



Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

PREGUNTAS DE STEC-IC Y SEPCA, CON LAS RESPUESTAS Y COMPROMISOS DE LOS CANDIDATOS A RECTOR EN LA ULPGC

Después de un tiempo respetable, los candidatos a rector en las Elecciones 2024 de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, han contestado a nuestras preguntas. Tres son los presumibles rectores en estas elecciones: el actual rector Lluís Serra Majem y los profesores Gregorio Rodríguez Herrera y María del Mar Tavío Pérez. Mientras los dos primeros tuvieron a bien reunirse con el Comité de Empresa, junto con sus candidatos a gerentes, la candidata no dio cita al Comité del PAS (ahora PTGAS), pero respondió a las reivindicaciones planteadas, por ello la ponemos conjuntamente con los candidatos Serra Majem y Hernández Herrera, que también tuvieron a bien contestar. Incluso Gregorio Hernández firmó digitalmente los compromisos adquiridos. Los candidatos reseñaron las prioridades de la Promoción Interna y el abrir las listas Internas del Protocolo de Sustituciones. El vicegerente de RR HH actual confirmó en la reciente Mesa General de Negociación del PTGAS, que para ellos la Promoción Interna (versus Concurso de Oposición-Restringido), es lo primero que van a abordar. Sin más preámbulos volcamos las preguntas efectuadas por los sindicatos STEC-IC (SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA DE CANARIAS-INTERSINDICAL CANARIA) y SEPCA (SINDICATO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANARIAS) el 12 de noviembre pasado, y sus respuestas de candidatos, de cara a las elecciones del 5 de diciembre de 2024. Hemos recibido algunas felicitaciones, tanto del candidato LLUIS SERRA *“por esta iniciativa que permitirá concretar mejor sus compromisos y proporcionar una mayor información a la hora de depositar el voto”*, como del candidato GREGORIO RODRÍGUEZ al decir que *“las reglas de la democracia, la ética y el compromiso obligan a que las personas que formamos la comunidad universitaria tengamos la mayor cantidad de información posible para ejercer nuestro derecho al voto y, a las candidaturas, la responsabilidad de proporcionarla”*. Lo expuesto, pasamos a comunicar sus respuestas, a saber:

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>

-LABORALES DEL PTGAS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

1.La Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias: Se propone volver a convocarla, ya que se incumple la normativa firmada por la parte social y las Gerencias de la ULL y la ULPGC (la última celebración fue en enero de 2023, siendo gerente D. Roberto Moreno Díaz). Se aprobaron los trabajos realizados por la subcomisión encargada de elaboración del *CATÁLOGO DE FUNCIONES DEL PAS LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS*. En la misma sección se dejó para una nueva convocatoria los posibles cambios que trabajarían las partes, por ello, **¿Estarían en disposición de convocar la Comisión Paritaria en el primer semestre de 2025?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Desde nuestro punto de vista va siendo muy necesaria su convocatoria, por la importancia de los asuntos a tratar. La candidatura Equipo SERRA CONTIGO se compromete a promover la convocatoria de la Comisión Paritaria en el primer TRIMESTRE del 2025.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi intención es, tras coordinarme con la ULL, proponer la primera convocatoria durante el primer trimestre de 2025 para poder actualizar todas las cuestiones que afectan al PTGAS de las universidades canarias, entre ellas dar por finalizadas y acordados los posibles cambios del Catálogo de puestos y las funciones que ya han sido trabajadas por la subcomisión. Durante el proceso para su celebración trabajaremos en tener una visión lo más precisa posible de los diferentes problemas. En cualquier caso, la misma se celebraría, tal y como nos proponemos, no más tarde del primer semestre del próximo año.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. La periodicidad de las reuniones depende de la voluntad conjunta con la Universidad de La Laguna, que se alterna con la ULPGC en la presidencia de estas reuniones. Estamos abiertos a plantear un calendario de negociaciones para temas puntuales, ya que el diálogo entre Gerencia y Sindicatos ha de ser permanente y no limitarse a mesas de negociación. En el caso planteado, es lógico que se culminen las negociaciones iniciadas para el Catálogo de funciones del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias. Teniendo en cuenta que la próxima presidencia recae en la ULL, de ser elegidos plantearemos la cuestión al gerente de la ULL junto con nuestra opinión de continuar los encuentros en Mesa de Negociación.

2. Promoción Interna (Concurso Oposición-Restringido): El lunes 11 de octubre de 2024 fue el último tribunal de estabilización, tal y como se nos ha informado, una vez que se termine el mismo se empieza con los Concursos de Oposición Restringidos aprobados en el Consejo de Gobierno de la ULPGC, **¿Se va a seguir con esta inercia y de ser así, se iniciarán los tribunales en el primer trimestre del 2025?**

Se han caído de las convocatorias, puestos de trabajo que ya están desempeñando personal fijo, dada su mayor carga de trabajo, tales como los L1 y L2 del Servicio de Deportes o los Técnicos L3. **¿Se estaría dispuesto a recoger las plazas hechas llegar al Comité de Empresa y después suprimidas?**



Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. No podríamos alcanzar nuestro compromiso de llegar al 8% de temporalidad en el PTGAS sin sacar adelante este Concurso de Oposición Restringido. El equipo de gobierno actual ha dejado el proceso muy avanzado con las bases negociadas con un único ejercicio tipo test en la fase oposición, que afectan a 67 de las OPEs.

