



Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

LA LINEA DE NO PROMETER LO QUE NO SE PUEDE CUMPLIR E INTENTAR CONSEGUIR MEJORAS PARA LOS TRABAJADORES

EL STEC-INTERSINDICAL CANARIA FIRMA LA OFERTA DE EMPLEO DEL PAS DE LA ULPGC, CON UN TOTAL DE 200 TRABAJADORES Y UNA VEZ PUBLICADO EN EL BOC, PROPONE UNA BAREMACIÓN DE MÉRITOS FAVORABLES

Lo incomprensiblemente de los plenos del Comité de Empresa del PAS Laboral, así como en la encerrona de supuesta asamblea (en las verdaderas hay que escuchar y dejar hablar), la perspectiva que se ha tenido por los nuevos sindicatos en la ULPGC difiere totalmente de los que hemos estado en los órganos de representación de los trabajadores.

El corte antidemocrático de APUL y FSOC, les lleva a no aceptar las votaciones de las sesiones plenarias. Simplemente participan de la toma de decisiones y cuando la mayoría del pleno vota un acuerdo distinto del que ellos defienden, sencillamente no lo aceptan. Por ello, no es de extrañar que en la asamblea no vinculante (unas cuarenta personas de una plantilla que oscila alrededor de cuatrocientos cincuenta trabajadores), cuando el presidente del Comité de Empresa dijo que él mismo estaba de acuerdo con las 129 plazas que se iban a sacar del PAS Laboral, salieron diciendo algunos vocales en dicho órgano de representación, que eso no era cierto, porque ellos no estaban de acuerdo y cuando se quiso matizar que la mayoría en el pleno sí lo había decidido, no se dejó hablar e interrumpió a quien desde nuestro sindicato exponía dicha situación. Si a esto le sumamos que se dijo por parte de miembros de APUL, que se habían dejado puestos de trabajo sin sacar, que suponían la mayoría de los que tenían contratación temporal, al final ellos mismos reconocieron que faltaban 54 en un pleno posterior y la Gerencia es quien los había dejado fuera, porque estaban en DTF (Desempeño Temporal de Funciones por Protocolo de Sustituciones y estos puestos de trabajo tenían que someterse al procedimiento establecido por Convenio Colectivo): primero sujeto a promoción interna, mediante Concurso de Traslado y después Concurso de Oposición-Restringido. Como tampoco no se dejaba hablar a vocales de otros sindicatos, al final fueron varios los que se fueron, al no respetar la máxima democrática de "no estoy de acuerdo contigo, pero defenderé tu derecho a expresarlo".

Estas actitudes son más propias de otras épocas. GEORGE ORWELL en REBELIÓN EN LA GRANJA, trata a través de una fábula de animales recrear una parábola satírica, que supone una crítica a los totalitarismos. Así cuando las ovejas balan en momentos de tensión, impidiendo que se pudiera argumentar algo diferente, recuerdan a Stalin cuando acalló la oposición instando a la sala a que gritara en el Congreso del Partido Comunista en 1927.

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>

PROPUESTA DEL STEC-INTERSINDICAL CANARIA PARA LA BAREMACIÓN DE MÉRITOS EN LA ESTABILIZACIÓN DEL PAS LABORAL

Méritos Profesionales (máximo 8 puntos):

A.- Servicios Prestados en la ULPGC como personal laboral en el Grupo Profesional “xx, y en la especialidad x, se valorará a razón de *... puntos por cada mes de servicios prestados.

***Siendo la puntuación más alta para la experiencia profesional presentada dentro de la ULPGC.**

B.- Servicios Prestados en otras administraciones públicas como xx, especialidad X: se valorará a razón de (mitad de puntos del apartado A) puntos por cada mes de servicios prestados.

C.- Servicios prestados en la Administración Pública, en grupo y especialidad distinta a la ofertada, se valorará a razón de (mitad de puntos del apartado B) puntos por cada mes de servicios prestados.

Méritos Académicos (máximo 2 puntos):

Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al grupo profesional de xx : 0,5 puntos.

Puntuación máxima para este apartado 0,5 puntos.

Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso al grupo profesional” xx, Especialidad x de la ULPGC:

0,5 puntos por cada ejercicio superado de la misma convocatoria.

Puntuación máxima para este apartado 1 punto.

Por la realización de cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con el Grupo Profesional x, Especialidad x, impartidos, concertados, acreditados u homologados por la Universidad o Centros Públicos destinados a la formación de empleados públicos, así como los organizados por Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, se valorarán conforme a la siguiente escala:

Por cada hora con certificado de aprovechamiento: 0,02 puntos

Por cada hora con certificado de asistencia: 0,010 puntos.

