

¡¡ Juntos podemos !!

Después de varios intentos, por fin, este número de **UNIVERSIDAD CANARIA** sale como revista de las Secciones Sindicales de la **INTERSINDICAL CANARIA** de ambas Universidades Canarias, Las Palmas de Gran Canaria y La Laguna.

Este es un esfuerzo que queremos poner a disposición de todo el personal de las Universidades Canarias, no sólo para expresar las ideas y opiniones de la **INTERSINDICAL CANARIA** o de las personas que la componemos, sino también para todos/as aquellos y aquellas que quieran colaborar con nosotros, porque queremos que la revista **UNIVERSIDAD CANARIA** sea una vía para expresar sus preocupaciones e ideas.

En nuestro ámbito, y no sólo en el nuestro, hay abierto una serie de debates y trabajos a realizar en los próximos meses que necesita la colaboración de todos los trabajadores y el buen entendimiento de los Sindicatos

con presencia en las Universidades Canarias es fundamental.

En todas las Administraciones Públicas está abierto un profundo debate sobre el futuro, debate en el que se profundizará con la formación del nuevo Gobierno del Estado Español, circunstancia que puede influir en la configuración del mapa político canario y en la conformación del nuevo Gobierno de Canarias, sea del partido o de los partidos que sean, y que está creando una seria preocupación entre todos los/as trabajadores/as públicos, y de lo que obviamente el personal de las Universidades Canarias no está exento, y en la que una de sus tendencias es la posible privatización de los servicios públicos.

Además, durante los próximos meses, se hará un profundo estudio sobre nuestras Plantillas, dentro de lo acordado en los Contratos-Programas de ambas Universidades con el Gobierno de Canarias, de cara a diseñar las Plantillas tanto del Perso-

nal Docente como del No Docente hasta finales de siglo.

La **INTERSINDICAL CANARIA** quiere expresar que mira con sentido positivo este estudio de las Plantillas, pero defendemos que los representantes de los/as trabajadores/as (Comités de Empresa, Juntas de Personal y Secciones Sindicales) tienen que jugar un papel fundamental en el diseño definitivo de las mismas, ya que si esto no ocurriese se podría llegar a una situación de falta de diálogo de peligrosas consecuencias para las Instituciones en donde trabajamos.

Por último, y como hecho puntual, queremos expresar nuestra plena disposición a negociar un Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las dos Universidades Canarias, punto fundamental del programa electoral de nuestra Sección Sindical defendido en las últimas elecciones sindicales celebradas en diciembre de 1994.

Convocado el II Congreso de la Intersindical Canaria

Los días 9 y 10 de Febrero de 1996 se reunió en Santa Brígida, Gran Canaria, el Pleno Nacional de la **INTERSINDICAL CANARIA**, máximo órgano entre Congresos de nuestro Sindicato.

En la reunión se trató un Informe de Gestión del Secretariado Nacional, las líneas de la **INTERSINDICAL CANARIA** en la Negociación Colectiva para 1996 y un Plan de Trabajo para 1996, enfocado fundamentalmente a ir creando la unidad de la estructura jurídica, locales, administrativa, afiliativa y de las Federaciones entre los diferentes sindicatos que fundamos la **INTERSINDICAL CANARIA** (*Confederación Autónoma Nacionalista Canaria, Sindicato Canario de Salud, Sindicato Obrero Canario y Sindicato de Trabajadores de Enseñanza de Canarias*), ya que los días 19 y 20 de Octubre de 1996 se celebrará el II Congreso de la **INTERSINDICAL CANARIA**, que culminará el proceso de unidad de nuestro Sindicato, iniciado en el I Congreso, en Enero de 1994.

Sumario

Campus

(pág. 2)

Firmas

(pág. 9)



Contrato-Programa: El reto de nuestra plantilla

Blas Parrilla Cabrera
Tenerife

Este puede ser un año importante para el PAS de la Universidad de La Laguna, pues puede cristalizar por fin una de las aspiraciones más sentidas por la mayoría y por las que se ha estado luchando durante años: la definición de una política de recursos humanos de la U.L.L. y la puesta en marcha de mecanismos que permitan modificaciones de plantilla de una forma planificada y acorde con las necesidades.

A pesar de las sucesivas reformas realizadas, la última en diciembre de 1995, desde el año 87 no se ha confeccionado una auténtica plantilla, pese al mandato estatutario del artículo 46°. La plantilla realizada en 1987, tras el estudio llevado a cabo por la Inspección de Servicios del M.E.C., supuso una gran reorganización de los efectivos de personal y además propició un amplio crecimiento de plantilla para poder atender los servicios que se pretendía prestar.

Empuje de los trabajadores

En el pasado la U.L.L. no ha tenido una auténtica política de recursos humanos. Todas las acciones de racionalización, la formación del personal, la adecuación de las estructuras organizativas a la nueva distribución territorial de la Universidad, las políticas de promoción de personal y, en general, las medidas para la mejora de los servicios han ido planteándose, y en alguna medida resolviéndose, más por el empuje de la representación

de los trabajadores que por el interés de la propia institución.

El estudio de las necesidades de personal, planteado en el Contrato-Programa, recientemente firmado, puede significar un giro radical en esa forma de actuación. Esperamos que este estudio, su debate y aplicación, signifiquen el nacimiento de esa política de recursos humanos de la U.L.L.

