

## RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR SEPCA EN ESCRITO DEL 08/02/21

### **1.- ¿A quién tiene pensado nombrar para el cargo de Vicegerente/a de Recursos Humanos?**

Nuestra intención es que, además de ser una persona con las competencias necesarias para este puesto, sea también dialogante y, preferiblemente, personal de la ULPGC.

### **¿Cuál es su modelo de estructura gerencial, teniendo en cuenta la estructura gerencial actual, con la figura de adjuntos y el sobrecoste añadido?**

Queremos mantener el mismo número de vicegerencias, dedicadas a coordinar fundamentalmente áreas de carácter transversal.

### **2.- ¿se compromete a realizar un estudio de necesidades de plantilla, preferentemente encomendado a una empresa externa, y a la publicación del mismo?**

Llevar a cabo el estudio de plantilla es una clara necesidad y nuestra intención es hacerlo. Si vemos necesario externalizar el estudio, se hará. Y será un análisis en el que participarán las distintas unidades y servicios.

### **3.- ¿Se compromete a minimizar los puestos de libre designación, procediendo a su cobertura en cualquier caso mediante convocatoria pública?**

En todo caso, no crecerán los puestos de libre designación. Y se cubrirán como marque la normativa, siempre con publicidad y transparencia.

**4.- La aparición de universidades privadas, en el archipiélago canario, ha tenido un considerable crecimiento fomentado por gobiernos, partidos políticos, y grupos empresariales y financieros, que ahogan el modelo público y universal de los estudios superiores y lo tachan de insostenible. A partir de estos argumentos meramente mercantiles, entienden la educación como un gasto y no como un a inversión. Desde SEPCA defendemos una educación superior pública, universal y de calidad, posicionándonos en contra de toda medida que no apoye el sistema público de universidades, o limite su crecimiento y desarrollo.**

### **¿En este contexto, que política universitaria piensa desarrollar?**

Consideramos que la educación pública superior es una inversión, no un gasto. Nuestro compromiso es defender el derecho a la educación pública superior de calidad, y negociar con el Gobierno de Canarias para obtener la mejor financiación posible para sostenerla con fondos públicos. Estamos convencidos de que la mejor herramienta para ello es un nuevo Contrato Programa.

### **5.- La LOU y los Estatutos de la ULPGC definen de forma clara que corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad. Desde SEPCA defendemos este principio legislativo en pro de la transparencia y eficiencia: separación por un lado de las funciones políticas, y por otra de las funciones puramente técnicas, de gestión y administrativas. ¿Qué actuaciones piensa implantar para dejar claramente delimitadas estos dos tipos de funciones?**

Efectivamente, las funciones propias del PAS no deben resultar suplantadas o disminuidas por el papel desempeñado por los cargos académicos. Además de asumir como principio el respeto al papel previsto para el PAS en la legislación, creemos que una forma de evitar estas distorsiones consiste en resolver los problemas de recursos humanos que actualmente presentan los servicios administrativos de la ULPGC, además de promoviendo la coordinación y comunicación con la Gerencia.

### **6.- ¿Se compromete a negociar e implantar, en un breve espacio de tiempo, medidas permanentes de teletrabajo en los puestos del PAS susceptibles de ello?**

Nos comprometemos a iniciar el estudio para regular el teletrabajo en el colectivo del Personal de Administración y Servicios antes de que termine 2021 y proceder a su negociación.

**7. En 2018 todo el personal funcionario de la Comunidad Autónoma Canaria dejó de realizar la jornada especial, por Decreto del Gobierno de Canarias. Automáticamente la Universidad de La Laguna le aplicó la misma disposición a su personal, por lo que 3 años más tarde el único personal funcionario al que da por aplicarle la medida es al de la ULPGC. Esta discriminación causa gran pesar en el personal, puesto que va en contra del derecho a su conciliación familiar-laboral. Por otro lado, es un descuido incumplimiento de la propia Instrucción de Permisos del PAS que estipula que “cualquier mejora legislativa que sea promulgada con respecto a permisos, licencias, vacaciones, jornada y horario será de aplicación inmediata y directa”. La pregunta es concreta y el colectivo está atento a una respuesta específica. ¿Tiene la intención de eliminar, con efecto inmediato, la obligación de realizar la jornada especial para el PAS funcionario?**

Una de las referencias a considerar en cuanto a este tipo de medidas debe ser la Comunidad Autónoma de Canarias. Nuestra propuesta es sí, siempre y cuando esta medida sea compatible con mantener la actividad de la ULPGC en los estándares deseables, teniendo en cuenta especialmente los problemas de personal que viene arrastrando la Universidad.

**8.- El personal de administración y servicios se ha manifestado varias veces demandando la implantación en la ULPGC de la carrera profesional horizontal, es decir, la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, si n necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Para ello se bareman distintos méritos como la antigüedad, titulación, formación, acreditación de idiomas etc.**

**Este sistema ya se ha iniciado en varias universidades, e incluso ha sido puesto en marcha, por un antiguo Gerente de nuestra institución, en el Servicio Canario de Salud. Teniendo en cuenta que el PDI dispone de sistemas como es el caso de los complementos retributivos, pero en cambio el PAS no dispone de ningún incentivo que estimule su excelencia profesional,**

**¿estaría dispuesto a negociar e implantar la carrera profesional horizontal para el PAS, en la primera mitad de su legislatura?**

Todo ello requiere la aplicación de algunas de las propuestas de nuestro programa, como las consistentes en reforzar los sistemas de planificación y la programación de acciones de mejora. Estamos dispuestos a negociarlo y que fruto de esa negociación salga un calendario de implantación.

