido encauzando en el marco de las negociaciones la nueva RPT, contrastando los pros y contras en la siguiente concreción argumental, a saber:

ASPECTOS POSITIVOS.-

- Descentralización del Servicio de Biblioteca con la creación de las Áreas Temáticas: Dirección de la Biblioteca Universitaria y de la Biblioteca General; Área de Humanidades; Área de Formación del Profesorado; Área de Ciencias (Medicina, Enfermería, Veterinaria, Básicas); Área de Tecnología (Informática, Telecomunicaciones, Ingeniería); Área de Arquitectura y Educación Física; Área de Ciencias Sociales y Edificio Central de La Biblioteca Universitaria.

- Desde la anterior RPT el Comité de Empresa había reclamado que dada la existencia de distintas instalaciones radiactivas y en cumplimiento de la normativa vigente se hacía necesario la creación de un puesto de trabajo L1 con jefatura para la unidad de Protección Radiológica. En esta nueva RPT se contempla la creación del Titulado Superior de Protección Radiológica, acorde con la responsabilidad de realizar auditoría de las instalaciones e informar tanto a la Gerencia como al Consejo de Seguridad Nuclear.

- La reconversión de las subespecialidades de Laboratorio/Investigación en auténticas especialidades, significó un avance substancial en la comprensión de la verdadera realidad de los laboratorios universitarios. No obstante, en algunos casos se tendió a sobredimensionar algunas especialidades, sobre todo la de Instrumental, por lo que después de un largo camino a través de la aprobación en la comisión Paritaria, de la creación las especialidades de Química por un lado y Física y Electricidad por otro (aunque esta última ya estaba en el catálogo como especialidad de laboratorio), por fin

en esta RPT se han podido desgajar los puestos de trabajo de estas dos especialidades de la de Instrumental. Esto posibilitará la concreción de Perfiles y Programas de cada una de estas especialidades de cara a los concursos de oposición, en contraposición a la inviabilidad de un único perfil y temario que tenía que abarcar: Construcción, Química, Física y Electricidad. Igualmente se ha conseguido avanzar considerablemente en una vieja reivindicación del Comité de Empresa en anteriores RPT, la de que las especialidades del PAS Laboral sean reflejo de las familias de la Formación Profesional.

-El cambio de denominación de algunos puestos de trabajo, al ser derivado de errores de transcripción en la publicación de anteriores RPT y que seguían sin ser subsanados. El principal reclamo por parte del Comité ha estado dirigido a la plaza de Técnico de Laboratorio Instrumental del Edificio de Humanidades, ya que su especialidad real debe ser la de Técnico de Laboratorio en Telecomunicaciones, al proceder dicho puesto del Departamento de Señales y Comunicaciones (corresponsalía de funciones con esta especialidad). Igualmente también se detectó una disfunción injustificada entre el Técnico Especialista de Imagen y Sonido del Gabinete de Comunicación y el Técnico de Laboratorio Artístico del Departamento de Educación Física, por lo que se propuso su unificación en la especialidad de Imagen y Sonido, al estar relacionados estos puestos con dicho campo y originariamente ser sus perfiles similares. En cuanto a los puestos de trabajo de los laboratorios departamentales de Arquitectura con especialidad Técnico-Artístico, se puede contrastar una manifiesta diferenciación con la especialidad de Imagen y Sonido, al estar inmersos principalmente en trabajos de diseño y cartografía entre otros.

- La recuperación de las jornadas de la RPT del 2002 para los trabajadores de Reprografía, Encuadernación y Autoedición, ya que la generalización de la Jornada de mañana y tarde podía entrañar en un momento dado, la aplicación de la jornada partida a todo el personal laboral de dicho Servicio.

- La confluencia en la unificación de una sola categoría y especialidad de los titulados y técnicos del Servicio de Informática y Comunicaciones y de los Laboratorios Informáticos, aspectos que tras la negociación de perfiles de estas especialidades se ha demostrado su similitud funcional, por lo que no existirían problemas a efecto de movilidad mediante los concursos de Traslados y Protocolo de Sustituciones.