Puntuación máxima para este apartado 0,5 puntos.

Cuando no figure el número de horas, se valorará con 1 hora de asistencia como máximo.

Un mismo curso no podrá ser objeto de valoración por más de uno de los subapartados anteriores, por lo que se computará por el que resulte más favorable al interesado.

(Posibilidad de añadir las listas de materias que ya están negociadas para el Protocolo de sustituciones para valorar el apartado de cursos).

Se fija una puntuación mínima de un punto en el apartado de Méritos Profesionales para poder ser evaluado.

Esta es la propuesta que el STEC-INTERSINDICAL CANARIA hizo llegar al secretario del Comité de Empresa, para que se debatiera en el Plenario y posteriormente se negociara con la Gerencia.

Lejos estábamos de pensar que los representantes de APUL iban a boicotear las sesiones plenarias, actitud en la que se han convertido en auténticos especialistas. En lo que va de año han interrumpido el normal funcionamiento de un ORGANISMO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES, en cuatro ocasiones, a saber:

- PLENO EXTRAORDINARIO DEL 18 DE MARZO.
- PLENO ORDINARIO DEL 27 DE MAYO.
- PLENO EXTRAORDINARIO DEL 12 DE JULIO.
- PLENO EXTRAORDINARIO DEL 21 DE JULIO.

En la última reunión con la Gerencia, el vicedirector de RR HH planteó que no había recibido ninguna propuesta del Comité de Empresa para la baremación de méritos, por lo que en nombre del STEC-IC se le expuso que habíamos elaborado una, pero que no la habíamos tratado en sesión plenaria por falta de QUORUM, por lo que solicitábamos que se nos dejara una semana más, para tratar en un plenario con los demás representantes sindicales, una propuesta conjunta. Lo cierto es que nadie puso objeciones y el vicedirector accedió a esperar hasta el jueves 21 de julio. Cual fue nuestra sorpresa, que varios representantes de APUL se quedaron una vez más en puertas, sin entrar en el Aula donde iba a ser el plenario y no pudimos reunirnos, porque faltaba uno para que existiera QUORUM. No pudieron asistir un compañero que se encontraba fuera de la isla, otro que se había justificado por motivos de salud, otra compañera que también había dicho que se le disculpara y una cuarta que le era imposible ausentarse de su edificio, porque estaba sola y no podía cerrar el mismo. No obstante, con los seis que estábamos en el aula y los tres de APUL que no quisieron entrar (el secretario los invitó saliendo al paso y estos declinaron su asistencia), había más que suficientes para que hubiera QUORUM. Tal es así, que en representación de los sindicatos UGT, CSIC, STEC-IC y un INDEPENDIENTE, consensuamos una propuesta común, firmada por dichos representantes y que se presentó con registro a la Gerencia. Esperamos su contestación al respecto, aunque no haya sido decidida por un PLENO, lo cual va contra nuestra línea sindical. ANEXAMOS LA CITADA PROPUESTA.

Por aquello de que en varias décadas, nunca había ocurrido nada igual, se habían suspendido sesiones por falta de QUORUM, pero no porque de manera reiterada se quedaran sin entrar al plenario sus miembros electos, lo que analizándolo detenidamente, nos lleva a entender el empeño que tenían APUL y FSOC en que se volvieran a realizar las sesiones de forma presencial.

No estamos acorde con que no se firme cualquier comunicado, nosotros como sindicato asambleario firmamos lo que exponemos, pero tampoco estamos de acuerdo con este boicot organizado a las sesiones plenarias.

Dado el Cariz que están tomando las cosas, hemos tramitado una DEMANDA contra los representantes de APUL en el Comité de Empresa del PAS Laboral de la ULPGC, por impedir el normal funcionamiento de un ORGANISMO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Esta acción sólo busca el carácter disuasorio, por lo que si están por interrumpir esta actitud reiterada y premeditada, que lo manifiesten públicamente y nos replantearemos la vía judicial en los Tribunales de lo Social.

Como no queremos terminar con esta mala noticia, sólo nos falta desearles que tengan unas buenas vacaciones y esperamos que a partir del mes de septiembre se respete al menos el PLENARIO.