Para ello, es indispensable que se produzca en el seno de la Comunidad Universitaria un gran debate que clarifique el porvenir. Qué tipo de universidad queremos para los próximos años, qué servicios ha de ofrecer, qué tipo de necesidades se plantearán y qué medios habrá que disponer

para poder satisfacerlas. La necesaria racionalización de la actividad de la administración, y los recortes previsibles en el gasto público, harán que las nuevas propuestas que surjan de los estudios de necesidades sean sin duda más moderadas en el crecimiento de personal y bastante más audaces en cuanto a las formas organizativas y a los contenidos de los nuevos puestos de trabajo.

También pondrán de manifiesto lo inadecuado de determinadas estructuras organizativas y puestos de trabajo. Es por ello que el debate de las necesidades de plantilla habrán de hallarnos bien dispuestos y preparados para defender los puestos de trabajo, asumiendo la necesaria transformación de los

mismos, la necesidad de reciclaje y formación permanente y la disposición para asumir nuevas tareas y responsabilidades.

Por nuestra parte está garantizada la disposición al diálogo sin ataduras previas, la activa participación en ese debate, la corresponsabilidad en la gestión de la política de recursos humanos y la lucha por conseguir una mayor implicación del personal de administración y servicios en la vida de la institución.

Presidente del Comité de Empresa de la Universidad de La Laguna.

Artículo publicado en el "Boletín del Comité de Empresa de la Universidad de La Laguna", en su número 10 de febrero de 1996.

Un nuevo sistema de financiación

José Miguel Ramírez Araña
Gran Canaria

Cuando se presentó el primer borrador del Contrato-Programa en la Junta de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en el último trimestre del año 1995, éste fue calificado de descafeinado y de agua chirri, siendo rechazado rotundamente porque atacaba el principio de autonomía de la Universidad.

Después de varias sesiones de la Junta de Gobierno se consiguió consensuar y aprobar un documento base para la negociación, documento que recogía las aspiraciones mínimas e irrenunciables de la Universidad de cara a su financiación en los tres próximos años, siendo de total satisfacción de la Comunidad Universitaria

el Contrato-Programa firmado por el Gobierno de Canarias el pasado día 5 de febrero de 1996.

En lo que respecta al Personal de Administración y Servicios se recogió como aspectos positivos el que se realizara un estudio técnico de estructura y organización de la plantilla, de cara a efectuar acciones concretas en los años 1997 y 1998; el respeto a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y la representación institucional de la Universidad en el ámbito de la misma; y la continuidad del programa de formación del Personal de Administración y Servicios con la colaboración del *Instituto Canario de Administración Pública (I.C.A.P.)*.

Sin duda hacía falta regular el marco de financiación de las Universidades

Canarias, recogiendo ya en la Ley 6/1995, de 6 de abril, de Plantillas y Titulaciones Universitarias, los contenidos mínimos de los Contratos-Programas y no estar siempre pendiente de los avatares anuales de las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma. Durante tres años la planificación que se realice podrá ser una realidad, asegurándose mediante este marco la estabilización y promoción del profesorado, plasmándose ya como ejemplo positivo en el Presupuesto del ejercicio 1996 un incremento del 13,73% del Capítulo I y la creación de una unidad de gasto para la calidad de la docencia con 174.500.000 pesetas.

Miembro de la Junta de Personal de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

La Intersindical Canaria: primera fuerza sindical en las Universidades Canarias

Las elecciones dan a la Intersindical Canaria el 37,8% de los votos

Finalizadas la mayoría de las Elecciones Sindicales, los resultados producidos en el ámbito de ambas Universidades Canarias, ha puesto a la INTERSINDICAL CANARIA en el primer lugar de las preferencias de los/as trabajadores/as.

Destaca la INTERSINDICAL CANARIA claramente en el sector del P.A.S., con presencia en ambos Comités de Empresa y

Juntas de Personal, siendo la segunda fuerza, detrás de CC.OO., en el sector docente.

Queremos agradecer el apoyo recibido por los/as compañeros/as de la INTERSINDICAL CANARIA, esperando seguir con las propuestas e ideas que nos quieran aportar para la mejora de los intereses de nuestros colectivos y de las instituciones en las que trabajamos.

Cómputo total

	INTERS. CANARIA	CC.OO.	U.G.T.	C.S.I.F.	Total
ULL	20	14	6	5	45
ULPGC	14	17	10	4	45
Total	34 (37,8%)	31 (34,4%)	16 (17,8%)	9 (10%)	90 (100%)

	I. Canaria	CC.OO.	U.G.T.	C.S.I.F.	Total
PERSONAL LABORAL					
U.L.L.	10	—	3	—	13
U.L.P.G.C.	3	4	4	2	13
Total	13 (50%)	4 (15,4%)	7 (26,9%)	2 (7,7%)	26 (100%)
PERSONAL FUNCIONARIO					
U.L.L.	4	4	1	2	11
U.L.P.G.C.	4	3	2	2	11
Total	8 (36,4%)	7 (31,8%)	3 (13,6%)	4 (18,2%)	22 (100%)
TOTAL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS					
U.L.L.	14	4	4	2	24
U.L.P.G.C.	7	7	6	4	24
Total	21 (43,8%)	11 (22,9%)	10 (20,8%)	6 (12,5%)	48 (100%)
PERSONAL DOCENTE					
U.L.L.	6	10	2	3	21
U.L.P.G.C.	7	10	4	—	21
Total	13 (31%)	20 (47,6%)	6 (14,3%)	3 (7,1%)	42 (100%)

¿Negociación de un Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Canarias?