En nuestro programa, tenemos prevista una necesaria reestructuración de la RPT, para adaptarla a las nuevas necesidades de la comunidad universitaria. Por supuesto, en estas plazas estamos dispuestos a analizar cada caso concreto con las unidades afectadas y tomar las oportunas decisiones de acuerdo con el Comité de Empresa.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi compromiso es continuar y concluir los procesos de Concurso Oposición-Restringido iniciados, así como, una vez realizados los trabajos de realización de un análisis exhaustivo y actualización de las funciones del PTGAS, concluir los trabajos necesarios lo antes posible, de forma que se determine si hubiese que aprobar una Oferta Pública de Empleo (OPE) en 2025, para la provisión de nuevas plazas que se den cobertura a las reales necesidades existentes de manera definitiva.

Este supuesto, así como cualquier otro, requerirá el análisis de la situación particularizada y, si los condicionantes son razonados y razonables, serán aceptados en sus términos, siendo debatibles en función de las especificaciones de la particularidad por la que nos cuestionan.

En cualquier caso, el supuesto que nos exponen se incluirá en la OPE indicada anteriormente, buscando, además, en dicho caso, mecanismos muy parecidos a la estabilización, incluso optando por la realización de exámenes prácticos, dadas las características de los puestos indicados.

Existen variadas circunstancias a las que entre los representantes sociales y el gobierno de la Universidad tendremos que hacer frente, pero, insisto, cualquier petición formulada que tenga el correspondiente argumentario y se ajuste a derecho, se tendrá en cuenta en nuestro objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y desempeño de nuestra institución.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. En caso de conflicto jurídico, conviene estudiar bien los expedientes a fin de que posteriormente no caiga en los juzgados y terminen perjudicando muchas expectativas. Nos comprometemos a ver conjuntamente este asunto.

3. Teletrabajo: El empleo del teletrabajo se empezó hace unos años, creándose hasta un Reglamento para su mejor funcionalidad, **¿estarían dispuesto a revisarlo dado su funcionamiento óptimo, al menos pasándolo de 10 horas al mes a 12 horas al mes?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Lógicamente se refiere a días, no a horas. Durante la negociación del actual Reglamento de Teletrabajo, se indicó que siempre estaría abierto a su revisión. En ese proceso de revisión se podrán estudiar las propuestas que se formulen, incluidas la posibilidad de variar el número de días de Teletrabajo mensual.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. El teletrabajo es un aspecto, al igual que todos los que afectan a la jornada laboral, que estará sujeto a la negociación, siempre que las características de las tareas y desempeño de funciones lo pudiesen permitir, habría parte de la jornada en cómputo mensual, que podría desempeñarse en condiciones de Teletrabajo. Cada caso y situación del puesto y desempeño permitirá determinar las posibilidades al respecto. La prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo y su cómputo será posible si las características de las funciones a desempeñar lo permiten.



Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestro equipo se compromete a negociar con la representación social el actual reglamento regulador de la modalidad de prestación de servicios en régimen de Teletrabajo y culminar su reforma antes de seis meses, a partir del comienzo del nuevo mandato (excluyendo tiempos de negociación).

4. El Estudio de Plantilla. Este estudio viene planteándose hace varios años, **¿Se elaboraría recogiendo las necesidades reales del PTGAS?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Por supuesto, en 2021 el actual equipo de gobierno hizo un primer estudio de plantilla, que se revisará en el próximo mandato, tanto para incluir análisis más detallados, como para afrontar la reestructuración de la RPT que planteamos en el programa.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Tengo el objetivo de realizar un análisis exhaustivos, partiendo en su caso de trabajos previos realizados, si existen, y actualizarlos, a las necesidades reales de los recursos necesarios para dotar de las personas adecuadas, atendiendo a las características de los puestos definidos por las funciones a desempeñar, así como por su carga de trabajo pensando además en los nuevos perfiles necesarios, de forma que se asegure una prestación de servicios adecuados a los objetivos de nuestra institución, confeccionando, un “catálogo de puestos de trabajo” que tendrá, que verse reflejado en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), comenzando por determinar que posibles puestos pueden proveerse mediante promoción interna, la cual se primará en todas las actuaciones posibles.

El catálogo de puestos es fundamental para determinar las funciones y cargas de trabajo a partir de las que establecer las necesidades de personal, así como el desarrollo de la carrera profesional e igualmente la vinculación de las personas a su desempeño y fidelización.

Mi candidatura tendrá como guía de actuación el absoluto respeto a lo establecido en los correspondientes convenios colectivos vigentes.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. El estudio de necesidades del cambio organizativo determinará el volumen idóneo de la plantilla. La nueva relación de puestos de trabajo estará respaldada por una valoración de puestos, que contemple la especial dedicación, responsabilidad, dificultad, peligrosidad y demás factores en cada uno de los puestos, con reflejo en las retribuciones. El documento ha de responder a las necesidades del PTGAS, compatibles con las necesidades de la ULPGC y sus Servicios.

