

Estimados compañeros y compañeras, el pasado viernes tuvo lugar una sesión plenaria del Comité de Empresa del PTGAS Laboral de la ULPGC, siendo celebrada inmersos en un período electoral a rector de esta Universidad. Tres son las candidaturas que están en liza en estas elecciones, presentándose el actual rector Lluís Serra Majem y los catedráticos Gregorio Rodríguez Herrera y María del Mar Tavío Pérez (esta última decana de la Facultad de Medicina).

Aunque se planteó en el plenario la idea de no acudir a la cita de toma de contacto, con el rector Serra (prevista para este jueves), ya que su vicegerente de RRHH lleva varios años sin querer reunirse en Mesa Negociadora con el Comité de Empresa, sólo hablando con el presidente del Comité de Empresa y con este prácticamente tampoco en el presente año, al final se pospuso la propuesta. La idea de devolver la misma actitud del vicegerente de RRHH, argumentada sin tapujos se dejó de lado, al proponerse que a varios candidatos se les había dado cita, para que respondieran a las preguntas que les tenían que hacer los miembros de este Comité de Empresa y si algún representante del personal laboral no quería acudir, estaba en su legítimo derecho.

Desde el 8 de abril de 2022 no se sienta la Gerencia, en Mesa Negociadora con el Comité de Empresa. Sabemos por representantes de sindicatos (que también son miembros del Comité de Empresa), lo que se trata en la Mesa Negociadora del PAS (ahora PTGAS), inclusive cuando se desoye a estos representantes de los trabajadores. En la última reunión donde perdieron la votación de suprimir a los L1 y L2 del Servicio de Deportes (puestos ocupados desde hace años por personal fijo), a posteriori lo llevaron al Consejo de Gobierno, aprobando en este órgano lo que habían perdido en Mesa General.

La época de la anterior gerente del rector Rafael Robaina, donde sólo se sacó en claro que teníamos razón, las muchas sentencias ganadas por el Comité de Empresa en los tribunales así lo avalan, lo lamentable es que se percibe que se va a tener que volver a la misma dinámica de la vía judicial. Por eso, no hemos querido empañar los Tribunales de Estabilización, **129 plazas** que podían aun ser más, si como el Comité de Empresa ha dirigido recientemente a la Gerencia, reiterando que se tenga en cuenta también los compañeros que llevan trabajando en esta Universidad un periodo de tiempo superior a tres años.

El Comité de Empresa vuelve a repetir con carácter urgente que se abran las **listas del Protocolo de Sustituciones**. Se ha vuelto a esgrimir que el Servicio de Personal está saturado por el trabajo que tiene, lo que hemos respondido al igual que a Gerencias anteriores: “Dótenlo de recursos, con más personal”. Cuando hemos negociado las vacantes, a este vicepresidente de RRHH, le hemos propuesto que reconvierta plazas para el Servicio de Personal, a lo que nos ha contestado que este es un servicio de funcionarios, omitiendo que tiene laborales trabajando en el mismo.

La actual Gerencia tiene una serie de incumplimientos manifiestos, que no se han resuelto en estos años de legislatura del rector Lluís Serra Majem y además que, se planteó que deberían salir en este comunicado reclamándolo, a saber:

1. La reconducción en **Mesas de Negociación distintas**, tanto de los funcionarios como de los laborales del PTGAS, debido a las especificidades de ambos colectivos, dejando la MESA GENERAL DEL PTGAS, para cuestiones comunes, no estando de más que se lleven por separado antes de confluir conjuntamente.
2. Completar las tan requeridas **listas de sustitución**, que siguen cerradas, a pesar de pedir trabajadores reiteradamente que se abran, al reunir todos los condicionantes para formar parte de ellas. Primero se dejó por parte del Comité de Empresa unos 6 meses del personal, que hubiera desempeñado óptimamente un puesto de trabajo y que ya no estuviera contratado en esta Universidad. Esto se dejó a cambio de que una vez terminado este tiempo se abrirían las listas. Lejos de abrir estas listas, se volvió a solicitar por la Gerencia 6 meses de nuevo, a lo que el Comité se negó y manifestó que se abrieran las listas, de hecho, aunque ha pasado de sobra este tiempo, se sigue utilizando este llamamiento, por lo que el paso siguiente es la vía judicial. En el mejor de los casos se recurre al Servicio Canario de Empleo, teniendo este llamamiento un carácter excepcional y como último recurso.
3. La tan esperada **Promoción interna** del personal fijo, durante el periodo de varias gerencias y equipos rectorales. Todo ello desde la época de Conrado Domínguez y Abraham Cárdenes, donde se abordó el *Concurso de Traslado* de vacantes. Sin embargo, las posteriores gerencias, nunca llegaron al **Concurso oposición-restringido**. El personal se ha preocupado en formarse y sigue a la espera de que se publiquen las Bases, para una Promoción interna que lleva años pendientes.
4. La Universidades se dedican prioritariamente a expedir títulos, por lo que es de extrañar que titulados superiores del personal laboral, sigan siendo peor pagados que los funcionarios y el personal laboral de la comunidad autónoma de Canarias, pagándose un 22% menos para los L1 y el 18% menos para los L2. La ULPGC ni siquiera ha tenido la voluntad de proponerle esta **equiparación de los L1 y L2** al Gobierno de Canarias en el Contrato-programa.

Esto representa una fuga de personal cualificado a otras administraciones públicas, que si asumen dicho coste.

5. *El Convenio colectivo del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias* establece en El TÍTULO XIII dedicado a FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO y en el TÍTULO XV dedicado la ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL, tanto en su artículo 79 como en el 100, el **0.5% de la masa salarial, tanto a formación, como la creación de un Fondo de Ayuda Social**. En la actualidad las Ayudas Sociales de los funcionarios salen de este porcentaje de los laborales, por lo que, si la ULPGC quiere dar este abono a los funcionarios, debe de ser fuera del de los laborales.
6. La convocatoria de la **Comisión Paritaria del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias** se ha vuelto a posponer los dos últimos años. En la última sección, siendo gerente Roberto Moreno Díaz, se aprobaron los trabajos realizados por la subcomisión encargada de la elaboración del *Catálogo de Funciones del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias*. En dicha sección se dejó la puerta abierta a posibles cambios que habrían de perfilarse. Lo cierto es que no ha vuelto a celebrarse ninguna.

En fin, una serie de vicisitudes, que tienen su origen en no escuchar a los representantes del PTGAS y darle mayor valoración a los que ostentan las jefaturas responsables en los servicios y departamentos. No desoyendo a estos, pero escuchando un poco a todos, máxime cuando sigue pendiente un **ESTUDIO DE PLANTILLA** y que sólo han oído a los que tienen jefaturas, algo que reconocieron los que elaboraron un boceto, ya que al final de forma maquillada se reunieron con los presidentes de los órganos de representación del PTGAS y a las preguntas de estos dijeron que la Gerencia se pondría en contacto con nosotros, algo que no se ha hecho.

Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de noviembre de 2024.

A/A PAS LABORAL ULPGC