



# Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

## EL STEC-INTERSINDICAL CANARIA FAVORABLE A MANTENER UN “MURO” DE CONTENCIÓN FRENTE A LA GERENCIA DELEGADA DEL RECTOR ROBAINA

LAS SENTENCIAS FAVORABLES AL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS DURANTE EL 2020, AVALAN SU JUSTA REALIDAD Y LEGALIDAD POR LA MAGISTRATURA

Hace algunos años se popularizó una canción que hablaba de una *MURALLA*, que se abría para dejar entrar las cosas buenas y se cerraba e impedía que pasaran las malas. En el inicio de su letra decía que *“para hacer una muralla tráiganme todas las manos...”*, posiblemente aquellos que no tienen cultura del diálogo, que faltan a su palabra y les precede la mentira, no serían llamados a su construcción y se les cerraría la supuesta “Muralla”, aunque quisieran engañarnos con una irrealidad manifiesta. De forma metafórica y tal vez anacrónica al rector Robaina y su Gerencia (de cuyas actuaciones es responsable por su delegación), presumiblemente se le cerraría la “Muralla”, porque se comprometió a respetar el *II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS* y no habían pasado los 100 días de gracia, cuando ya había incumplido su compromiso. De entrada se tuvieron que entablar dos conflictos colectivos, uno por vulnerar la *Formación y el Perfeccionamiento Profesional* (artículos 79, 80 y 81 del Convenio Colectivo) y otro por contravenir la obligatoriedad que también se recoge en la citada normativa laboral, al establecer que *“antes del 15 de diciembre de cada año, las Gerencias presentarán la instrucción de vacaciones, permisos y licencias del año entrante, que se acordará con el Comité de Empresa”* (artículo 52 del Convenio Colectivo).

No ha existido diálogo en estos cuatro años, porque cuando el Comité de Empresa ha planteado sus propuestas, la respuesta siempre ha sido una inaceptable negativa y contraponer una impositiva exigencia, que no es de recibo en una mesa de negociaciones, por ello no es de extrañar que la tónica Gerencia-Comité de Empresa del PAS ha sido el constante desacuerdo. No deja de ser paradójico, que el candidato Robaina acuse a “la representación sindical de los laborales” de un **MURO**, en un vídeo que está circulando de su campaña electoral, sobre todo de comunicación, cuando lo cierto es que lo que sabe de dicha representación es de oídas por el aparato gerencial. Recordamos cuando dijo en las anteriores elecciones, que le gustaría estar en el cierre de las negociaciones y sólo estuvo para presentarnos a la gerente y vicegerente, y si les vi no me acuerdo. En fin una mentira más, como la de que la representación sindical laboral transmitía “un mensaje que no era acorde con la realidad”, **aunque la verdadera situación es que sistemáticamente en el año 2020 las sentencias judiciales le daban la razón al Comité de Empresa: 6 demandas aceptadas emitidas por la magistratura (3 magistrados y dos magistradas), que anulaban la convocatoria de una irreal provisión de plazas. Todas coincidentes en que la ULPGC se saltaba el Procedimiento de provisión de puestos de trabajo (artículos 23, 24, 25, 26 y 27 del Convenio Colectivo).**

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

Estas si son “barreras”, pero para proteger a las bases de quienes vulneran los derechos de los trabajadores y sus representantes elegidos para su defensa a ultranza. Cada vez que se vulneren los derechos e intereses de los trabajadores a los que representamos nos tendrán de frente y si esto no le gusta a algún rector y su Gerencia, son ellos quien se lo tienen que hacer mirar.

