



Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

EL STEC-INTERSINDICAL CANARIA CONVOCA ELECCIONES DEL PAS LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

A PARTIR DE AHORA TU DECIDES

Una vez que la plantilla del PAS Laboral se ha incorporado a sus puestos de trabajo, tras el regreso de las vacaciones estivales, el STEC-IC ha presentado PREAVISO DE ELECCIONES en el SEMAC. Una vez que se ha dado este paso, se constituirá la MESA ELECTORAL en la ULPGC el próximo 16 de noviembre (como establecen los plazos legales) y se conformará un CALENDARIO de Elecciones del PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS LABORAL. Aunque ya hace más de un año que deberían haberse celebrado estas elecciones, la situación de Pandemia del COVID-19 primero y el periodo vacacional de este año después, ha propiciado dicho retraso, por no poder estar trabajando de forma presencial gran parte de los compañeros y compañeras laborales, al estar ajustados al trabajo a distancia y las vacaciones correspondientes.

En el comienzo de este proceso electoral, cuando se constituya la MESA ELECTORAL, el STEC-IC propondrá que se culminen las Elecciones Sindicales antes de que termine el año 2021. Eso sí, ajustándonos a los plazos legales pertinentes y con total respeto a lo que se decida el próximo día 16 de noviembre. Con esta iniciativa de convocatoria electoral, cumplimos con los compromisos adoptados por nuestro sindicato y como recordatorio acudimos al **INTERSINDICAL TE INFORMA** núm. 80, donde en septiembre de 2020, ya decíamos lo siguiente:

D. L. GC-535-1998

Redacción e información:

Edificio Antiguo de
Empresariales
Despacho 202
Universidad de Las
Palmas de Gran
Canaria

928 451778

stec-ic@ulpgc.es

<http://www.stec-icuniversidad.es>

EL STEC-INTERSINDICAL CANARIA MANTIENE SUS COMPROMISOS CON LAS ELECCIONES SINDICALES Y LA DEFENSA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

El SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CANARIAS-INTERSINDICAL CANARIA, mantiene su compromiso y sigue apostando por el normal desarrollo del proceso electoral al Comité de Empresa del PAS Laboral en la ULPGC. Lo que no quita para la irregular situación provocada por el COVID-19 y que en el caso de esta Universidad supone que sigan los centros cerrados, una parte importante del personal realizando teletrabajo, los compañeros y compañeras que tienen que hacer su actividad laboral de manera presencial en turnos para evitar confluencias significativas e incluso las citas a usuarios tienen que ser solicitadas con antelación, ya que reiteramos el cierre de los edificios universitarios.

Igualmente seguíamos diciendo en esa edición, en sintonía con el tenor actual, lo siguiente: *Por ello como organización mayoritaria del PAS Laboral, no hemos promovido las elecciones sindicales, ya que aunque somos conscientes de que si estuviéramos en una situación de normalidad habiéramos tenido que hacer efectiva dichas elecciones el pasado mes de julio, actualmente son inviables dichos comicios, dado que una parte considerable del Personal de Administración y Servicios Laboral no se ha reincorporado de forma usual a sus puestos de trabajo. Concluíamos manifestando el mensaje en cuestión: el STEC-INTERISNDICAL CANARIA, lejos de olvidarse de que tienen que celebrarse las Elecciones Sindicales al Comité de Empresa del PAS Laboral en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, tiene el claro objetivo de ser partícipe de acometer la tarea, pero ésta tiene que ser con unas garantías elementales, por lo que nos comprometemos a requerirlas cuando “LOS LABORALES VUELVAN Y SE REINTEGREN A SUS PUESTOS DE TRABAJO”.*

LA ASESORÍA JURÍDICA DEL STEC-IC, AL SERVICIO DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS LABORAL, EN LAS DOS ÚLTIMAS DÉCADAS

No podemos dejar de recordar, que en el largo periodo de cinco años vividos en el último Comité de Empresa, nuestros representantes han expresado que “en esta etapa, si bien no conseguiremos logros relevantes, al menos no nos pueden quitar nada que este recogido en el Convenio Colectivo”. Y de eso nos podemos congratular gracias a la ASESORÍA JURÍDICA del STEC-INTERISINDICAL CANARIA, puesta a disposición del Comité de Empresa del PAS Laboral (como lo viene realizando desde hace dos décadas). Mayormente se han ganado los casos de incumplimiento por la UPLGC del II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS, con Sentencias Judiciales en los TRIBUNALES DE LO SOCIAL Y EN LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS.