Alberto Brito

Tenerife

En el Programa Electoral de la INTERSINDICAL CANARIA en las últimas Elecciones Sindicales defendimos como uno de los objetivos prioritarios de nuestro trabajo sindical la elaboración de un Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades Canarias, como hemos venido haciendo en solitario desde hace muchos años, ya que observábamos una serie de cuestiones que a nuestro entender favorecían esta posibilidad.

Por esta serie de cuestiones, la INTERSINDICAL CANARIA tomó la iniciativa de convocar una reunión de los cuatro sindicatos (UGT, CC.OO, CSIF e INTERSINDICAL CANARIA) con presencia en los dos Comités de Empresa de las Universidades Canarias el jueves, 1 de Febrero de 1996, en el Local Sindical de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, de cara a que cada sindicato se pronunciase con respecto a la posibilidad de negociar un Convenio Colectivo en Canarias y la elaboración de una plataforma conjunta de los cuatro sindicatos.

A la reunión asistieron representantes de UGT, CC.OO y CSIF de Las Palmas de G. C. y de INTERSINDICAL CANARIA de Las Palmas de G. C. y La Laguna, no asistiendo ningún representante de UGT de La Laguna.

En la reunión se planteó por parte de los representantes de la INTERSINDICAL CANARIA la posición

favorable a la negociación del Convenio Colectivo, con los argumentos antes mencionados, siendo estos favorablemente acogidos por los representantes de CSIF, y con muchas reservas por los representantes de los otros dos sindicatos, expresando que tenían que estudiar el tema.

Llegados a este punto se acordó establecer como fecha tope para que UGT y CC.OO se pronunciasen, el viernes, 15 de Marzo de 1996.

Tenemos que hacer constar en este artículo, que el mismo día de la reunión, le llega un fax al centro de trabajo del Delegado Sindical de la INTERSINDICAL CANARIA de Las Palmas de G. C., del cual tenemos conocimiento el viernes, que firmado por el Coordinador Regional de FETE-UGT mostraba la disponibilidad de este sindicato a la negociación del Convenio Colectivo, cuestión que nos llamó la atención por la contradicción evidente en las posiciones de este sindicato entre Gran Canaria y Tenerife.

La INTERSINDICAL CANARIA quiere poner en conocimiento de todo el Personal Laboral su plena disponibilidad a sentarse con todos los sindicatos, de cara a que de forma unitaria elaboremos una plataforma reivindicativa del Personal Laboral. Somos, asimismo, conscientes de que la negociación no va a ser fácil, pero sí que va a ser positiva por acercar el marco de la negociación, y la información, a nuestros/as compañeros/as.

Delegado Sindical de la Intersindical Canaria en la Universidad de La Laguna

Nueva negociación de oferta de empleo público para 1996

Acuerdos en la Mesa de Negociación en el ámbito de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

7 ras previo análisis de la Relación de Puestos de Trabajo para el ejercicio 1996 y en referencia específica a la oferta de empleo público de personal funcionario de esta Universidad para el presente ejercicio, la representación de la Universidad y de las Secciones Sindicales en el ámbito de aplicación de los artículos 31 y 32 de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre *Negociación Colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos*, llegaron a los acuerdos detallados a continuación.

Primero.- Anular la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en la Escala de Gestión de esta Universidad publicada con fecha 21 de febrero de 1996, B.O.C. n.º 23, y refundir la oferta de empleo del ejercicio 1995 y 1996, a los efectos de agilizar el proceso de ingreso y provisión de puestos de trabajo, ya que en la nueva Re-

lación de Puestos de Trabajo se ha creado una nueva plaza del Grupo B de la Escala de Gestión, ocho plazas de Grupo D y cuatro plazas de Ayudantes de Biblioteca, analizándose asimismo la petición de reingreso de dos trabajadores pertenecientes a la Escala Administrativa de la Universidad, hecho que minoraría las perspectivas de promoción del grupo D al C prevista en la oferta de empleo público del ejercicio 1995.

Segundo.- Para las vacantes de la Escala de Gestión y Escala Administrativa se acordó que todas fueran cubiertas mediante el procedimiento de promoción interna, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos que actualmente posee la Universidad, llegándose a dicho acuerdo en el marco de aplicación de los artículos 75, 79 y Disposición Adicional Séptima del Decreto 365/1995, de 10 de marzo, (B.O.E. n.º 85, de 10 de

abril), acordándose asimismo que las vacantes que se produjesen en la Escala Administrativa por acceso, en su caso, a Escalas o Cuerpos del Grupo B fuesen acumuladas al sistema de acceso por promoción interna, debiéndose recoger dicho acuerdo en las bases de la convocatoria de la Escala Administrativa. Para las vacantes de la Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos se acordó la reserva del 50% para la promoción interna y para las vacantes de la Escala de Auxiliar Administrativo que sólo

una plaza fuera reservada para la promoción interna y el resto para la promoción libre.

En referencia a las bases de la convocatoria de Auxiliares Administrativos se acordó que se incluyese el mismo acuerdo previsto para la Escala Administrativa, debiéndose acumular las vacantes que se produjesen por acceso, en su caso, de Auxiliares Administrativos a la Escala Administrativa o concursos a otras Administraciones Públicas, a la promoción libre.

