



Intersindical te informa

Boletín informativo de STEC-Intersindical Canaria de Universidad

POSICIONAMIENTO DEL STEC-INTERSINDICAL CANARIA CONTRA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA PRIVATIZADORA DEL PARTIDO POPULAR

La diferencia entre el sindicalismo amarillo y los sindicatos de clase, estriba en que más allá del necesario asesoramiento jurídico ante problemáticas situaciones económicas, también están los posicionamientos y las luchas por la dignidad en el trabajo. En esta línea El STEC-IC mantuvo una postura crítica y de denuncia, contra la nueva vuelta de tuerca del gobierno del PP hacia la formación universitaria, con la imposición de los grados de tres años y los másteres de dos, a espaldas de todas las comunidades educativas y de la ciudadanía.

El gobierno del Partido Popular, en sus derroteros de la aplicación de políticas privatizadoras (en sintonía con los intereses fácticos de a quienes les rinde pleitesía), se extrema en medidas de segregación del alumnado, exclusión de los estudiantes de las universidades públicas y del empeoramiento de las condiciones laborales y profesionales del conjunto de los docentes de la educación pública no universitaria.



*Exterior del local del STEC-IC en la Plaza de Sta. Isabel
(perspectiva desde el monumento a Adargoma)*

D. L. GC-535-1998

Redacción e
información:

Edificio Antiguo de
Empresariales
Despacho 208
Universidad de
Las
Palmas de Gran
Canaria

A pesar de una próxima convocatoria de elecciones generales y de que los sondeos indican claramente que no revalidarán su mayoría, el PP continúa gobernando con sistemáticos ataques a la enseñanza pública. Este Real Decreto de universidades así lo demuestra.

La imposición de másteres de dos años, cuya cuantía ascenderían entre los cuatro y seis mil euros por año, no solo favorece el negocio de las universidades e instituciones privadas encargadas de impartir los mismos, sino que excluyen a la mayoría de los estudiantes. Para las familias son insostenibles e incosteables. A las elevadas tasas universitarias se le une ahora este gravísimo obstáculo para estudiar, que expulsará a miles de estudiantes de las universidades e impedirá el acceso a los nuevos. De esta manera los estudios universitarios los podrán cursar una minoría privilegiada de la sociedad. Añadirle además, el drástico recorte de becas que el gobierno del PP ha practicado en los últimos años.

La reducción del grado de cuatro a tres años requeriría una evaluación seria, global, con la participación de todos los agentes implicados para concluir si esa disminución y hecha de esta manera favorece o no la calidad de la educación universitaria y si responde a las demandas del aprendizaje, del conocimiento, de la investigación...

Además, estos cambios traerían consigo un empobrecimiento de la cualificación académica de los estudiantes, ya que tendrían una formación más corta y por tanto apenas especializada. Todo ello podría también provocar despidos de profesorado universitario.

Recordamos al Gobierno de Canarias y a la Consejería de Educación la exigencia de la inaplicación de la LOMCE para el curso 2015/16

La LOMCE y todos estos Real Decretos forman parte de una misma cadena.

Esta nueva imposición no solo es precipitada, sino de mala fe, pasando una apisonadora que castiga a los cientos de miles de estudiantes que desean estudiar.

La ciudadanía no debe permitir que el PP siga jugando con el presente y el futuro de nuestra población. Desde el STEC-IC venimos reclamando la necesidad de desbancar al PP del gobierno.

Llamamos a las universidades de Canarias y a los rectores a no aplicar este Real Decreto. Asimismo, le recordamos al Gobierno de Canarias y a la Consejería de Educación la exigencia de la inaplicación de la LOMCE para el curso 2015/16. La LOMCE y todos estos Real Decretos forman parte de una misma cadena. Cadena que hay que desbaratar desde ya. Cuando concluya la legislatura, si no se frena desde ahora la política devastadora del gobierno del PP, habrá provocado graves daños y perjuicios para la educación pública y, por lo tanto, para el conjunto de la ciudadanía.

Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, docentes y no docentes, los estudiantes, las familias y, en definitiva, la población, estamos llamados a forjar un dique de contención y de resistencia frente a la política agresiva del PP.

EI STEC Y LA INTERSINDICAL CANARIA REVALIDAN SU CONDICIÓN DE FUERZA MAYORITARIA DEL PAS LABORAL, EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

El activismo del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA DE CANARIAS Y LA INTERSINDICAL CANARIA, ha sido refrendado durante las últimas décadas, con la confianza de mantener la principal representatividad en las plantillas del PAS Laboral de las Universidades Públicas Canarias. Las consecutivas elecciones sindicales en la Universidad de La Laguna y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, se han ganado con la obtención del aval mayoritario para el desempeño de la portavocía en las mesas de negociaciones de los sucesivos convenios colectivos, cuyas mejoras y salvaguarda de derechos e intereses, ha fructificado en el reconocimiento referencial para la negociación colectiva de otras universidades del estado.