Reiteramos que el STEC-INTERSINDICAL CANARIA, siempre apostará por resolver los conflictos laborales a través de la negociación, lo cual no quiere decir que nos tiemble el pulso para acudir a los Tribunales de lo Social. Contra la desafortunada observación negativa de que “la representación sindical laboral” es un **MURO**, quien en realidad tiene un problema de “entendederas” es el candidato Robaina, ya que el tiempo le está dando la razón al Comité de Empresa del PAS Laboral, en las vías administrativa y judicial, sobre todo en las palmarias irregularidades de las convocatorias de OPE, promulgadas en el BOC con fecha de diciembre de 2019. Primero cayó la OPE de 2016, donde desde la UPLGC se reconoció que estaba caducada y que del famoso informe jurídico favorable a que se podía prolongar la misma, no llegó a ser presentado por la Gerencia delegada del rector. También fueron atendidos por la Universidad varios recursos de reposición administrativos, puesto que existían graves errores, como por ejemplo que en las Bases Generales aparecían un número de pruebas para los L3, L4 y L5 y después en la provisión de plazas vacantes aparecían más exámenes que los estipulados. Como tampoco satisfacían totalmente estos reconocimientos, al Comité de Empresa no le quedó otra que acudir a la vía judicial, para denunciar unos perfiles cuyas funciones y temarios no se correspondían con los puestos de trabajo en cuestión. Así, las Sentencias de magistratura fueron cayendo en cascada en favor de las Demandas puestas por el órgano de representación del PAS Laboral. Las Demandas judiciales sobre estas Convocatorias, se fundamentaron principalmente en que se “incumplían el procedimiento recogido en el Convenio Colectivo, al establecerse en primera instancia el Concurso de Traslado y al suprimirlo por tanto se sesgaba la Promoción interna”. Las demandas del Comité de Empresa se estimaron, porque precisamente se violentaba y contravenía la normativa convencional vigente.

No sólo ha existido una actitud proclive al desacuerdo con los laborales del PAS, por la Gerencia del rector Robaina, sino que dicha disposición con los funcionarios del Personal de Administración y Servicios ha sido similar, y para ello no hay más que contemplar las justas reivindicaciones de estos trabajadores, que se les ha dado larga y dejado pendiente, a saber:

- Consolidación y estabilización del personal funcionario interino (igual reclamo que el personal laboral temporal).
- Estudio de plantilla para adaptar los puestos de trabajo a las necesidades reales de todo el PAS.
- No sacar la OPE directamente a la calle, saltándose la promoción interna.
- Eliminar la jornada especial equiparándonos al personal de la ULL, así como al personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Implantación de la carrera profesional horizontal.
- Celebración de concurso de traslado para cubrir las vacantes como mínimo cada dos años (igual proceder para los laborales).
- Celebración de promoción interna para cubrir vacantes como mínimo cada dos años (aplicable al PAS Funcionario y Laboral).



- Homologación retributiva de los distintos grupos del PAS funcionario al resto de funcionarios de otras administraciones públicas canarias.
- Meter los puestos del grupo A (Subgrupo A1 y A2) en el protocolo de sustitución para su cobertura, eliminando convocatorias públicas para crear listas de interinidad y cubrir dichos puestos.
- Implantación del teletrabajo para las dos plantillas del PAS, en los puestos susceptibles de esta modalidad de trabajo, para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral.
- Minimizar los puestos de libre designación, procediendo a su cobertura en cualquier caso mediante convocatoria pública.

No entendemos el motivo, por el que el candidato Robaina se ha metido con “la representación sindical de los laborales”, puesto que una vez más está confundido, su lenguaje es inapropiado y sus percepciones son erróneas, ya que estas no son las elecciones a los órganos de representación del PAS, sino a **RECTOR**, por lo que se debería ceñir a esa realidad.

No estaría de más, que termináramos este *Intersindical te Informa*, como lo hemos empezado, recordando **LA MURALLA**, cuya canción con música de Quilapayún y letra de Nicolás Guillén hemos cantado muchos en más de una ocasión. Por ello, como ya sabemos de la falta de palabra del candidato Robaina y la poca comunicación mostrada por su Gerencia (hasta siete y ocho meses sin reunirse con el Comité de Empresa), así como su persistencia en incumplir la legalidad, sólo nos queda decir en consecuencia: **CIERRA LA MURALLA**. Y si se quiere respetar con sinceridad el **II CONVENIO COLECTIVO DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS**, reconducir el fraude de Ley de la temporalidad y devolver la cultura del diálogo al ámbito universitario, tenemos que decir, dado esos aires para una nueva universidad, lo siguiente: **ABRE LA MURALLA**.

Las Palmas de Gran Canaria a 23 de febrero de 2021.

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



# ELECCIONES A RECTOR DE LA ULPGC

**25 DE FEBRERO**

**“ACUDE A VOTAR”**



**TÚ DECIDES**