**9. Actualmente, en la relación de puestos de trabajo del PAS 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, etc). De hecho, hay muchos servicios donde más del 50% de su personal está adscrito de forma temporal. Eso ocurre porque desde hace años no se celebran ni procesos de promoción interna ni concursos de traslados para el personal laboral fijo o funcionario de carrera. De hecho, la denominación “de carrera” es puramente nominal, puesto que no hay ninguna forma de hacer carrera en la ULPGC para el PAS. De nuestra exposición se derivan dos preguntas directas:**

**¿Tiene intención de sacar a promoción interna, como mínimo cada dos años, las vacantes que se vayan generando en la RPT?**

**¿Tiene intención de realizar, como mínimo cada dos años, concursos de traslado para cubrir las vacantes que se vayan generando en la RPT?**

Creemos que tanto los concursos de traslado como los procesos de promoción interna deben realizarse con regularidad, dado que son necesarios tanto para la provisión de los puestos de

trabajo de los servicios y unidades como para facilitar el derecho a la carrera profesional y a la movilidad.

**10.- Tomando como referencia al resto de administraciones públicas canarias, así como a la ULL y las universidades nacionales, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se ha caracterizado por ser una de las administraciones que, en conjunto, abona los salarios más bajos a su personal, cuestión que se agudiza en el PAS. Afortunadamente, esta tendencia está cambiando y desde hace dos años se han podido homologar retributivamente algunos grupos, mientras otros esperan su turno. Por otro lado, es un derecho reconocido incluso en los Estatutos de la ULPGC.**

**En el momento en el que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se compromete a continuar en la senda de la homologación retributiva del PAS?**

Creemos que los empleados de la ULPGC no deben percibir unas retribuciones inferiores a los de la Comunidad Autónoma de Canarias ante puestos de naturaleza análoga, por lo que en el momento en que presupuestariamente sea posible, trabajaremos por la equiparación salarial del PAS.

**11. En la RPT consta que la figura de “administrativo/a puesto base”, la más numerosa del PAS funcionario, puede ser ejercida indistintamente por un personal del grupo C1 o del grupo C2. Esto en la práctica significa que la ULPGC abona sueldos diferentes a cada grupo por realizar el mismo trabajo, lo que es discriminatorio y de dudosa legalidad.**

**¿Va a mantener esta discriminación o pretende compensarla?** A igual contenido de los puestos de trabajo debe corresponder igual retribución. Esta cuestión, junto con otros problemas, debería ser identificada en el estudio de plantillas antes mencionado y ser objeto de una propuesta de solución.

**12.- En el caso de que finalmente el personal interino y/o temporal tenga que consolidar su empleo por medio de un concurso-oposición,**

**¿estaría de acuerdo en aplicar el baremo legal más favorable al personal? Concretamente un 55/45 (55 fase de oposición / 45 fase de concurso)**

Nuestro compromiso es tomar todas las medidas posibles, dentro de la legalidad vigente, para favorecer la estabilidad del personal temporal e interino. Qué medidas concretas se adoptarán debe ser fruto de analizar y de escuchar, en el momento, todas las alternativas disponibles

**13.- En el caso de que finalmente el personal interino y/o temporal tenga que consolidar su empleo por medio de un concurso-oposición,**

**¿estaría de acuerdo en brindarles formación específica para ayudarles a superar los procesos selectivos?**

Nos parece que defender, en el caso que se menciona, la opción de seguir contando en nuestra Universidad con el personal que se ha formado y que atesora ya el conocimiento necesario para llevar a cabo de manera óptima su función, es una prioridad. Si para ello hay que brindar formación específica, estamos de acuerdo.

**14. Una vez finalizados los procesos de consolidación y estabilización del personal temporal e interino, ¿se compromete a la creación de una bolsa de trabajo en la que se priorice el tiempo de servicios prestado a la ULPGC?**

Sí, siempre dentro de los márgenes determinados por la normativa aplicable.

**15. ¿Estaría dispuesto a estudiar e implantar un complemento retributivo para los puestos que tengan asignada la atención al público?. Conserjerías, administraciones de edificios, etc**

Los complementos deben responder a las singularidades y responsabilidades de cada puesto; la atención al público constituye un rasgo que no se da en todos los puestos, por lo que es algo a tener en cuenta a la hora de fijar estas. Por otro lado, contestar a esta pregunta para un puesto concreto requiere tener en cuenta el conjunto de retribuciones de ese puesto, para que exista una coherencia entre los distintos tipos de retribuciones que corresponden a cada uno y también entre las que se asignan a cada uno de los puestos. Todo ello deberá ser abordado también en el ya referido análisis de plantilla, además de dentro de las limitaciones a nivel presupuestario