5. Plazos de los procesos. Los plazos del Concurso de traslado para cubrir las vacantes, el Concurso de oposición restringido y el Protocolo de sustituciones no se han cumplido, **¿Al menos cada dos años como mínimo se estaría dispuesto a celebrarlo?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Por supuesto, se deben normalizar los procedimientos de provisión y de selección como una práctica ordinaria y periódica eliminando su carácter excepcional. Para ello, en nuestro programa planteamos un refuerzo del personal de la subdirección, junto con otras medidas como la digitalización de los procedimientos y actualización de software, que ya están en marcha.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi candidatura establecerá un sistema de gestión, que permita la provisión de las plazas necesarias, así como la cobertura de los puestos de trabajo con más agilidad que los actuales procesos, y que en cualquier caso siempre serán inferiores a dos años. Es mi intención que se cubra la provisión de plazas y puestos mediante la promoción interna, acometiéndose, además, las diferentes modalidades de manera diferenciada y complementaria, para potenciar el talento existente.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. En nuestro plan hemos previsto, que el concurso de provisión de puestos de trabajo pueda celebrarse con periodicidad anual, plan muy ambicioso pero posible, ya que contamos con agilizar al máximo los plazos del actual procedimiento. No es normal en otras administraciones Públicas, pero es perfectamente intentable.

Entre concurso y concurso, prevemos unos concursos provisionales más ágiles, que den respuesta rápida a determinadas sustituciones que no pueden esperar.

En cuanto a los concursos de oposición restringidos, suponemos que se trata de provisión de plazas. La periodicidad deberá ser más lenta, conforme a la mayor complicación del procedimiento.

Como fechas orientativas los nuevos baremos y convocatorias de periodicidad anual, han de estar dispuestos dentro de los seis meses siguientes a la aprobación de la RPT. A ello se sumarían los tiempos de negociación con los representantes sindicales, que debemos añadir al cómputo total de plazos adelantados.

6. Listas del Protocolo de Sustituciones. Completar las listas, no abriéndose hace años y quedando fuera personal que lo reclama, estando agotadas y teniendo que recurrir al Servicio Canario de Empleo, no permitiéndose la movilidad del personal fijo, **¿Se estaría dispuesto a que estas listas se abrieran en los primeros meses del año 2025?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. El equipo Serra Contigo adquiere el compromiso de que en el primer semestre del año tendremos funcionando las listas.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Haré todos los esfuerzos para no tener que acudir al Servicio Canario de Empleo (SCE), empezando por afrontar las listas de Sustitución de aquellas categorías que tienen más rotación y movimiento para evitar además que se agoten, estando dispuesto a negociar y acordar que hacer con la antelación suficiente, para que nunca se diera el supuesto. En referencia a la movilidad del personal fijo laboral por traslado será una actuación prioritaria para la cobertura de las sustituciones, optando en su caso a otro personal, para que a su vez cubra la vacante derivada del traslado del primero.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestra intención es revisar las listas y analizar que problemas les está poniendo el actual equipo de gobierno. En cualquier caso, actualizar el procedimiento y abrirlas una vez que estén culminadas. Es muy posible que pueda hacerse antes de que finalice el primer semestre de 2025, dependiendo del momento en que tome posesión el nuevo equipo de gobierno.

7. La equiparación de los L1 y L2 Laborales. Esta equiparación con los funcionarios o con el personal laboral de la comunidad autónoma de Canarias, viene siendo una correspondencia que no permite más dilaciones al representar una fuga de personal cualificado a otras administraciones que pagan mejor, **¿Se puede revisar esta diferenciación negociándolo al menos en el contrato programa con la dirección General de Universidades?**



Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. No podemos estar más de acuerdo con esta visión. Al personal no sólo hay que atraerlo, sino que también hay que ofrecerles unas condiciones adecuadas para retenerlo. El contrato programa está en una fase muy incipiente de la negociación y nos comprometemos a incorporar esta demanda en el marco de una financiación justa y adecuada en la que el gobierno cumpla con la LOSU y la Universidad tenga los recursos suficientes para poderla cumplir junto el resto de las obligaciones normativas. Para poderlo conseguir nos coordinaremos con la ULL, para alinear nuestras reivindicaciones tal y como exponemos en nuestro programa.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi trabajo irá encaminado a equiparar a todo el PTGAS a las condiciones retributivas (que volveremos a recuperar en su negociación) que los iguales (sin empeorar en caso de ya tener mejores condiciones) al personal de la CCAA de Canarias, recogiendo no sólo en el correspondiente convenio, sino incluyéndolo en la futura negociación del contrato programa con el gobierno de Canarias. Igualmente plantearemos en esa negociación la necesaria implantación en nuestra institución de un sistema de carrera, que permita un desarrollo adecuado del necesario desarrollo profesional.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Se puede y se debe. Hecho.

8. Perfeccionamiento y Fondo de Ayudas Sociales. El título XIII dedicado a FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO, así como el TÍTULO XV referido a la ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL, ambos del II CONVENIO COLETIVO DEL PAS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS, establecen en sus artículos 79 en cuanto al primero y con respecto segundo el 100, el 0.5% de la masa salarial, tanto a formación, como la creación de un Fondo de Ayuda Social, sólo respetándose en la época del rector Regidor, ya que actualmente de este porcentaje salen también los apoyos a los funcionarios del PTGAS. **¿Está dispuesto a respetar este porcentaje para los laborales, al tiempo que se les dedica lo mismo a los funcionarios del PTGAS?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Si incluimos otros subconceptos presupuestarios en la acción social como costes de matrículas, los intercambios de vacaciones, las matrículas en la ULL de nuestro personal, este porcentaje se supera ampliamente. En cualquier caso, el Equipo Serra Contigo conoce que estos créditos están congelados hace años y se compromete a aumentarlos un 10%, en cuanto la ley de presupuestos del estado lo permita.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi objetivo no será otro que el potenciar y acompañar con las medidas que se consideren oportunas, tanto el desarrollo profesional como personal, motivo por el que sin duda volveremos todos a la senda del sentido común ya aplicada anteriormente, porque no sólo es justo, sino que es la manera más eficiente y efectiva de establecer mecanismos de mejoras y protección del PTGAS.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Estas cuestiones deben calcularse en el próximo proyecto de Presupuestos para 2025. Suponemos que es un problema exclusivamente presupuestario fácil de superar.