Una vez analizados todos los acuerdos en su conjunto, se comprobó que la oferta de empleo público del ejercicio 1996 recoge un 26,92% de plazas para la promoción interna y un 73,08% para la promoción libre.

Grupo/Escala	Prom. Interna	Prom. Libre	Total
B: Escala de Gestión	2	—	2
B: Escala Aytes. Archivos, Biblioteca y Museos	2	2	4
C: Escala Administrativa	2	—	2
D: Escala Auxiliar Administrativa	1	17	18
Total	7	19	26

Nuevas plazas en el ejercicio 1996 para el Personal Laboral

Las 18 nuevas plazas creadas en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se distribuyen de la siguiente manera: un Licenciado en Relaciones Institucionales (Sede Central); un Gestor de Sistemas Informáticos (Dpto. de Informática y Sistemas); doce Técnicos Especialistas (Publicaciones, Investigación, Alumnos [Inf.], Electrónica y Telecomunicaciones [Inf.], Humanidades,

Dpto. Arte, Ciudad y Territorio [Inf.], Biología, Economía Aplicada [Inf.], Física, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica y Educación Física); dos Oficiales de Laboratorio (Animalario y Dpto. Señales y Comunicaciones); un Auxiliar de Biblioteca (Ciencias de la Salud); un Ayudante de Servicios Veterinarios (Veterinaria). El puesto de Conserje en Arquitectura se sustituye por Aux. Servicio (CDJ).

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA Promoción de plazas para el ejercicio 1996

Grupo III Técnico Especialista Aire Acondicionado	1
Grupo III Conductor camión-grúa	1
Grupo III Técnico Especialista Mantenimiento	2
Grupo IV Oficial Oficinas Mantenimiento	1
Grupo III Técnico Especialista Microscopía Electrónica	1
Grupo III Tco. Espec. Servicio Calibración y Electrón.	1
Grupo III Técnico Especialista Biblioteca	6
Grupo IV Oficial Oficinas Biblioteca	5
Grupo IV Oficial Laboratorio	5
Grupo IV Oficial Oficinas Jardineros	4
Grupo IV Oficial Oficinas Cartería	1
Grupo V Mozo de Animalario	3
Grupo I Analista Servicio Informática	2
Grupo III Operador Servicio Informática	1

Reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

El viernes, 2 de febrero, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para tratar la desviación del IPC de 1995 y en consecuencia el pago de la misma, dándose por hecho que el incremento para 1996 es el 3,5%. En lo que se refiere a la desviación del IPC, los gerentes dijeron que no se pagaría hasta que no hubiese un acuerdo a nivel de todas las Administraciones Públicas.

Además UGT, a instancias de un representante de La Laguna, pide una reunión extraordinaria de la Paritaria para el viernes siguiente, para tratar de interpretar la Disposición Transitoria Primera y el artículo referente al Plus de Residencia, por supuesto que plantean esto último sin ponerse en contacto con los compañeros de UGT de Las Palmas de Gran Canaria, perfectos conocedores de esta cuestión. En el intervalo entre la primera y la segunda, retiran estas propuestas y no se llega a celebrar la segunda reunión.

Nos llama la atención que seis años después de aprobado el Convenio Colectivo Estatal quieran plantear una interpretación de dicha Disposición, que es Transitoria entre el Convenio Colectivo de 1985 y el de 1990, el vigente, además cuando sus propios compañeros de la Península le comentaron que tienen perdido su interpretación de la misma.

Pero lo más cachondo es que pretendan, ahora cuando no lo han hecho en todos los años anteriores siendo la UGT uno de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, interpretar el artículo 55, referido

al Plus de Residencia, que dice: "La cuantía de este complemento será, sobre el salario base, el porcentaje fijado en cada momento por la normativa aplicable a los funcionarios públicos para dicho concepto retributivo y se aplicará en el ámbito territorial previsto en tal ordenamiento, sin perjuicio de los derechos adquiridos "ad personam".

El propio complemento y su cuantía serán variados o suprimidos como consecuencia de las modificaciones que puedan operarse en la normativa a la que se refiere el párrafo anterior."

Redacción bastante retrograda, y perjudicial, para el Personal Laboral afectado por el mismo, caso de las Universidades de Las Palmas de Gran Canaria, La Laguna y Baleares, y que en su momento nuestro sindicato expresó que estaba en contra de dicha redacción, inclusive con el apoyo de los miembros actuales de UGT, que en 1990 eran afiliados de nuestro sindicato, porque demostraba un desconocimiento absoluto de nuestra realidad.

Esta redacción produjo que desde 1991 a 1993 la Comisión Paritaria tuviese que tratar de interpretar en innumerables ocasiones lo que había escrito, a solicitud del personal de las tres Universidades afectadas, no llegando a ninguna y en muchos de los casos dejando el tema sobre la mesa por falta de tiempo. ¡¡ No era un tema importante !!.

Pese a esto, hubo intentos conjuntos, en 1993, de los Comités de Empresa de La Laguna, Las Palmas de Gran Canaria y Baleares, viendo la falta de interés de

UGT y CC.OO. en la Paritaria, de solventar el tema. Así hubo reuniones conjuntas de los tres Comités de Empresa y de éstos con el Subdirector General de Recursos Económicos del M.E.C., Presidente de la Comisión Paritaria, por llegar a un acuerdo, que no se pudo lograr.