Nuevamente la suma de las mayorías en los dos Comités de Empresa del PAS Laboral, protagonizada por la Confederación Intersindical Canaria, ha supuesto tener el peso específico en las negociaciones de la Comisión Paritaria de las Universidades Públicas Canarias. En la última sesión plenaria y a tenor de las competencias que le da el Convenio Colectivo a esta Comisión Paritaria, se reguló el régimen de funcionamiento de las listas de sustitución para contrataciones temporales, estableciendo el funcionamiento de las bolsas de trabajo, con un cambio en el sistema de llamamiento: La realización por riguroso orden, empezando siempre por el primero de la lista, aunque esté contratado en la misma o distinta lista. Igualmente se aprobó una comisión para la elaboración del Catálogo de funciones del PAS laboral, no exenta de controversia por la actitud de los que juegan a romper la unidad sindical y no les cuadran la matemáticas de la representatividad otorgada por las urnas. En consecuencia, la composición de dicha comisión por la parte social está integrada por dos representantes de la INTERSINDICAL CANARIA y uno de COBAS.

Tampoco se puede obviar que en un momento donde se intenta utilizar como gancho electoral la devolución a los funcionarios de la Paga Extraordinaria de diciembre de 2012, no debemos olvidar con justo reconocimiento el buen hacer jurídico de la INTERSINDICAL CANARIA, que ya consiguió mediante un Conflicto Colectivo en pro del PAS Laboral de ambas Universidades Públicas, la resolución favorable al derecho a percibir la cantidad sustraída de los salarios de los trabajadores. Por ello, nos congratulamos de que la sentencia haya sido cumplida y reintegrado el abono correspondiente de dicha deuda histórica.

CONSECUCCIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

La iniciativa de "Buenas Prácticas" de los delegados de prevención del Comité de Empresa del PAS Laboral, ha fructificado en la consecución del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la ULPGC.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación al empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual ha de integrar la prevención en el conjunto de actividades que se realice en sus instalaciones.

En el año 2004, el Comité de Empresa del PAS Laboral de la ULPGC, encomienda a sus Delegados de Prevención que eleven al Comité de Seguridad y Salud de la Universidad, la aplicación y desarrollo de la misma, siendo presentada mediante el epígrafe de "Buenas Prácticas", en un intento de integrar la prevención en los múltiples procesos que en la Universidad se desarrollan. Se entenderá la complejidad de su desarrollo sin la apuesta del conjunto de actores que intervienen en cada una de las actividades que se desarrollan, y menos aún sin el compromiso institucional. El pasado día 8 de enero de 2015, se aprueba en el Comité de Seguridad y Salud: el Plan de Prevención de riesgos laborales de la ULPGC, que viene a cumplir con la legislación vigente y responde a lo de demandado por los Delegados de Prevención.

La excepción negativa de apoyo a este Plan, la protagonizaron los Delegados de Prevención del Comité de Empresa del PDI. El motivo de la fricción lo constituyó el eje de responsabilidades, al entender que el colectivo que representan no debería asumir responsabilidades. Por contra, pensamos que partimos de la premisa que sin unos mínimos de compromiso por quienes intervienen de forma directa, la Prevención no alcanzará los estándares de calidad que merece. Así, en el presente plan, el rector y los vicerrectores tienen atribuidas la máxima responsabilidad en materia de Seguridad y Salud, los decanos asumen la responsabilidad de los centros e implica igualmente a los directores de departamento. En ese organigrama, los responsables de prácticas, PAS,... son los "responsables de velar porque se alcance la integración de la seguridad y salud de los empleados públicos, becarios, alumnos..." Tal es el punto de discrepancia por ese sector del PDI, que se dejó patente su rechazo a la asunción de responsabilidades al votar en contra, aunque la mayoría de los Delegados de Prevención apostaron por lo que supone un avance fundamental en favor de las buenas prácticas.

En el Plan de Prevención, que es un documento marco a partir del cual tienen que desarrollarse planes de prevención específicos de las diferentes unidades, se establece:

1. Su organigrama con las competencias señaladas anteriormente.
2. Las funciones de los órganos preventivos, desde el Servicio de Prevención hasta la Oficina de Sostenibilidad, pasando por la Unidad de Protección Radiológica.
3. Recursos para la Prevención.
4. Actuaciones Preventivas.
5. Control y seguimiento.
6. Auditoria del Plan Preventivo.