- La reconversión de los puestos de Portero Mayor de la plantilla del PAS Funcionario en Conserjes, completándose la adscripción de todo el personal de Conserjerías a la plantilla del PAS Laboral (una vez consumadas las jubilaciones correspondientes). En compensación hay que decir igualmente que se han producido trasvases a la plantilla del personal funcionario no Docente,

cumplimentándose en aquellas jubilaciones de laborales que desempeñaban puestos funcionariales, tales como la más reciente del administrador del CULP.

- La creación de un paquete de diez nuevos puestos de trabajo, a partir de una valoración in situ a personal laboral que desempeña funciones de superior categoría, sustentado a su vez en un informe favorable de la unidad correspondiente. Al no poder abarcar la totalidad de los diez puestos de trabajo con el remanente económico del *Monedero*, se empieza con el tratamiento de una primera fase relacionada con las especialidades de Protección Radiológica, Morfología y Bioexperimental.

- El reconocimiento al encauzamiento de una regularización dirigida a dar seguridad a los puestos de administrativos que permanecían inestables, al sustituirse las contrataciones temporales que se venían sucediendo desde hace 15 años por contratos indefinidos.

- La coordinación del Servicio de Obras e Instalaciones por dos jefaturas del personal de mantenimiento, con el compromiso por parte de la Gerencia de asumir su remuneración en similitud con cualquier otra de la plantilla. Como primer paso los trabajadores han aceptado el desempeño de estas jefaturas sin compensación económica y con la evidencia en poco tiempo de dejar patente la viabilidad de un funcionamiento óptimo, lo que redundará en la mejora de un servicio de vital importancia para la Universidad.

- La ampliación a 5 oficiales de Granja por la carga de trabajo que se desempeña en dicho recinto y en otras instalaciones como las del Cabildo de Gran Canaria. Esta ampliación se nutre con la integración del oficial de Animalario del Edificio de Veterinaria.

- La concreción de las dos plazas adscritas a los Servicios Generales de Investigación, tiene aspectos positivos, pero con objeciones que serán señalizadas en los aspectos negativos. En cuanto a las aportaciones positivas, este Comité siempre ha apostado por la profesionalización y especialización del PAS Laboral, que implica la asunción de responsabilidades que actualmente se diluyen en otros colectivos. Este modelo organizativo conlleva la ampliación en la plantilla de grupos altos y con competencias de dirección, por lo que la creación de un L1 con funciones de coordinación es satisfactoria, siempre que se respete lo establecido en los artículos 23 (*competencia del personal*) y 24 (*requisitos específicos para el personal*), de la Directiva 2010/63/UE del Parlamento y Consejo Europeo. Asimismo, la conformación del Animalario bajo las directrices de la Directiva en cuestión, posibilita la creación de nuevos puestos de trabajo.

- La creación de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con la integración de Protección Radiológica, supuso un amplio debate en las

reuniones entre la Gerencia y el Comité de Empresa, siendo necesaria la aportación de dos informes: uno del Servicio Jurídico de la ULPGC (favorable) y otro del servicio de Prevención Propio (contrario). En la última sesión de las negociaciones se logró desatascar la discrepancia de pareceres, al acordarse el marco mínimo de funcionalidad planteado por el Comité de Empresa: la horizontalidad de la independencia entre las áreas de Prevención de Riesgos Laborales y Protección Radiológica, así como la verticalidad de la dependencia a un responsable con capacidad de decisión como en otras Universidades, donde dicho cometido lo asume un miembro del equipo rectoral (la Gerencia asumió el compromiso). Este órgano de representación sigue estimando que la denominación "*Servicio de Prevención de Riesgos Laborales*" es reduccionista y sigue considerando que se debería buscar un nombre que abarque la verdadera dimensión para la que realmente se ha creado.