Pero, además, y en esto se han mostrado de forma irreflexiva, por no decir irresponsables, tanto por su propia falta de información, de la que dispone su sindicato y si no que llamen a los compañeros de UGT de Las Palmas de Gran Canaria, como por propagar alarmistamente entre el personal laboral que el Plus de Residencia va a desaparecer, que los Presupuestos Generales del Estado de los últimos años hablan de que el Plus de Residencia se va a quitar a los funcionarios y está en una etapa de transición, y es aquí donde está el meollo de la cuestión, porque la redacción aprobada en el Convenio Colectivo de 1990, ya si nos afectaría directamente, probablemente no a los que estamos trabajando en estos momentos, ya que se conservaría como un derecho "ad personam", sino a las personas que puedan entrar en un futuro a trabajar, cuando decidan suprimirlo para los funcionarios.



Dña. María Inmaculada González Pérez

Nueva Gerente en la Universidad de La Laguna

El 25 de enero de este año tomó posesión como Gerente de la Universidad de La Laguna Dña. María Inmaculada González Pérez. Con anterioridad a este puesto trabajaba como Jefa de Servicio de Coordinación Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación.

Desde estas páginas, las personas de la INTERSINDICAL CANARIA en la Universidad de La Laguna queremos expresarle nuestra plena colaboración en los temas del Personal de Administración y Servicios, y darle la bienvenida a esta Casa, de la que ya fuera trabajadora a finales de los años setenta.



Nuevo convenio con la Mutua de Accidentes Laborales

Juan Carlos Santana Díaz
Gran Canaria

El pasado día 6 de febrero se reunió en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria la Comisión que valoraba las ofertas presentadas por las diferentes Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, siendo elegida ASEPEYO.

Una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales es una entidad para la gestión del seguro de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, bajo la dirección, tutela y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las Mutuas tienen por objeto impedir que se produzcan sobre el trabajador los efectos nocivos del accidente o la enfermedad profesional (tanto en su estado físico como sobre su si-

tuación laboral). Su actividad abarca acciones preventivas, prestaciones económicas y médicas y acciones de rehabilitación.

Todas las Mutuas están obligadas a las siguientes prestaciones:

- Si un trabajador se accidenta o sufre una enfermedad profesional, está obligada a asistirle, tanto desde el punto de vista médico como farmacéutico.

- Si el trabajador es dado de baja por el médico, está obligada a realizar el pago de las 3/4 partes de su salario, desde el día siguiente a la fecha de baja.

- Igualmente, debe abonar el coste del transporte del accidentado para recibir asistencia médico-farmacéutica o por otros motivos relacionados con el accidente.

- En caso de que el accidente sufrido por el trabajador dejara secuelas, la Mutua se encargará de su rehabilitación, abonando las indemnizacio-

nes que legalmente le correspondan.

- Del mismo modo, en caso de invalidez o fallecimiento, la Mutua abonará el pago de las correspondientes pensiones de invalidez, viudedad y orfandad.

Asepeyo ha ofertado otros servicios, tales como reconocimientos médicos periódicos, para lo cual se habilitará un dispensario permanente con un Médico y un A.T.S. puestos por la propia Mutua, situado en el Campus de Tafira; impartición de cursos y charlas sobre prevención de riesgos profesionales: incendios, plan de evacuación, cursos de socorrismo y primeros auxilios, etc.; revisiones ginecológicas para todas las trabajadoras de la Universidad; un Gabinete Psicológico; la instalación de botiquines en todos los edificios; y un control y seguimiento de todas las I.L.T.

Presidente de la Junta de Personal de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Una vieja aspiración

Adolfo J. Castellano Torres
Tenerife

Cuando me planteé escribir este artículo, pensé en que tendría que hacerlo sobre una Plantilla Orgánica del Personal de Administración y Servicios que ha de ser cambiada en muy poco tiempo, de acuerdo con el Contrato-Programa, y una Relación de Puestos de Trabajo absolutamente transitoria, en donde todavía no se han conjugado en un solo documento las plantillas y R.P.T.'s de todo el Personal de Administración y Servicios de esta Universidad (Funcionarios y Laborales).

Pero con todo, estos documentos de transición tiene algo realmente positivo y muy interesante, la adscripción de todas las plazas de Auxiliares como plazas C/D indistintamente, y con esto el comienzo de la transformación progresiva del personal de la Escala Auxiliar a la Escala Administrativa (por supuesto con las retribuciones complementarias del puesto que ocupa).

Esa vieja aspiración de la Sección Sindical de la Intersindical Canaria de la Universidad de La Laguna, fue planteada por ésta a la Asamblea de Funcionarios y asumida más tarde por la Junta de Personal como por el resto del colectivo, pasando a ser una de las prioridades en las negociaciones de plantilla en el Contrato-Programa. De esta manera, y en la línea del Acuerdo entre el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos para el período 95-97 sobre condiciones de trabajo en la Función Pública y el nuevo Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo (R.D. 364/95), hacemos realidad esa vieja aspiración, que esperamos que se vea cubierta, casi en su totalidad, en los próximos tres años.

Miembro de la Junta de Personal de la Universidad de La Laguna.