EL COMITÉ DE EMPRESA DEL PAS DE LA ULPGC, CRUZA EL ECUADOR DEL CUMPLIMIENTO DE SU PROGRAMA DE ACTUACIÓN ACORDADO EN 2012 Y A TAN SÓLO UN AÑO DE LAS NUEVAS ELECCIONES SINDICALES

A tenor del extracto literal de los comunicados del Comité de Empresa, se puede concretar que en el último medio año hemos asistido al cierre definitivo de las negociaciones de una serie de materias, que se venía negociando desde el 2014. Principalmente la adaptación de la nueva RPT. El objetivo prioritario en esta Provisión de Plazas, se han consensado con los nuevos puestos de trabajo y aquellas vacantes que deben cubrirse, sin perjudicar a trabajadores temporales. En esta línea, de las aproximadamente 125 plazas vacantes, sólo se van a ofertar a *Concurso Oposición Retringuido* 29 plazas al efecto, siendo únicamente las que no afecten a ningún miembro de la plantilla del PAS Laboral. Todos los trabajadores temporales que se encuentran sustituyendo con fecha anterior al 31 de diciembre de 2014, tienen preservada su continuidad, hasta que se pueda celebrar un Concurso de Oposición Libre y poder así establecer plazos mínimos, enmarcados dentro de un procedimiento completo de Provisión de Plazas. De esta forma se preserva a ultranza los puestos de trabajo, tanto del Personal Fijo como del Personal Temporal, ya que de ello dependen muchas economías familiares, al poder verse afectados trabajadores, con la pérdida de empleo. Por ello, cualquier plaza vacante, que constituya el paro de un trabajador, deberá seguir en la misma situación que se encuentra actualmente, adquiriendo el Comité de Empresa el compromiso de no firmar ningún acuerdo con la Empresa en sentido contrario.

Igualmente ha podido cerrarse la *Disponibilidad Horaria* del único colectivo que faltaba por acogerse a la misma, siendo además por lo que dicha regulación se abordó en el último Convenio Colectivo de las Universidades Públicas Canarias, inspirando a otros grupos de trabajadores, donde existe personal laboral que ya lo percibe en otros ámbitos como el de Animalario-Granja, Obras e Instalaciones, Informática y Comunicaciones. El Colectivo en cuestión, es el de los *Conductores*. Asimismo, dada la nueva reestructuración del Servicio de Deportes, con la adscripción de los dos Oficiales de Deportes de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, era imperioso que los mismos, tuvieran contemplado la *Jornada Ordinaria con turnos de asistencia en Sábados, Domingos y Festivos*, como ya disponían el resto del Colectivo. Fruto de tres Asambleas Sectoriales y una reunión con los Técnicos que ostentan la Jefatura de dicho Servicio, también se precisó y aclaró la funcionalidad propia de los Oficiales de Instalaciones Deportivas, siempre dentro de la racionalidad. No menos importante ha sido el acuerdo para la asignación del *Componente Específico para Puestos de Dirección o Jefatura del Complemento al Puesto de Trabajo*, en determinados Supuestos de Sustitución.

Paralelamente se ha atendido rigurosamente la Formación del PAS Laboral, con una serie de condicionantes que preservan su encauzamiento: comienzo de impartición de los cursos en el mes de febrero de cada año; conocimiento y fijación de la cuantía económica estipulada según Convenio Colectivo (0,5 % de la masa salarial); y la muestra a final de cada ejercicio anual, de los gastos contraídos de forma pormenorizada, para hacerlos público a toda la plantilla del personal laboral.

En otro orden de cosas, se han llegado a varios acuerdos entre la Gerencia y el Comité de Empresa sobre los siguientes aspectos: Modificación Puntual del Protocolo de Sustituciones; Complemento de Dirección y Jefatura de los Conserjes; y una OPE Tasa de Reposición.

En suma todos estos acuerdos y las actas de las sesiones plenarias, pueden ser visualizadas en la página web del Comité de Empresa, en su menú principal <http://www.comitepas.ulpgc.es>

Independientemente de esta transparencia informativa, el Comité de Empresa ha cumplido por compromiso de cultura asamblearia, con la periodicidad de convocatorias y celebraciones de Asambleas Generales del Personal de Administración y Servicio Laboral de la ULPGC.



Entrada a la nueva Sede del STEC-IC por el número 1 de la calle padre José Sosa en Vegueta.