- La consecución en el Acta de Acuerdos Gerencia-Comité de Empresa del 23 de mayo de 2010, de un reconocimiento oficial de las competencias inherentes de dirección en los laboratorios sobre el personal laboral, supone el satisfacer una demanda largamente requerida por el Comité de Empresa. La problemática al efecto viene dada por la disparidad protagonizada por mandos intermedios en las directrices de organización (en ocasiones contrapuestas), que suponen una ingerencia manifiesta, por lo que se le ha hecho ver a la Gerencia la necesidad del señalamiento a los directores de Departamento o Instituto Universitario, de sus responsabilidades en lo que respecta a las directrices sobre el personal laboral adscrito a los mismos (regulación establecida en los artículos 99.h, 112 y 194.7 de los Estatutos de la ULPGC).

- El aspecto positivo más importante del acuerdo y firma de esta RPT, se trasluce en que una vez publicada en el BOC dicha Relación de Puestos de Trabajos, se posibilita la convocatoria de la segunda tanda de la Provisión de Plazas de la Plantilla del PAS Laboral de la ULPGC.

ASPECTOS NEGATIVOS.-

- En la Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la reforma de la Función Pública (actualizada en enero de 2005), se recoge en su artículo 15.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO, que las RPT indicarán "*el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral*". Por tanto, como en anteriores RPT del Personal de Administración y Servicios de la ULPGC, este Comité de Empresa reclama el reconocimiento y señalización en el documento definitivo de publicación en el BOC, de los complementos de peligrosidad de los trabajadores del PAS Laboral, puesto que su ocultación contraviene la legislación vigente.

- En el documento base de negociación presentado a la Gerencia (registro de entrada del 15 de julio de 2010), se planteaban una serie de reivindicaciones, con la plasmación de una buena parte de ellas en el documento definitivo de RPT y con la ausencia de acuerdos sobre otra parte considerable por la que seguiremos abogando nuevamente, a saber:

- Recuperación de la estructura de las unidades descentralizadas de Informática y Comunicaciones, y Reprografía y Encuadernación, mediante sistemas Campus y subcampus.

- Reclasificación de los oficiales de Biblioteca en técnicos Especialistas de la misma categoría y especialidad, al realizar las mismas funciones en sus puestos de trabajo.

- Creación de los puestos de trabajo de Titulado Superior de Seguridad Corporativa y Protección del Patrimonio y el de un Titulado Higienista en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- El resolver la sinrazón de que en un servicio centralizado como el SIC (el Comité está por la descentralización), donde todos los trabajadores son laborales, uno de ellos desempeñe la dirección por designación directa arbitraria del equipo rectoral, sin ningún tipo de criterios y con un contrato de funcionario. Por todo ello, reclamamos nuevamente un mínimo de seriedad al respecto, como le pedimos al anterior equipo rectoral y que se establezcan criterios objetivos para la dirección del Servicio de Informática y Comunicaciones, así como el desempeño de dichas funciones por un L1 con jefatura 1, de un laboral con esta especialidad.

-Asignación de una jefatura al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- El Comité de Empresa siempre ha defendido en base a la realidad actual la contratación de un veterinario que coordine las actividades tanto de la Granja de la Facultad de Veterinaria como del Animalario, justificado en la optimización de los recursos disponibles. La realidad económica en la que nos encontramos inmersos, nos obliga incidir con mayor énfasis si cabe. La Gerencia mantiene la contratación de un veterinario de categoría C (enmarcado en la normativa europea con exclusividad para el Animalario), fundamentando su razonamiento en requisitos legales. El comité de Empresa defiende que llegado a este extremo, la categoría por la que se debe contratar al veterinario será para hacer funciones de dirección del Animalario, ya que la contratación

de un licenciado con funciones de menor categoría no se justificaría en unos precarios momentos de recorte presupuestario.

- Este órgano de representación manifiesta como cierre de los aspectos negativos, la disconformidad con respecto a la numeración de algunas plazas de RPT, al entender que el segundo dígito corresponde a la categoría profesional. La Gerencia no ha aceptado la rectificación correspondiente, al aludir simplemente razones de índole estrictamente organizativas, carentes de fundamentación. Este cambio propuesto por el Comité de Empresa (también requerido en la anterior RPT), tiene como finalidad la obligada transparencia que debe revestir un documento público.

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Guillermo Martínez García



ILTMO. SR. GERENTE DE LA ULPGC