Intersindical Canaria quiere implicar más a la mujer en el mundo laboral

Coincidiendo con la semana de celebración del Día de la Mujer Trabajadora, festejado el pasado 8 de marzo, las delegadas sindicales de la Intersindical Canaria convocaron a cuantas mujeres desearon participar en una jornada de encuentro, reflexión y debate sobre la presencia del sexo femenino en el mundo obrero en Canarias.

Esta jornada sirvió para conocer sus derechos y deberes en el ámbito laboral, y así reivindicar un trato igualitario entre los y las trabajadores/as, sin acusar dife-

rencias por razones de sexo.

Igualmente, se abor-
dó una breve reseña histórica de la mujer en el movimiento obrero canario, así como la

participación femenina en el sindicalismo desde una perspectiva sociológica; para posteriormente entrar a debatir la problemática actual.



Nueva Relación de Puestos de Trabajo para el ejercicio 1996

Valoraciones en el seno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

La postura mantenida por la Intersindical Canaria ante la aprobación de la R.P.T. ha sido la de valorar positivamente la creación de empleo de 30 puestos de trabajo, 12 funcionarios y 18 laborales, creación de empleo que supone más de 90 millones de incremento en el capítulo I.

responsables directos de gestión y de cara a exigir responsabilidades concretas en áreas de competencia específicas.

Con esta nueva R.P.T., es evidente que se han alterado los contenidos de los puestos de trabajo de los jefes de área y negociado y auxiliares administrativos que concursaron a puestos que

tido un error al no convencer con sus planteamientos, tanto a las secciones sindicales como al conjunto de trabajadores de la Universidad, a pesar de que ésta se aprobó en la Junta de Gobierno, ya que no se debe olvidar que la administración y los servicios de la Universidad han mejorado muchísimo en los últimos años; no obstante va-



Valorar positivamente que se establezcan objetivos de gestión anuales y la continuidad en la aplicación del Plan Bianual de Formación del PAS.

Con lo que la Intersindical Canaria no ha estado de acuerdo ha sido con la desaparición de las unidades básicas de gestión de los Servicios, como lo han sido hasta ahora las Secciones.

Consideramos que la desaparición de las terminologías propias de las denominaciones y localizaciones de muchos puestos de trabajo es perjudicial para los servicios, al no poderse identificar a los

estaban definidos en ciertos negociados, lo cual podría suponer que en algunos servicios se pudiese producir discrecionalidad y arbitrariedad en la asignación de funciones, pudiéndose ocasionar incluso agravios comparativos entre compañeros, al no haber uniformidad en las retribuciones, ya que todos estos compañeros concursaron en convocatorias anteriores a puestos de trabajo concretos y definidos en áreas de gestión con competencias determinadas.

Desde nuestro punto de vista, el Equipo Rectoral de la Universidad ha come-

lamos positivamente el compromiso tanto de la Gerencia como del Equipo Rectoral de realizar un seguimiento del funcionamiento de esta nueva estructura. Compromiso que supone la presentación de un informe de periodicidad trimestral a la Junta de Gobierno, seguimiento en el cual estamos todos implicados, sin que ello menoscabe la predisposición positiva de todo el P.A.S. en la mejora de los servicios, cualquiera que fuera la estructura, siempre se podrá rectificar aquello que no funciona bien.

El empeño de todos

*María Victoria García Vega
Gran Canaria*

La Intersindical Canaria en el seno del Personal Laboral de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria considera de forma positiva ciertos aspectos de la Relación de Puestos de Trabajo para el año 1996.

Coincidimos con el Equipo Rectoral en una mejora de los servicios que presta este colectivo, en beneficio de todos nosotros y de sus usuarios en general.

En su día, presentamos nuestra propuesta, valorando los pros y los contras de esta R.P.T., y logramos que la aplicación de la movilidad en determinados puestos no se llevara a cabo, al entender que, hoy por hoy, produciría arbitrariedad y, sobre todo, graves deficiencias en el servicio, lejos de la gestión transparente, de calidad, ágil y moderna que se pretende alcanzar. Está ahora en todos nosotros el compromiso de confirmar que no nos hemos equivocado, demostrando la profesionalidad y la eficiencia que un auténtico servicio a los usuarios nos demanda, avalado, eso sí, por el impulso desde la Gerencia de una política de motivación del personal laboral, en particular, y de todo el P.A.S. en general.

La desaparición del Servicio Médico de Empresa es una acción unilateral de la Universidad, la cual no juzgamos, y que nos obliga a exigir a la Mutualidad contratada el servicio que tan ansiadamente requerimos.

Miembro del Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Una promoción justa y totalmente objetiva

La Intersindical Canaria en la Universidad de las Palmas de Gran Canaria ha considerado oportuno impugnar por la vía de lo Contencioso-Administrativo la Resolución del Rectorado de esta Universidad de fecha 11 de septiembre de 1995 (B.O.E. de 6 de octubre) por la que se convocaba Concurso-Oposición Libre para la provisión de seis plazas vacantes en la plantilla del Personal laboral.

El motivo venía fundamentado, principalmente, en el incumplimiento del artículo 17.4 del vigente Convenio Colectivo y de los artículos 23 y 103 de la Constitución Española.

En tal sentido, la Intersindical Canaria entiende que no se han seguido unos criterios objetivos a la hora de elaborar las bases de la convocatoria, pues la selección de sus perfiles y temarios se podrían ajustar a una persona deseada expresamente por esta Universidad.

