



El *Gabinete de Prensa y Relaciones* (aunque se suele denominar por abreviatura *Gabinete de Comunicación*), tiene nuevamente que volver a contrarrestar la desinformación protagonizada por alguien de este Comité de Empresa (perteneciente como viene siendo habitual al SEPCA), desde una lista de correos privada y por tanto como no se ajusta a la realidad, es por lo que tenemos que salir en defensa del derecho a la información veraz y objetiva.

En primer lugar es totalmente falso que los comunicados del Comité de Empresa tengan que ser aprobados en Pleno. En el I PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA (ver Acta del 9 de febrero de 2004), siendo aprobado por unanimidad de sus miembros (donde se encontraban representantes de los sindicatos INTERSINDICAL CANARIA, CC OO, UGT Y CSIC), se aprueba entre otras decisiones lo siguiente:

*“Poner en marcha un gabinete de Prensa y Relaciones, coordinado por el presidente del Comité de Empresa (como figura institucional de este órgano colegiado). Entre las funciones de este gabinete está la elaboración del ‘Comité de Empresa Informa’ y la redacción de notas de prensa.*

Los comunicados en los siguientes “Programas de Actuación” pasaron a denominarse como se dirigen ahora al personal. Así en el III PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA 2012-2016, se estipulaba lo siguiente: *“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”.*

Aunque el escrito desinformativo que hemos rebatido cuestiona el “copia y pega”, una vez más se puede observar que es más fidedigno que el atrevimiento desmedido sin base alguna.

En cuanto a que el contenido y estilo lo podía firmar la Intersindical, no vamos a entrar al trapo, porque aquí nos han puesto los trabajadores para defender sus derechos e intereses y por eso estaban esta semana el secretario Pedro Sosa junto con los compañeros David Rodríguez y Olivia Ramírez en la comisión de Ayudas Sociales, mientras que el presidente Guillermo Martínez estaba en la sede del comité, para mantener el local abierto para atender al personal de la plantilla del PAS Laboral que lo necesite. Como también se hace nuevamente mención a las horas de liberación se puede observar, donde estaban los miembros del Comité que asumen compromisos en pro de sus compañeros. Otro aspecto que empieza a ser cansino es repetir insistentemente que el presidente tiene el 50% de su liberación gracias al Acuerdo del Crédito Horario, cuando desde julio lo está por la acumulación de horas de otros compañeros representantes y delegados sindicales. Sí, fruto de las negociaciones con Gerencia podemos arañar más crédito horario lo haremos, porque ya hemos dejado claro a qué se dedica el mismo y no tenemos ningún tipo de problema en seguir informando sobre la dedicación de los cargos de representatividad del Comité de Empresa.

No sabemos tampoco de donde sale que esta semana se iba a convocar un pleno, cuando lo cierto es que de lo dicho en la negociación con la Gerencia, sólo hace alusión a que se trataría el tema en el próximo pleno, puesto que quien tiene competencia para ello no lo ha hecho y aunque sea otro "copia y pega", el art. 8 del Reglamento del Comité de Empresa establece : *"las sesiones ordinarias se celebrarán una vez al mes como mínimo y serán convocadas por el presidente"*.

Lo más preocupante del escrito de marras es la distorsión de los hechos, porque parece que estuvimos en dos reuniones distintas. No es de recibo que algo que es positivo para el PAS Laboral se intente convertir en algo malo y sucio. La única respuesta a esto será la obsesión de verlo "todo muy oscuro" y querer ver la existencia de "misterios". No estaría de más matizar que la incorrección de hablar de *"10 plazas sin especificación de categorías"* es inapropiada, porque después del *II Convenio Colectivo*, ya no existen las categorías sino los Grupos Profesionales por imperativo legal. El supuesto cuadro abstracto totalmente ilógico (solo para cerrazones in mente) y que *"lo acordado el viernes pasado han sido palabras al aire"*, sólo reflejan vanos intentos de maquillar lo acontecido, cuando precisamente el libelo en cuestión empieza diciendo: *"el Presidente del Comité de Empresa le contestó con buen criterio que nosotros no le podíamos dar una respuesta sobre el tema ya que el Pleno del Comité no se había reunido y por tanto no había una decisión del mismo"*.