Las irregularidades cometidas por el anterior rector y su Gerencia delegada han sido evidentemente manifiestas. Desde el Comité de Empresa se les hizo resistencia y como dicho equipo rectoral reconoció en la campaña electoral, nos convertimos en un autentico MURO. La ASESORIA JURÍDICA ejerció mayormente su función de defensa de los trabajadores, suponiendo la actuación de la misma una serie continua de rechazo a las pretendidas convocatorias sesgadas de OPE, publicadas de forma reiterada en el BOC a partir de diciembre de 2019. La OPE de 2016 marcó un punto de inflexión en los reveses administrativos y jurídicos en favor del Comité de Empresa, reconociendo desde la UPLGC que estaba caducada. Asimismo se atendió desde el equipo de Robaina algunos recursos de reposición administrativos, donde existían grandes errores, así en las Bases Generales aparecían un número de pruebas para los L3, L4 y L5 y después en la provisión de vacantes aparecían más pruebas. En la vía judicial se han ido desestimado las convocatorias mantenidas por la Universidad. Las Sentencias Judiciales se han ido ganando todas, puesto que se fallaba favorable al Comité de Empresa, al contravenir el procedimiento recogido en el art. 29 del Convenio Colectivo, donde se establece en primera instancia el Concurso de Traslado y por tanto se sesga la Promoción Interna. Las demandas del Comité de Empresa se estimaron porque precisamente se violentaba la normativa convencional vigente y se dejó sin efecto el Concurso de Oposición Restringido de Puestos de Personal Laboral Fijo, al estimar que dichas demandas denunciaban el incumplimiento del II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS.



En esta última etapa se ha buscado la Negociación de un proceso de estabilización y consolidación de empleo para los laborales temporales, con una baremación de méritos basados principalmente en las antigüedad y formación. Contemplando dicha baremación de méritos prioritariamente para los trabajadores que ocupen temporalmente la plantilla del PAS Laboral, con una valoración preferencial por los servicios prestados y debiendo presentarse a Concurso-oposición Libre (según Convenio Colectivo), sobre todo quienes nunca hayan trabajado en la ULPGC. Así mismo, cuando se tenga que llevar a cabo el Concurso-oposición Libre, se procurará nuevamente llegar a la máxima computación en baremación de méritos, con una puntuación similar a la de las pruebas. También preconizamos la respetabilidad de bolsas de sustitución e incluir mediante acuerdo de la Comisión Paritaria (donde somos la organización sindical mayoritaria) una nueva bolsa, que se anexe a las existentes bolsas sin incluir derogación, respetando las que hay. Lamentablemente ni la anterior Gerencia, ni la actual (junto con la de la Universidad de La Laguna), han convocado como es su obligación la Comisión Paritaria, donde se encuentran escritos para tratar este asunto.

En este sentido nos hemos manifestado en el pasado, sólo prometiendo lo que podemos cumplir y muestra de ello lo podemos observar retrospectivamente en el **INTERSINDICAL TE INFORMA núm. 65** donde ya en julio de 2017, decíamos lo siguiente:

EL STEC-IC DEFENDERÁ QUE NO SALGA NINGUNA PLAZA DE AUXILIAR DE SERVICIO A CONCURSO-OPOSICIÓN LIBRE, PARA MANTENER VIGENTES LAS LISTAS ACTUALES DE LA ULPGC

Como no nos gusta engañar a los compañeros, hemos estado esperando a ver si se incluía a los temporales en la consolidación de empleados públicos que se estaba negociando en altas instancias. Lo que no se puede hacer es hablar con lengua de madera e intentar maquillar la impronta de la dirección de los sindicatos piramidales, para dejar patente con vanas palabras la patética disculpa de que no pudo ser, cuando nos han dejado fuera de la consolidación de empleo en la Función Pública a las Universidades. No podemos comprometernos a lo que no está entre nuestras posibilidades su cumplimiento, por eso en las últimas elecciones no hicimos promesas que no estaban en nuestras manos sus soluciones. Otros sólo se preocuparon de buscar rédito electoral prometiendo una consolidación de empleo ilegal, sin tener en cuenta que se estaba jugando con las expectativas de quien vive una injusta precariedad laboral, pero cuya solución no pasa por callejones sin salida.