A este respecto, es obligatorio hacer mención, entre otro orden de cosas, a la plaza de Técnico Especialista, grupo III, del Edificio de Veterinaria, máxime cuando el Consejo General de Veterinarios de España, órgano máximo de esta profesión, ha instado al Colegio de Veterinarios de Las Palmas a que sea impugnada por estimar que se inmiscuye en las tareas propias de un Licenciado en Veterinaria.

En nuestra reivindicación por una promoción justa y en nada arbitraria, queremos aprovechar el presente artículo para expresar nuestra sorpresa por la decisión tomada por el Pleno del Co-

mité de Empresa de dar validez a estas plazas, desestimando nuestra impugnación bajo alegatos tales como "no ser ético" con los compañeros, principales afectados por esta situación.

Sorpresa mayúscula si cabe, pues desde esta Sección Sindical veníamos avisando de estos hechos tanto en reuniones internas del propio Comité de Empresa como ante la Gerencia de esta Universidad (expresando nuestra renuncia a formar parte como miembro del tribunal que examinase esas y otras plazas hasta tanto no se negociase con éste Órgano Colegiado las bases de cada Convocatoria), y siempre antes de la celebración de las pruebas, por lo que no podían existir esos compañeros, sin incluir, eso sí, a un miembro del propio Comité de Empresa afectado por estas plazas.

Desde una perspectiva más amplia, consideramos que esta decisión puede afectar en lo sucesivo a las plazas que se oferten, si medimos por el mismo rasero "ético" a todas y a cada una de las plazas vacantes futuras, pues todas serán cubiertas por "compañeros" aunque sean éstos u otros los que se lamenten en su día de no poder promocionarse dignamente.

Pensando en ello, la Intersindical Canaria igualmente presentó un Contencioso-Administrativo contra la adjudicación de puestos, en abril de 1995, de las plazas de Auxiliares de Biblioteca, al entender que los puestos adjudicados definitivamente no se correspondían en absoluto, ni en destino ni en turno de trabajo,

Paga de Concertación-91: ¡¡ Ganamos todos !!

Julio Domínguez Aguilar
Gran Canaria

Con motivo de la ya tan nombrada Deuda Social, tuvo lugar el pasado día 18 de enero de este año una reunión entre las distintas Secciones Sindicales, el Comité de Empresa y la Gerencia de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, para tratar el abono al Personal Laboral de la Paga de Concertación-91 para los ejercicios 1993 y 1994.

Tras la polémica suscitada en los meses anteriores, fue unánime la postura de los cuatro Sindicatos, el Comité de Empresa y los propios representantes de la Universidad, al considerar que no deberían existir agravios comparativos entre los trabajadores.

Se consideró como discriminatorio que si dos trabajadores, con idéntico destino y a igual retribuciones, prestaban sus servicios en esta Universidad durante el año 1993, únicamente cobrase aquel que había estado en plantilla en el año 1990.

En este mismo sentido se había pronunciado una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de fecha 6 de marzo de 1995,

estimando que todos los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias debían percibir cada año la Paga de Concertación-91, (también llamada Deuda Social o Paga Compensatoria del Índice de Precios al Consumo), hayan o no prestado servicios en plazas de relación de puestos de trabajo de 1990, condenando a la Comunidad Autónoma a su reconocimiento.

Tras un debate sobre si era acertado su pago o no, se alcanzó un consenso para la Paga de Concertación-91 de los ejercicios 1993 y 1994, pues debía abonarse, en una cantidad homogénea, por categoría profesional (es decir, a iguales retribuciones y puestos de trabajo similares, idéntica cantidad a percibir), y no por la condición personal de cada trabajador en el ejercicio 1990.

El Gerente de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria pidió un tiempo para decidirse sobre este asunto y postpuso la reunión hasta después del mes de marzo, cuando fuese aprobada la Relación de Puestos de Trabajo para el presente ejercicio 1996.

Miembro del Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

con los ofertados en la convocatoria correspondiente, pues se había producido un cambio en dichas plazas, motivado por la modificación y posterior aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo para 1995.

Este hecho en su día fue comentado y rechazado de lleno por el Comité de

Empresa, cuyos representantes actualmente han levantado en cólera por la modificación de destino de dos plazas de Técnico Especialista en Biblioteca, aprobada en la R.P.T. de 1996 y que, eso sí, la Gerencia se ha preocupado en anular la anterior convocatoria y promover nuevamente una fase de concurso.

A costa de lo que sea

Benjamín S. Rodríguez Vega
Gran Canaria

2 uiero expresar mi asombro ante el desconcierto creado por algunos miembros del Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en la última Asamblea del Personal laboral, celebrada el día 23 de noviembre de 1995, alegando que había un miembro de la Intersindical Canaria, en este caso el firmante de este artículo, que en el Acta aprobada en la Convocatoria Extraordinaria para el Comité de Empresa que tuvo lugar el día 16 de noviembre de ese mismo año, había votado a favor de una propuesta presentada por dicho Comité de Empresa.

Quiero aclarar que la Intersindical Canaria pide a la Gerencia las horas sindicales que les corresponde con una antelación mínima de 48 horas, cumpliendo con la Ley de Libertad Sindical, por lo que el día 13 de noviembre presenté en el Registro general de esta Uni-

versidad la indicada petición para el día 16 de noviembre, a partir de las 11:00 horas.