Sin que sirva de precedente, vamos a decir en favor de la Gerencia que nunca dijo que no iba a llevar las 10 plazas al Consejo de Gobierno, porque aunque no se habían acordado, sí se habían negociado al haberlas traído a la mesa de negociaciones. La portavocía del Comité de Empresa no hizo mayores objeciones, porque nos interesaba y lo vamos a explicar. Olvídense de la siembra de dudas de la representación del SEPCA y lean detenidamente, a quien no tiene otra pretensión que informar lo más fidedignamente posible.

La nebulosa de que el gerente accidental *“una vez que expuso cuales eran sus intenciones con esta oferta de empleo donde se encontraba como novedad una ampliación de plazas que se añadían a las ya aprobadas el 17 de febrero del 2016 en las que en total son 31 y se les añadían 10 más”*, sólo contribuye a dejar confusión sobre el tema. Lo que no se hace es profundizar en el fondo de la cuestión. Las 31 plazas ya ofertadas son sólo para promoción interna, las vacantes que resulten tras la celebración del concurso oposición restringido no se pueden sacar a concurso oposición libre si no hay tasa de reposición de efectivos, con estas 10 plazas al turno libre se garantiza que de las 31 vacantes que resulten tras el concurso oposición restringido, al menos 10 se podrán sacar a concurso oposición libre. Además las 31 vacantes que se generen se podrán contabilizar al año siguiente como tasa de reposición, por lo que ya serán 41, además se le sumarán otras 14 plazas en el 2017 (también mayoritariamente derivadas de jubilaciones). En definitiva esta es la técnica que permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado que hay que ir aprovechando para formar una bolsa de plazas que se puedan ir convocando para acabar con el alto índice de temporalidad existente, y no se puede desaprovechar ninguna porque no sabemos cuanto va a durar esta permisividad con las amenazas de nuevos recortes que vienen de Bruselas. Esto lo ha entendido claramente el PDI y lo viene realizando desde hace un par de años. De esto si que se habló en la última mesa de negociaciones Gerencia-Comité de Empresa y en el Consejo de Gobierno de la ULPGC. La TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS es consecuencia de *“las jubilaciones, excedencias y de los compañeros que desgraciadamente ya no se encuentran entre nosotros, principalmente”*. Las plazas incluidas en Ofertas de Empleo Público (OPE) tenemos *“tres años”* para convocarlas (dicho también por el gerente accidental, por lo que creemos que posiblemente estuvimos en diferentes reuniones los miembros del Comité de Empresa).

A esto habría que añadirle que *“UNIVERSIDAD CANARIA”*, la representación mayoritaria del PAS Laboral en el claustro universitario (5 de 7 claustrales), denunció que en la última provisión de plazas de la ULPGC, se derivara la TASA REPOSICIÓN DE EFECTIVOS que les corresponde al PAS en beneficio del PDI.

Dicho todo esto, caer un representante del Comité de Empresa en el desliz de afirmar que *“propondré que el Comité mande un escrito a Gerencia solicitando cuales son esas plazas que se amplían”*, supone una perogrullada inconsistente de cara a los compañeros.

Vamos a ver (para los que no quieran utilizar el cristal oscuro), si se tiene un mínimo de conocimiento del Convenio Colectivo, nuestro sistema de Provisión de Plazas es el siguiente: Concurso de Traslado; Concurso-Oposición Restringido; y Concurso-Oposición Libre. Si en la Promoción Interna (Concurso-Oposición Restringido), compañeros fijos logran puestos de superior Grupo Profesional (lo que antes se llamaba categoría), la plaza que queda vacante no es obviamente la que consigue, sino la que tenía y por tanto es distinta de la ofertada. Un ejemplo para el compañero que ha intentado informar y a todas luces no trasmite entendimiento: un L3 de informática que puede ganar una plaza de L2 informática, la plaza que queda vacante es la L3,

más claro imposible. Por eso, igualmente en la reunión que estuvimos los miembros del “Gabinete de Prensa y Relaciones” (cargos unipersonales del Comité de Empresa), nos comunicaron que la determinación de las plazas serán las que resulten de la aplicación de la promoción interna, prevista en el artículo 25 del Convenio Colectivo de las Universidades Pública Canarias”.

En fin, el escrito desinformativo en cuestión también hablaba de “*un buen guión de película*”, lo que no se sostiene porque el argumento esgrimido cae por su propio peso, al ser desorbitado e infundado.

Saludos, Campus de Tafira a 20 de octubre de 2016.

Gabinete de Prensa y Relaciones

A/A. DEL PAS LABORAL DE LA ULPGC.