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

LOS ABAJO FIRMANTES, PRESENTAN A ESTA GERENCIA:

Propuesta estabilización personal laboral

Méritos Profesionales (máximo 8 puntos):

- **A.-** Servicios Prestados en la ULPGC como personal laboral en el Grupo Profesional, y en la especialidad correspondiente, se valorará a razón de *..... puntos por cada mes de servicios prestados.
***La puntuación para mérito profesional en cada grupo se repartirá a razón del trabajador con más años de experiencia en ese grupo.**
- **B.-** Servicios Prestados en otras administraciones públicas como grupo profesional, especialidad correspondiente: se valorará a razón de (mitad de puntos del apartado A) puntos por cada mes de servicios prestados.
- **C.-** Servicios prestados en la Administración Pública, en grupo y especialidad distinta a la ofertada, se valorará a razón de (mitad de puntos del apartado B) puntos por cada mes de servicios prestados.

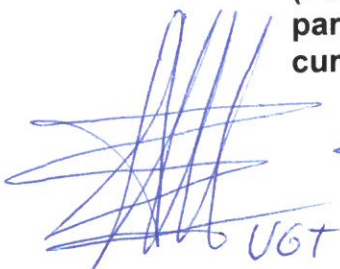
Méritos Académicos (máximo 2 puntos):

- Por la posesión de titulaciones académicas oficiales de nivel superior a la requerida para el acceso al grupo profesional 0,5 puntos.
 - **Puntuación máxima para este apartado 0,5 puntos.**
- Por haber superado alguno de los ejercicios para el acceso al grupo profesional especialidad correspondiente de la ULPGC:
 - ✓ 0,5 puntos por cada ejercicio superado de la misma convocatoria.
 - **Puntuación máxima para este apartado 1 punto.**
- Por la realización de cursos de formación y perfeccionamiento que tengan relación directa con el Grupo Profesional, especialidad correspondiente, impartidos, concertados, acreditados u homologados por la Universidad o Centros Públicos destinados a la formación de empleados públicos, así como los organizados por Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, se valorarán conforme a la siguiente escala:
 - ✓ Por cada hora con certificado de aprovechamiento: **0,02** puntos
 - ✓ Por cada hora con certificado de asistencia: **0,010** puntos.
 - **Puntuación máxima para este apartado 0,5 puntos.**

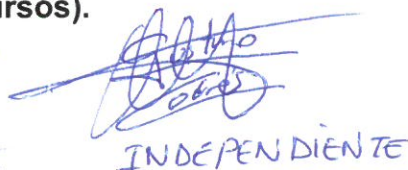
Cuando no figure el número de horas, se valorará con 1 hora de asistencia como máximo.

Un mismo curso no podrá ser objeto de valoración por más de uno de los subapartados anteriores, por lo que se computará por el que resulte más favorable al interesado.

(Posibilidad de añadir las listas de materias que ya están negociadas para el Protocolo de sustituciones para valorar el apartado de cursos).



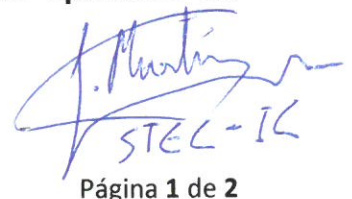
UGT



INDEPENDIENTE



CSIF



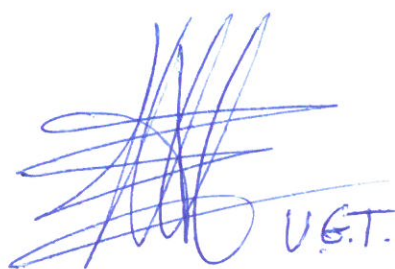
STEC-IC

Se fija una puntuación mínima de un punto en el apartado de Méritos Profesionales para poder ser evaluado.

CRITERIOS DE DESEMPATE

Se tendrá en cuenta mayoritariamente la EXPERIENCIA.

1. Trabajador con más experiencia en el puesto ofertado (mismo grupo y especialidad) en la ULPGC.
2. Trabajador con más antigüedad en el puesto ofertado (mismo grupo y especialidad) en la ULPGC.
3. Trabajador con más antigüedad en la ULPGC.
4. Trabajador que tenga más horas de curso específicos impartidos por la ULPGC.
5. Trabajador que tenga más horas de curso específicos.
6. Trabajador que más titulación académica oficial de nivel superior tenga relacionada con el puesto ofertado.
7. Sorteo



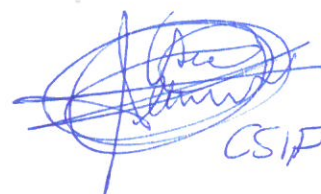
U.G.T.



INDEPENDIENTE



J. Martínez
STEC-SE



CSIF