En la medida de nuestras posibilidades propusimos desde INTERSINDICAL CANARIA, el cambio de la baremación de méritos en la negociación del nuevo Convenio Colectivo, pasando del 20% como máximo hasta llegar a poder llegar hasta la equiparación con la prueba. Con esta base nos comprometimos en las pasadas elecciones sindicales a negociar un 45% en las Bases de Convocatoria de los próximos Concursos de Oposición. Este aspecto se recoge en la propuesta que el STEC-IC llevó al plenario del Comité de Empresa de la ULPGC, para la toma de decisión de las Bases de Convocatoria de la Oferta Pública de Empleo que estamos negociando con la Gerencia. La propuesta de Bases para el Concurso de Oposición Restringido (el libre está todavía en estudio), ya ha sido presentado en el Registro General de la ULPGC, con una Baremación de Mérito de un 45% como nosotros nos habíamos comprometido. Queremos ser receptivos con la principal preocupación que nos han hecho llegar los compañeros temporales del colectivo de auxiliares de servicio, a través de escritos y movilizaciones antes de los plenarios y de las sesiones negociadoras con la Gerencia, lo cual es elogiabile, porque el movimiento se demuestra andando y este colectivo está en marcha.



Esta principal preocupación manifestada es la pérdida de las listas existentes y que un nuevo concurso-oposición libre tendría la consecuencia de una nueva lista que derogaría las anteriores. Alguien les ha sugerido que abriendo el Convenio Colectivo y modificando la parte concerniente a las listas, donde se recoja que todas pueden contemplarse, sólo evidencia una solución inviable, ya que abrir el Convenio representa tocar preceptos garantistas de los derechos de los trabajadores, que las Gerencias actuales de las dos universidades quieren anular. Si lo están incumpliendo ya, con la permisibilidad del resto de los sindicatos que le rinden pleitesía, nos podemos imaginar a las claras la criba de derechos laborales a los que están dispuestas las Gerencias, ya lo dijo la de la ULPGC en la primera sesión negociadora, al señalar que teníamos un Convenio Colectivo muy benefactor para los trabajadores. Si dadas las presumibles intenciones de la empresa y las reticencias de la mayoría de la parte social, aparte de la ardua tarea de una poco previsible negociación de un nuevo Convenio (siete años duró la negociación del actual), sólo vemos una medida acorde con lo que reclaman quien se ha movido en este sentido. Las 4 plazas que promueve la Gerencia para crear una nueva lista amplia, les soluciona el problema administrativo de tener dónde tirar para las sustituciones, pero también supone la pérdida de ocupación temporal para un colectivo lastrado por la precariedad laboral.

La propuesta de STEC-INTERSINDICAL como solución a corto plazo puede ser la siguiente:

- Ninguna plaza de auxiliar de servicio en las veinte de reposición que saldrán a concurso-oposición Libre y en consecuencia se mantiene la vigencia de las listas actuales de la ULPGC.

- Oferta de Empleo Público para una lista temporal de Auxiliares de Servicio, con la perspectiva de sumarse a las existentes y de forma accesoria.

Ahora podremos ver quien apoya realmente las reivindicaciones de este colectivo de trabajadores y si están por la labor de dejar de lado su juego a dos bandas: maridaje con la Gerencia en la Mesa General de Negociación e interferencia y obstrucción al plenario del Comité de Empresa.

Una vez convocadas las Elecciones al Comité de Empresa, esperemos que cuando sea constituido el nuevo órgano de representación del personal laboral, se pueda negociar y acordar con los nuevos interlocutores y de no ser así, nos comprometemos a seguir encauzando acciones legales con la ASESORÍA JURÍDICA del STEC-INTERSINDICAL CANARIA, ¡Si seguimos contando con apoyo en las urnas del PAS Laboral de la ULPGC!

HACEMOS LO QUE DECIMOS

DECIMOS LO QUE HACEMOS

POR LA DIGNIDAD LABORAL Y EN DEFENSA DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