9. Negociación separada con el Comité de Empresa y Junta de Personal no Docente. En la actualidad se negocia prácticamente todo en la MESA GENERAL DEL PTGAS (incluso cuando la parte social vota mayoritariamente en contra, se lleva a Consejo de Gobierno para que se trate en el mismo). Hay cuestiones conjuntas tanto de funcionarios, como de laborales, y hay diferencias ostensibles que responden a distintas especificidades, **¿si sale rector está dispuesto a negociar por separado con el Comité de Empresa y la Junta de Personal no Docente?**



Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. En estos años siempre se ha negociado cada materia en los ámbitos respectivos y la intención es continuar con esa práctica y negociar con cada órgano de representación las materias que les afecten con su marco jurídico diferenciado: Estatuto de los trabajadores, EBEP y convenios colectivos.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Respecto absoluto por los marcos de negociación que indican las normas, y en este caso todo lo que afecte al PTGAS se negociará en la Comisión Paritaria en caso de afectarle y, si no, en mesa con el Comité de Empresa, siempre buscando que existan acuerdos que eviten bajo cualquier circunstancia la judicialización de los temas objeto de negociación colectiva.

Los condicionantes específicos deberían negociarse con la representación del estamento que sea afectado. Mi posición es que, aun habiendo situaciones de carácter general, que pueden adaptarse para su aplicación conjunta, las mismas y las específicas deben tratarse con cada una de las instituciones que representan en las correspondientes mesas, al personal que se encuentra realizando sus funciones en uno u otro estamento.

Pese a no estar en este cuestionario, me comprometo a que el PTGAS Laboral siempre tenga un representante en el Consejo de Gobierno y que ese sea propuesto por el Comité de Empresa.

Y, para terminar, cualquier tema que afecte al PTGAS que puede surgir en mi mandato siempre sea valorado como estratégico, y estará guiado por negociar y acordar. No les quepa duda de que la ULPGC tendrá futuro, entre otros gracias al PTGAS.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Imagino que se tratará de un simple asunto de tiempo. Debemos poner una agenda y si fuera más operativa la negociación en dos mesas generales, sin restar excesivo tiempo a las tareas de cada una de las partes, no veo inconveniente alguno.

-FUNCIONARIOS DEL PTGAS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.-

Como no tenemos representación en funcionarios, hemos acudido al SEPCA (SINDICATO DE EMLEADOS PÚBLICOS DE CANARIAS), al ser el sindicato mayoritario funcional del PTGAS, para que ellos nos hicieran saber sus inquietudes y reivindicaciones con respecto a la **JUNTA DEL PERSONAL FUNCIONARIO NO DOCENTE**. Una vez expuestas las mismas tenemos a bien hacerlas nuestras.

1. Como ante cada cita electoral para elegir un nuevo equipo de gobierno de la ULPGC, la primera inquietud del PTGAS vuela hacia la composición del equipo de recursos humanos que guiará la institución en la próxima legislatura. Por tanto, la primera cuestión es bien simple, **¿podría especificar el equipo de gestión de recursos humanos? ¿Qué persona ocupará la Gerencia de la ULPGC? ¿Quién liderará la vicegerencia de Recursos Humanos? ¿Qué experiencia tienen en gestión de recursos humanos?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. El equipo Serra Contigo pretende dar continuidad al vigente equipo de gerencia así, en esta materia, se podría seguir aplicando los acuerdos con el personal a los que se ha llegado.



El equipo seguirá liderado por el gerente y el vicederente actual, que cuenta en todo momento con la experiencia, la colaboración y la visión de las unidades y servicios. Su actuación estará presidida por la búsqueda del consenso y el acuerdo.

El gerente tiene experiencia en la empresa privada, tanto en la gestión directa como en la consultoría en materia de recursos humanos en el sector privado. En cuanto a su experiencia en el sector público, ha coordinado varios equipos técnicos en el ámbito de la administración local. Además, fue auditor público de las Universidades Públicas Canarias y del área de recursos humanos, por último, fue delegado independiente del personal funcionario en la Audiencia de Cuentas Canarias.

El vicederente no sólo atesora una amplia experiencia en unidades de recursos humanos, sino que ha sido director General de RRHH del Servicio Canario de Salud. A esta experiencia se le añade su experiencia y conocimiento de la ULPGC durante este mandato.

