

NUESTRA CANDIDATURA

- 1 **ALBERTO MARIN MARTIN**
Vicerrectorado de Alumnado
- 2 **LILIAN PEREZ SAMBLAS**
Negociado de Nóminas – Servicio de Recursos Humanos
- 3 **JOSE CARLOS BARREIRO BAHAMONDE**
Alojamiento – Residencia Universitaria Parque de las Islas
- 4 **MARIA DOLORES MARTIN CARMONA**
Departamento de Bioquímica y Biología Molecular
- 5 **SYLVIA MARIA PEREZ GUILLOTIN**
Servicio de Contratación
- 6 **LUIS ALVAREZ MORALES**
Biblioteca General
- 7 **BERTA PILAR MORALES SANCHO**
Servicio de Idiomas
- 8 **FRANCISCO JOSE CASTILLA MARKS**
Secretario de Vicerrectorado
- 9 **CONCEPCION COSTA PADRON**
Departamento de Medicina Interna, Dermatología y Psiquiatría
- 10 **JOSE JUAN REYES REYES**
Facultad de Matemáticas
- 11 **CATALINA VADELL PONS**
Biblioteca de Económicas y Empresariales
- 12 **EMILIO JOSE AMAYA RAMOS**
Servicios Asistenciales - Alumnado
- 13 **ELVIRA RIOS GENDIVE**
Negociado de Seguridad Social – Servicio de Recursos Humanos
- 14 **JOSE LUIS ESCOBAR RUIZ**
Departamento de Prehistoria, Arqueología, Antropología e Hª Ant.
- 15 **Mª CARMEN VILLANUEVA DARIAS**
Departamento de Obstetricia y Ginecología, Pediatría, Medicina...
- 16 **JESUS PEREZ MARTINEZ**
Negociado de Alumnos – Serv. Planificación y Gestión Académica
- 17 **TERESA FARIÑA TRUJILLO**
Facultad de Filosofía
- 18 **EULOGIO RODRIGUEZ MORALES**
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática
- 19 **MANUEL LUIS ESTEVEZ ALMEDA**
Asesoría Jurídica

NUESTRO PROGRAMA ELECTORAL

EMPLEO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO con carácter inmediato:

- Convocar el concurso de traslado para que los/as afectados/as en destinos provisionales puedan acceder a destinos definitivos lo antes posible. Además, en el Concurso se debe valorar la antigüedad en cómputo de días.
- Convocar las oposiciones por promoción interna para cubrir las vacantes actuales de grupos A1 y A2.
- Poner en marcha el seguimiento y resolución en la devolución de la parte proporcional de la Paga extra suprimida en 2012 para evitar retrasos, y del acuerdo con Gerencia sobre ampliación de las enfermedades que dan derecho a percibir el 100% de las retribuciones en caso de baja médica.

De forma permanente:

- Buscar fórmulas alternativas que permitan cubrir adecuadamente la plantilla del PAS funcionario en las necesidades que se han detectado (completar las jefaturas de Servicio y Sección que faltan, eliminar las becas cubriendo puestos como Gestores de calidad, mejorar el apoyo a la investigación aumentando y descentralizando la unidad de apoyo a los proyectos de investigación o a los Institutos Universitarios, etc.)
- Hacer un seguimiento exhaustivo de la reforma en Centros y Departamentos para proponer medidas ante la posibilidad de que el dimensionamiento o las fusiones no sean adecuados y generen problemas de funcionamiento no previstos.
- Exigir a la Gerencia que se cubran todas las vacantes de forma rápida, tanto las de carácter permanente como las temporales ocasionadas por bajas de IT, aplicando el Reglamento de sustituciones internas y/o el nombramiento de funcionarios/as interinos/as cuando corresponda.
- Convocar concursos de traslado para todos los grupos (A1, A2 y C1) al menos cada dos años.
- Para agilizar estos procesos de concurso y que no se dilaten en el tiempo se debe poner en marcha de forma inmediata un mecanismo vinculado a la “administración electrónica” que permita disponer de la mayor parte de la información de méritos (antigüedad, cursos, titulaciones, etc.) ya valorados y certificados en una base de datos.
- Introducir la valoración de la antigüedad en cómputo de días para evitar agravios y distorsiones en función de la fecha en la que se convocan los concursos.
- Estudiar la posible adecuación de los méritos para los concursos abriendo un plazo para la presentación de propuestas y generando un debate con suficiente tiempo para analizarlo en profundidad, pero evitando hacerlo en periodos previos a un concurso con el objetivo de que el debate sea sosegado y se eviten tensiones innecesarias. En este sentido el mejor momento sería después de que se termine el próximo concurso de traslado.
- Poner en marcha protocolos que permitan la permuta con otros organismos y firmar acuerdos de reciprocidad con universidades para facilitar la movilidad voluntaria sin interferir el derecho a la promoción de nuestro personal funcionario.

En relación a los/as funcionarios/as interinos/as:

- Exigir que se hagan los nombramientos de personal interino que sea necesario para cubrir todas las vacantes dotadas y que no se puedan ocupar con funcionarios/as de carrera, incluyendo las bajas por IT.
- Publicitar la situación de las listas de personal interino y en qué situación se encuentran en cada momento, para que sus integrantes tengan información sobre las posibilidades de llamamiento.
- Adecuar las convocatorias de oposiciones y/o pruebas para confeccionar listas de nuevo personal interino recogiendo convenientemente los servicios prestados en el mismo puesto en la ULL para que sean valorados de forma prioritaria así como los cursos vinculados especialmente con los puestos a los que se opta.
- Confeccionar de forma urgente una nueva lista de personal interino para el Servicio de Biblioteca con el objetivo de poder cubrir las vacantes de Ayudantes de Biblioteca y Archivo y que no se están ocupando en este momento por no haber más personas en la lista actual.

RETRIBUCIONES

Es evidente que tenemos que seguir luchando conjuntamente con el resto de empleados/as públicos del Estado y con las demás organizaciones sindicales para recuperar el poder adquisitivo que hemos perdido en los últimos años, eliminar los recortes y lograr la devolución del resto de la paga Extra suprimida, pero en la ULL tenemos que:

- Actualizar las retribuciones actuales del personal de la unidad de apoyo a 20-20 porque en ocasiones sustituyen puestos 20-20 sin compensación económica; puestos de administrativo base a 18-18 para adecuar su complemento específico con el mismo nivel del de Destino y jefaturas de sección a 26-65 para homogeneizar todas con el mismo complemento específico.
- Comenzar las negociaciones con Gerencia para establecer los mecanismos de valoración que se aplicarán como estímulo a la futura productividad, evitando la discrecionalidad. En este sentido recordar que el profesorado tiene hasta 6 conceptos diferentes que retribuyen su productividad y que éstos son de carácter permanente y valorables de forma pública y objetiva.

JUBILACIÓN

- Negociar la implantación de un “premio a la jubilación” en igualdad de condiciones que el PAS laboral.
- En cuanto legalmente sea posible iniciar un Plan de jubilaciones parciales similar al del PAS laboral.

RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

- Negociar con la Gerencia un Reglamento que establezca los procedimientos y protocolos de actuación en las negociaciones de la RPT, incluyendo la definición de los puestos susceptibles de ser considerados como “modificados sustancialmente” y los criterios objetivos para aplicar las

adscripciones provisionales. De forma que previamente se conozcan las consecuencias de las reformas en la RPT y se eviten tensiones e incertidumbres innecesarias.

- Buscar fórmulas para seguir completando la plantilla del PAS funcionario, cubriendo las deficiencias que se han detectado y que no se han podido afrontar con la última reforma “a coste cero”.
- Impulsar una reforma de la RPT de Biblioteca mediante el consenso del personal de la misma, de su Dirección, de la Gerencia y la Junta de PAS funcionario.

ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL

- Garantizar y potenciar el Intercambio de Vacaciones con otras universidades, manteniendo a los mismos representantes actuales de la ULL (tanto del PAS laboral como del PAS funcionario) ya que son quienes mejor conocen los procesos de negociación con las demás universidades y pueden garantizar un buen resultado en las ofertas. Además, pedir a la Gerencia que mantenga el compromiso de apoyo a esta iniciativa de forma permanente.
- En cuanto sea posible, volver a actualizar el presupuesto dedicado a las ayudas asistenciales ya que su congelación impide afrontar nuevas iniciativas o ideas. Evaluar la distribución actual de los distintos apartados y analizar si es necesario introducir modificaciones, para lo que hay que hacer un estudio de necesidades que se difunda entre el PAS funcionario y que se abra un periodo de aportaciones que permita atender nuevas situaciones no contempladas hasta ahora.
- Establecer de inmediato, para el próximo curso académico, la gratuidad recíproca en la matrícula de la ULPGC en igualdad de condiciones que el PAS laboral. Ya que no está justificado que se mantengan diferencias en este tema porque ambos colectivos tienen los mismos problemas jurídicos para aplicar ese derecho.
- Extender las ayudas asistenciales a los progenitores que formen parte de la unidad familiar.
- Extender las ayudas asistenciales y la matrícula gratuita para los/as hijos/as independientemente de su edad, siempre que estén estudiando y dependan económicamente de la unidad familiar del personal de la ULL.

JUBILACIÓN

- Poner en marcha el premio a la jubilación en igualdad de condiciones que el PAS laboral.
- En cuanto legalmente sea posible, aplicar las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público que permiten la jubilación parcial del personal funcionario, en igualdad de condiciones que el PAS laboral.

FORMACIÓN

- Ampliar el presupuesto destinado a la formación, ya que una vez regularizado el funcionamiento de la Comisión de formación estamos llegando al tope disponible y, sin embargo, seguimos teniendo grandes carencias.
- Garantizar que todos los cursos posibiliten que, además del colectivo directamente vinculado con la formación específica de un curso determinado, el resto del personal funcionario también tenga acceso al mismo para completar su formación y prepararse para posibles traslados y/o

promociones futuras. Mejorando de paso la formación colectiva para ampliar los niveles de calidad actual.

- Potenciar aún más los cursos de idiomas, incrementando su número, diversificando los temas a tratar para adaptarlos a nuestras necesidades profesionales, incluyendo otros idiomas oficiales de la Unión Europea (especialmente el francés que tiene un especial interés para la atención al alumnado procedente de los países de África occidental), y trabajando con grupos más pequeños que mejoren el nivel de aprendizaje.
- Poner en marcha cursos de formación en nuevas tecnologías de un mayor nivel (avanzados) para quienes ya disponen de los conocimientos medios necesarios y que hasta ahora solamente han podido formarse de forma autodidacta.
- Poner en marcha, de forma inmediata, los cursos de formación para preparar las oposiciones A1 y A2 que se deben convocar para cubrir las vacantes actuales.

PERMISOS Y VACACIONES

- Consideramos absolutamente necesario establecer una recuperación de la “normalidad” en el disfrute de vacaciones de verano, empezando por reducir los periodos de cierre en agosto. La justificación de esta medida era para evitar que el recorte presupuestario repercutiera en posibles despidos y una vez alejada esa posibilidad parece razonable volver a la situación anterior de manera escalonada. Por eso plantearemos que el cierre de agosto en 2015 se reduzca en una semana.
- Mientras se mantengan los cierres de agosto y ciertas restricciones para el uso de las vacaciones y permisos, entendemos que se deben flexibilizar todos los permisos. Por ejemplo, permitiendo que se puedan disfrutar licencias sin sueldo sin límite alguno, es decir desde un solo día (algo que ya se aplica en el Gobierno de Canarias).
- Modificar el sistema actual de Jornada Especial, adecuándolo al criterio de 1 hora = 1 punto del Complemento Específico de cada puesto de los que actualmente tienen que desempeñarla.

IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

- Todos los estudios sobre igualdad de Género en la ULL han acreditado que el colectivo del PAS funcionario es el que menos desigualdades registra, tanto en niveles retributivos como en el desempeño de puestos de responsabilidad, equidad en Tribunales de oposiciones y/o concursos, etc. Sin embargo es necesario seguir manteniendo ese criterio de igualdad para evitar desviaciones futuras. Por esa razón, la propia lista que CCOO presenta a las elecciones es proporcionada entre hombres y mujeres.
- En materia de Conciliación entendemos que existe un déficit en materia de horario flexible, condicionado hasta ahora por la falta de un sistema de control horario. Y considerando que éste último se retrasará bastante tiempo porque es complejo y costoso establecer mecanismos de control para todo el personal de la ULL (profesorado y PAS), desde CCOO pensamos que se pueden articular fórmulas alternativas de horario flexible para quienes tengan cargas familiares (hijos/as o personas mayores que atender) con algún sistema de control basado en el acceso al ordenador, ya que todo el PAS funcionario dispone de un equipo informático en su puesto de trabajo.
- Además, es necesario adaptar el Reglamento de permisos a las nuevas normas recogidas por el Estado (por ejemplo en materia de permisos por lactancia).

EXTERNALIZACIONES – FUNDACIÓN UNIVERSIDAD

Desde CCOO entendemos que es necesaria la existencia de una Fundación para complementar los servicios directos que presta la propia ULL, pero no para “competir” con nosotros sino para desarrollar aquellas actividades y tareas que la propia universidad no puede desarrollar porque ese servicio no es posible organizarlo dentro de la ULL por su propia casuística (servicio de idiomas), o porque se trata de subvenciones temporales condicionadas por el Gobierno de Canarias o por las empresas (cuestiones de empleo de los graduados, becas de colaboración en empresas, etc.) o porque en un momento determinado no tenemos los medios necesarios para hacerlo de forma transitoria (la antigua OAPI-oficina de apoyo a los proyectos de investigación y que ahora hemos recuperado para la ULL). Por eso proponemos:

- Buscar fórmulas alternativas que permitan recuperar servicios, funciones y tareas que sí podemos desarrollar desde la propia ULL con personal propio, de forma que el Rector se comprometa a hacerlo en cuanto tengamos los medios disponibles (tal como se hizo con la mencionada OAPI).
- Para lograr ese objetivo es necesario que la Junta de PAS funcionario sea informada de las Encomiendas de gestión realizadas por la ULL a favor de la Fundación, con el fin de poder articular alternativas y compromisos que permitan recuperar esas funciones en el futuro.
- Por otra parte, consideramos imprescindible que se aplique un Protocolo de Buenas Prácticas sobre las Encomiendas de Gestión así como en las relaciones de la ULL y la Fundación, similar al que ya tiene la Administración del Estado. Lo que proporcionaría un mayor nivel de transparencia y mejoraría la seguridad jurídica.
- Desde CCOO, por otra parte, consideramos esencial que la ULL únicamente disponga de una sola entidad externa vinculada: en este caso la Fundación. Consideramos muy peligrosa la situación de otras universidades en las que se han creado diversas fundaciones y/o empresas (como la ULPGC que dispone de una fundación y tres empresas). Por lo que pediremos un compromiso claro al Rector en este sentido.

PROCEDIMIENTOS Y CARGAS DE TRABAJO

Desde CCOO entendemos que es necesario que el trabajo realizado hasta este momento, con el estudio de carga de trabajo, que ha servido, en parte, para la actual modificación de la RPT, tenga continuidad en el tiempo y sirva como un parámetro más de estudio de las necesidades de nuestra RPT. Por ello proponemos:

- La Publicación de los procedimientos que se llevan a cabo en cada Servicio, Sección, Negociado o Unidad Administrativa.
- La Publicación, a nivel interno, de las cargas de trabajo que conlleva cada uno de los procedimientos.
- La Comunicación por parte del Equipo de Gobierno a la Junta de Personal de la implantación de nuevos procedimientos y a qué servicio se le encomienda. Si dichos procedimientos son de carácter permanente habrá que hacer público el procedimiento y hacer el estudio de carga de trabajo que conlleva.
- La publicación de un catálogo de la documentación asimilada por cada uno de los procedimientos (Solicitudes, resoluciones, comunicaciones, etc...).