Cualquier candidato sensato y realista debe tener en cuenta el marco jurídico, presupuestario y financiero, en el que hay que ejecutar los acuerdos. Para ello, el Equipo Serra Contará con una dirección adscrita al área del rector dedicado al contrato programa.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. La persona propuesta para ocupar la Gerencia de la institución es MANUEL ÁNGEL HERNÁNDEZ DÁMASO, cuyo currículum se ha publicado en mi programa electoral para general conocimiento, programa accesible en la web www.gregoriolector.es

Actualmente la persona propuesta para la Gerencia trabaja en la conformación de su equipo de gestión, equipo que, entre otras figuras contará con un/a vicederente de RRHH. Persona de la que aún, por motivos estrictamente profesionales, no les podemos indicar su nombre. La persona elegida para dicho cargo, de absoluta confianza, tendrá contrastada experiencia en la gestión de personas, así como en la organización necesaria.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestra candidatura lleva como futuro gerente a HUMBERTO MARTÍNEZ GARCÍA. Mi preferencia es que la persona que ocupe la vicegerencia sea un miembro del PTGAS. De no existir candidato con perfil idóneo interesado en el puesto, propondremos a otra persona con suficiente experiencia en gestión de recursos humanos en otra administración pública.

La Gerencia se encargará de varias áreas de actuación: Economía, Presupuestos, Recursos Humanos y Digitalización. La dilatada experiencia técnica de HUMBERTO MARTÍNEZ GARCÍA en la Administración Pública, lo capacitan para abarcar todos estos campos de actuación.

2. Dada la complejidad de nuestra institución unida a sus escasos recursos humanos, y de cara a priorizar la objetividad y el cumplimiento de los fines institucionales en un entorno altamente inestable y cambiante, ¿Existe la intención y el compromiso de realizar y publicar un estudio de plantilla completo y analítico?

Si existiera esa intención, ¿hay un compromiso explícito y sin ambages por parte de su candidatura de plasmarlo en una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT), adaptada a las nuevas necesidades y desafíos en el primer tramo de la legislatura?



Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Por supuesto, en 2021 el actual equipo de gobierno hizo un primer estudio de plantilla, que se revisará en el próximo mandato, tanto para incluir análisis más detallados, como para afrontar la reestructuración de la RPT, que planteamos en el programa.

No sólo debe ser un compromiso, sino que es una necesidad para la institución afrontar una reestructuración ambiciosa de la RPT. Fruto de la experiencia acumulada, el Equipo Serra Contigo está convencido que esta reestructuración se materializará, previa negociación, en la creación de más puestos técnicos, el refuerzo de servicios centrales fundamentales y nuevas unidades y servicios, entre otras medidas recogidas en nuestro programa.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Tengo el objetivo de realizar un análisis exhaustivo, partiendo en su caso de trabajos previos realizados, si existen, y actualizarlos, a las necesidades reales de los recursos necesarios para dotar de las personas adecuadas atendiendo a las características de los puestos definidos por las funciones a desempeñar, así como por su carga de trabajo pensando además en los nuevos perfiles necesarios, de forma que se asegure una prestación de servicios adecuados a los objetivos de nuestra institución, confeccionando un "Catálogo de puestos de trabajo" que tendrá, que verse reflejado en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), comenzando por determinar que posibles puestos pueden proveerse mediante promoción interna, la cual se primará en todas las actuaciones posibles.

El catálogo de puestos es fundamental para determinar las funciones y carga de trabajo a partir de las que establecer las necesidades de personal, así como el desarrollo de la carrera profesional e igualmente la vinculación de las personas a su desempeño y fidelización a los mismos.

Mi candidatura tendrás como guía de actuación el absoluto respeto a lo establecido por los correspondientes convenios colectivos vigentes.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. El estudio de necesidades del cambio organizativo determinará el volumen idóneo de la plantilla. La nueva relación de puestos de trabajo estará respaldada por una valoración de puestos que contemple la especial dedicación, responsabilidad, dificultad, peligrosidad y demás factores en cada uno de los puestos, con reflejo en las retribuciones.

3. En el mandato que está tocando a su fin se ha producido un aumento en los puestos ocupados por PTGAS a través de la libre designación, perjudicando las posibilidades de promoción interna del personal de la Universidad y su debida independencia del poder político.

¿Su candidatura se compromete a la reducción significativa de estos puestos de libre designación? ¿Este compromiso se sustanciará en una nueva modificación de la RPT?

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Los nuevos puestos LD son 3 puestos todos ellos de director/a de Servicio como es habitual en otras administraciones. Además, esa modificación ha sido objeto de un proceso judicial planteado por CCOO, aún pendiente de resolver. El resto de plazas LD son con administración de procedencia, la ULPGC de tal forma que sólo el personal funcionario podrá optar a ellos.

El Equipo Serra Contigo está abierto a analizar cualquier propuesta que formulen los representantes de los trabajadores, sobre una reducción de puestos LD o de cualquier otra naturaleza. En cualquier caso, funcionarios/as de la ULPGC que cumplan con los perfiles buscados tendrán prioridad en la provisión de plazas.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Es intención de mi candidatura, y dadas las características de los perfiles adecuados para el desempeño de las funciones en relación con la naturaleza de estas, que la provisión de los puestos, reflejados en la correspondiente RPT, potenciará el que se pueda acceder a ellos mediante promoción interna, frente a otros sistemas de designación, siempre bajo la visión de la negociación y acuerdo con los representantes en la correspondiente mesa negociadora.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestro programa contempla expresamente esta reducción. La especialización a través de la formación del PTGAS garantizará no tener que acudir a buscar fuera lo que tengamos en la ULPGC o podamos formarlo con garantía de éxito. La ausencia en mi candidatura de intereses políticos o vínculos con grupos políticos, evita compromisos externos contrarios a la promoción del PTGAS.

4. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), así como sucesivas modificaciones, y la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario (LOSU) establecen el desarrollo de la carrera profesional del PTGAS mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y con la remuneración correspondiente a cada uno de ellos, atendiendo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, la formación acreditada y la evaluación de su desempeño.

¿Qué políticas y acciones va a desarrollar su equipo para la efectiva implantación de esta carrera profesional en la ULPGC? ¿Qué marco temporal tendrán?

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Desde luego debe ser un objetivo institucional, pero tiene un impacto financiero que por el momento no podemos asumir. Decir otra cosa para nuestra candidatura sería una irresponsabilidad, porque sencillamente no lo podemos financiar ahora.

No obstante, no vamos a renunciar a esta legítima aspiración de nuestro personal, pero sería deseable que se implantaran varios modelos de desarrollo de la carrera en la propia CAC o en otras universidades públicas.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mantendré de forma fluida y constante las acciones adecuadas para promover y potenciar el desarrollo profesional del PTGAS, lo que requiere de algunas actuaciones previas, que deben ser analizadas y evaluadas, y puestas en consideración con los representantes del personal, como son:

1.- Análisis exhaustivo de los puestos necesarios en cuanto a funciones y carga de trabajo a desempeñar y perfiles, como he indicado anteriormente.



2.- Adecuación de los perfiles a las características del puesto de trabajo, que requerirá su reflejo en la elaboración del Catálogo de puestos, así como su plasmación en la RPT. Y adecuar tanto el Plan de Formación como la norma (Reglamento) de la Comisión de Formación y, por último, pero no menos importante, obtener la oportuna financiación para su implantación.

Mi trabajo se encaminará a equiparar al PTGAS a las condiciones (que volvemos a recuperar su negación) que lo iguale (sin empeorar en caso de ya tener mejores condiciones) al personal equivalente de la CCAA de Canarias. Recogiéndolo no sólo en la RPT, sino incluyéndolo en la futura negociación del contrato programa con el Gobierno de Canarias. Igualmente plantearemos en esa negociación de la necesaria implantación en la institución, de un sistema de carrera que permita un desarrollo adecuado del necesario desarrollo profesional.

Es nuestra propuesta el colocar a las personas en el centro de la institución, y, acompañarlas en los aspectos necesarios para el desarrollo de su carrera profesional, tanto transversal como verticalmente.

En referencia al marco temporal no tendrá, inicialmente, vigencia definida, al tratarse, según mi opinión de un proceso de mejora continua que, por tanto, con la periodicidad adecuada que se determine deberá ser revisado y actualizado.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. La descripción y valoración de cada puesto de trabajo determina la asignación de grado máximo por puesto (complementos de destino y específico) en atención a las características de cada puesto. La única progresión de grado dentro del mismo puesto sería la consolidación progresiva del grado, dentro del máximo asignado a cada puesto o categoría. A ello se sumarían incentivos personales de antigüedad (trienios), calidad de los trabajos realizados y evaluación de su desempeño, factores que generan mayor remuneración en función a la persona y no al puesto.

Con independencia de ello, la carrera profesional que diseñemos garantizará la movilidad a puestos de mayor nivel dentro de la categoría o escala profesional, así como la promoción a categorías superiores. Para ello, las políticas y acciones a desarrollar por este equipo son las siguientes:

- Establecer baremos objetivos precisos, que primen la formación especializada y el desempeño de funciones o habilidades de igual o inferior categoría dentro de la misma rama o función del puesto plaza a cubrir.
- Implantar la periodicidad anual de procesos de movilidad y promoción mediante una única convocatoria abierta con fechas predeterminadas.
- Compatibilizar ambos procesos con procedimientos ágiles de provisión provisional no consolidable, con un mínimo de publicidad e igualdad de oportunidades, hasta su cobertura por los procedimientos más rigurosos de periodicidad anual.
- Evitar puestos de libre designación cuando el plus de discrecionalidad propio de dicho puesto no esté justificado, en razones objetivas de confianza especial.

Como fechas orientativas, los procedimientos provisionales de movilidad con garantías mínimas de publicidad e igualdad de oportunidades, deben de estar dispuestos antes de cuatro meses, a partir la entrada del nuevo equipo de gobierno.



La reforma de la RPT debe de estar culminada en el primer año, a partir de la entrada del nuevo equipo de gobierno, y los nuevos baremos y convocatorias de periodicidad anual, han de estar dispuestos dentro de los seis meses siguientes a la aprobación de la RPT. A ello se sumarían los tiempos de negociación con los representantes sindicales, que debemos añadir al cómputo total de plazos adelantados.

5. Actualmente, en la relación de puestos de trabajo del PTGAS hay una cantidad enorme de plazas vacantes procedentes de modificaciones puntuales de la propia RPT, jubilaciones, fallecimientos, etc., que no están siendo ocupadas de forma definitiva, sino a través de figuras temporales (adscripciones temporales de funciones, comisiones de servicio...). De hecho, existen servicios donde más del 50% de su personal está adscrito de forma temporal.

¿Tu equipo tiene la intención de establecer un sistema de gestión del personal que permita la convocatoria de concursos de traslados para cubrir las vacantes que se vayan generando en la RPT en periodos no más amplios de dos años? ¿Existe la intención de convocar, mediante procesos de promoción interna, las vacantes que se vayan generando en la RPT en periodos no más amplios de dos años?

En estrecha relación con lo anterior, y según lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la tasa de personal interino en la Universidad no debería superar el 8% el 31 de diciembre de 2024. **¿Qué acciones ha previsto su candidatura para alcanzar esta tasa de temporalidad?**

¿Tiene intención de mantener las listas de personal funcionario interino existentes?

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Sí, este es uno de nuestros objetivos principales: que se normalicen los procedimientos de provisión y de selección como una práctica ordinaria y estable, eliminando su carácter excepcional. El programa electoral incluye un refuerzo en el PTGAS, que incluye necesariamente al Servicio de Personal, de tal manera que se dedique un equipo de trabajo de forma estable a los procesos de selección y provisión. Esta medida viene acompañada por la digitalización de los procesos, con incorporación de nuevo software que agilice los procesos y que en la actualidad está en fase inicial.

El compromiso del Equipo de Serra Contigo es situar la temporalidad del PTGAS en un 8%. Cuando finalice el procedimiento de selección de los 21 administrativos que está en curso, la previsión del Servicio de Personal es que la tasa de temporalidad del PTGAS funcionario en 2025 se sitúe en 9,86%. En los años siguientes del mandato, teniendo en cuenta la previsión de jubilaciones y extinciones, llegaremos al objetivo fijado con la puesta en marcha de un equipo estable y permanente dentro del Servicio de Personal dedicado a la selección y provisión.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Mi candidatura establecerá un sistema de gestión que permita la provisión de las plazas necesarias, así como la cobertura de los puestos de trabajo con más agilidad que los actuales procesos, y que en cualquier caso siempre serán inferiores a dos años.

En estrecha relación con lo anterior, y según lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la tasa de personal interino en la Universidad no debería superar el 8% el 31 de diciembre de 2024.

Es mi intención que se cubra la provisión de plazas y puestos mediante la promoción interna, acometiendo, además, las diferentes modalidades de manera diferenciada y complementaria para potenciar el talento ya existente, buscando que la temporalidad se sitúe por debajo del 8%, para lo que es vital la existencia de listas ágiles y flexibles que permitan, además, una promoción real.

El conjunto de acciones previstas, serán aquellas que permitan continuar y finalizar los procesos de estabilización del personal, de forma que se tenga la posibilidad de fomentar y asentar su carrera profesional, considerando la existencia de listas ya existentes en los procesos adecuados.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Como adelantamos en el apartado anterior, antes de cuatro meses a partir de la entrada en vigor del nuevo equipo de gobierno han de estar implantados estos concursos de traslados provisional entre puestos de trabajo, cuya duración no debería superar el año, ya que lo previsto es que los concursos ordinarios se celebren con periodicidad anual.

En cuanto a las vacantes de plazas y hasta no se cubran en propiedad, en principio no vemos viabilidad jurídica a los concursos provisionales de traslado, ya que los traslados sólo los prevé la ley para cubrir puestos de trabajo y no para cubrir plazas. Estimamos más factible convocar bolsas de sustitución temporal, para cubrir dichas plazas con funcionarios interinos.

Respecto a la reducción de la tasa de temporalidad, por imperativo legal todos los procesos de consolidación han de estar culminados antes del 31 de diciembre de 2024. Una vez sepamos la situación en que se encuentran dichos expedientes, nuestra intención será dar prioridad a la culminación de todos los procesos que no estuvieren finalizados. De estar culminada la actual consolidación, abordaremos nuevos procesos para disminuir la tasa de temporalidad, hasta reducirla por debajo del porcentaje mínimo permitido por ley,

En cuanto a las listas de funcionarios interinos, nuestra voluntad es actualizarla.

6. En 2022 la ULPGC estableció la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por parte de su PTGAS.

¿Su candidatura se compromete a la consolidación de esta modalidad de prestación de servicios? Avanzando en este sentido, ¿existe la intención de reformar el actual reglamento que regula esta modalidad de prestación de servicios, dotándolo de un articulado más ágil?

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. Durante la negociación del actual Reglamento de Teletrabajo se indicó que siempre estaría abierto a su revisión, para perfeccionar esta modalidad de prestación del servicio. En ese proceso de revisión se podrán estudiar las propuestas de mejora que se formulen.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. El Teletrabajo es un aspecto, al igual que todos los que afectan a la jornada laboral, que estará sujeto, dentro del oportuno marco regulatorio, a la negociación y acuerdo. Siempre que los puestos y funciones lo permitan y sea objetivo el funcionamiento, este equipo apuesta por la eficiencia y por tanto estamos a que su prestación sea posible, computando en la carga de trabajo de carácter mensual el número de hora adecuadas.

Para ello, cualquier reglamentación y debe ser revisada y en su caso reformulada atendiendo a los argumentos, que de forma coherente y racional se presenten por las partes, para mayor claridad de las reglas de juego, derechos y obligaciones, dotando a la norma de la necesaria articulación legal que permita su mejora, negociándola acorde a las nuevas necesidades.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestro equipo se compromete a negociar con la representación social el actual reglamento regulador de la modalidad de prestación de servicios en régimen de Teletrabajo y culminar su reforma antes de seis meses, a partir del comienzo del nuevo mandato (excluyendo tiempos de negociación).

7. La negociación colectiva es parte fundamental de la política laboral de las organizaciones, permitiendo a estas y a sus trabajadoras y trabajadores expresar sus intereses; identificar los intereses comunes y ponderar los diferentes intereses en juego; y negociar nuevas condiciones...

Por ello, creemos que sería un paso fundamental la creación de una **Mesa de Negociación del PTGAS funcionario de las Universidades públicas canarias (ULPGC-ULL)**. **¿Existe el compromiso de abrir negociaciones e impulsar la creación de esta Mesa de Negociación?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. La candidatura no tiene ningún inconveniente a considerar la creación de la misma, no obstante, habrá que tratarlo con la ULL también.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. La negociación colectiva es el marco fundamental de concreción de las condiciones laborales del estamento con el que, y para el que se negocia, por lo que no tendré inconveniente en retomar la negociación colectiva, para adecuar las condiciones del PTGAS atendiendo a las circunstancias, conjuntamente con la ULL, para las Universidades Públicas Canarias, incorporando los cuerpos y escalas del personal necesario para modernizar y adaptar ambas universidades a la realidad social, siempre dentro del marco regulador existente.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. La igualdad de derechos es una reivindicación justa. Apoyamos esta posibilidad, comprometiéndonos a defenderla ante la ULL.

8. Durante la última legislatura, el equipo de gobierno ha considerado negociado varios acuerdos en diferentes Mesas de Negociación, aun contando con la negativa unánime de la representación del PTGAS en estas, a tenor de lo dispuesto por el Tribunal Supremo en algunas resoluciones.

Estas actuaciones, aun resultando conformes a derecho, representan una quiebra de la confianza entre las organizaciones que representan al PTGAS de la Universidad y su equipo de gobierno, generando niveles de desilusión y desafección no deseables.

En el caso de que ganara las próximas elecciones, **¿se compromete a la eliminación de estas prácticas por parte de su equipo de Gerencia?**

Candidatura Equipo SERRA CONTIGO. La circunstancia descrita se ha dado sólo en la negociación de la modificación de la RPT, que introdujo la Libre Designación en tres puestos de director de Servicio.



Hay que poner en valor que el resto de las negociaciones han finalizado con acuerdo, si no unánime, si mayoritario: resto de modificaciones de RPT, Reglamento de Teletrabajo, reglamentos de permisos, vacaciones y licencias, Protocolo de desconexión digital, convocatorias de los procedimientos de promoción interna de A1, A2 y de Bibliotecas, procedimientos de selección de 21 plazas de C1, bases del concurso de traslados, etc... Todo con acuerdo mayoritario.

Esta candidatura va a seguir dialogando y buscando el acuerdo continuo con los representantes del personal como principio de actuación.

Candidatura GREGORIO RODRÍGUEZ. Nuestro primer punto respecto de la Gerencia es la desjudicialización de los conflictos laborales, por lo que las prácticas que desarrollar serán aquellas que de forma precisa den confianza a las partes, en cualquiera de los estamentos que la integran, para ello será necesario definir, de forma clara, la representación en nuestra organización que esté competente para la negociación, así como el alcance de los acuerdos que mejoren el funcionamiento de la institución, siempre que las mismas se ajusten a derecho como bien indican.

Y, para terminar, aunque no se encuentre en el cuestionario, manifestarles que cualquier tema que afecte al PTGAS, que pueda surgir en mi mandato siempre será valorado como estratégico, y estará guiado por negociar y acordar. No les quepa duda de que la ULPGC tendrá futuro, entre otros gracias al PTGAS.

Candidatura M^a DEL MAR TAVÍO. Nuestro equipo de gobierno no tolera ninguna clase de discriminación, sea del tipo que sea. Si han existido dichas prácticas, van a contar decididamente con nuestro apoyo para erradicarlas.

Aunque teníamos una batería de preguntas a instancia del Comité de Empresa de la **Fundación Canaria Parque Científico y Tecnológico**, las habíamos concretado en la equiparación de estos trabajadores con los Laborales de la ULPGC, porque esta Universidad es la principal empresa de la FCPCT, pero los candidatos a rector declinaron el contestar a las mismas, argumentando que la segunda empresa era el Cabildo de Gran Canaria y no se podía asumir responsabilidades sin contar con ellos. No obstante, quedan nuestras preguntas, para si algún día pueden al menos equipararse al personal Laboral de la **Universidad de Las Palmas de Gran Canaria**. Las reivindicaciones expuestas son las siguientes:

Reducción de la jornada laboral: 35 horas semanales sin pérdida de salario, al igual que el personal laboral del PTGAS de la ULPGC.

Mejoras salariales y retribución: Incremento de la tabla salarial de la FCPCT ULPGC en relación con entidades públicas similares y desarrollo de la carrera profesional en la FCPCT.

Complementos salariales: Incluir o mejorar complementos salariales, como pluses por responsabilidad o peligrosidad, en caso de que algunas áreas lo requieran.

Teletrabajo: Instaurar el teletrabajo para el personal de la FCPCT, en las mismas condiciones que la ULPGC.



Matrícula gratuita en Universidades Públicas: Incorporar al personal de la FCPCT las condiciones de matrícula gratuita en los Centros Universitarios Públicos de Canarias.

Nuestro agradecimiento a los candidatos a rector **Lluís Serra Majem, Gregorio Rodríguez Herrera y María del Mar Tavio Pérez**, por dedicarnos parte de su tiempo en respondernos a las preguntas y también por los compromisos propuestos.