La Convocatoria Extraordinaria del Comité de Empresa para ese día me fue remitida el martes 14 de noviembre, es decir, 24 horas después de haber pedido las horas sindicales, por lo que mi llegada a la reunión fue a las 11:00, justamente en el último punto del día (Ruegos y preguntas), por lo que no me sentí vinculado a esa reunión, como así se refleja en el Acta de esa fecha y que debería ser, como todas las demás Actas, del dominio público.

¡ Lo que no se puede hacer es sacar un voto a costa de lo que sea !!

Por este motivo pido a estos señores y señoras el debido respeto hacia las personas que colaboran honradamente en los procesos democráticos y, especialmente, en un Órgano Colegiado como es el Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Miembro del Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Esta sección quiere ser un vehículo de expresión de los trabajadores. Para dar cabida a todos los artículos, los textos no deben exceder de 30 líneas

Es imprescindible que quede constancia del nombre, apellidos y Centro de Trabajo; independientemente de si deseas o no hacer uso de un seudónimo.



Significados

Caro
Gran Canaria

Ante la ignorancia o posible alevosía en el empleo de ciertas palabras por parte de ciertas personas, queremos aclarar lo siguiente:

Las frases que a continuación citamos son incorrectas:

- "Se aprobó tal propuesta por mayoría o por unanimidad".

- "Se aprobó tal propuesta

por unanimidad de la mayoría".

Antes de continuar conozcamos los significados de las palabras "unanimidad" y "mayoría" (datos obtenidos de la Gran Enciclopedia Larousse):

Unanimidad. Por unanimidad: Por acuerdo de todas las partes que forman un grupo sin faltar ninguna.

Mayoría. Por mayoría: Mayor número de votos conformes en una votación. Grupo mayoritario en una

asamblea.

Por tanto, observamos que unanimidad y mayoría no es lo mismo, es decir, una propuesta se acepta bien por unanimidad o bien por mayoría.

No podemos decir "unanimidad de la mayoría" ya que existe una incompatibilidad de concepto entre ambas palabras. No nos dice nada.

Si una asamblea está formada por 20 personas, y esos 20 miembros votan afirmativamente una propuesta, entonces podemos decir "se

aprobó por unanimidad". Si la propuesta fue votada afirmativamente por 15 personas, bien porque 5 miembros de la asamblea votaron en contra o se abstuvieron o no estaban presentes, entonces podemos afirmar "se aprobó por mayoría", pero nunca "se aprobó por unanimidad de la mayoría".

En la vida, en el quehacer diario, es muy importante la forma y el fondo de cada una de nuestras actuaciones.

Asistente a una Asamblea



mediados del pasado mes de noviembre, la Mesa del Parlamento, previo dictamen del Consejo Consultivo de Canarias, admitió a trámite la Iniciativa Legislativa Popular (I.L.P.) que

promueve una modificación en la Ley de Espacios Naturales de Canarias para que se incluya el Barranco y Playa de Veneguera en el Parque Rural del Nublo.

Se creó una Coordinadora, donde se integraron diversas asociaciones sindicales, políticas, juveniles, culturales, vecinales, ecologistas, etc... y se constató la amplitud y acogida social que el tema de Veneguera despertaba en la población de Canarias.

El plazo para recoger las 15.000 firmas necesarias para que la citada Iniciativa se pudiera debatir en el Parlamento, era de tres meses.

En dicho periodo se trabajó arduamente, se diseñó un Manifiesto para que el público tuviera la máxima información posible antes de firmar y se organizaron actos para aglutinar la cantidad necesaria de ciudadanos/as que pudieran apoyar este asunto.

Los argumentos eran claros: Veneguera debe seguir formando parte inseparable de la Vieja Tamarán (Paleotamarán). Es un espacio relativamente pequeño rodeado de Parque Rural por sus lados; lo más coherente, por tanto, era incluirlo en el mismo.

El pasado 22 de febrero, se presentaron en el Registro del Parlamento de Canarias, los pliegos donde se reflejaban las 44.336 firmas recogidas que apoyan la I.L.P. "Salvar Veneguera". Esta cifra triplica las mínimas exigidas por la legislación. Subyace en este fuerte respaldo un sentir popular por Veneguera que trasciende las fronteras de un ecologismo contumaz. Se está cuestionando el modelo de desarrollo turístico vigente, insostenible por sus propias incongruencias.

Nadie duda que el sector turístico, en Canarias,

sea unos de los propulsores de la economía. Es de los sectores donde se genera más empleo, directos e indirectos, todos los indicadores lo reflejan así. En consecuencia debemos ser moderados en los planteamientos de futuros, porque en Gran Canaria la oferta y el número de camas se aproxima al límite de capacidad soportable por nuestro territorio finito.

Los de Banesto son desconocedores de las pérdidas indirectas que puede producirle su perseverancia sobre el emblemático lugar. Por mi parte ya decidí entre Veneguera y Banesto. Cerré la cuenta abierta en la entidad y dejé de realizar con ellos las operaciones de Activos Financieros que periódicamente liquidaba.

Es deseable que la oferta alojativa se complemente con el cuidado de los entornos naturales, y ambas sean exquisitas garantías para que el visitante, local o extranjero, se encuentre en condiciones de ser el mejor embajador de nuestra tierra en cualquier parte del planeta.

Políticas excesivamente desarrollistas en estos ámbitos, pueden propiciar crisis en este fenómeno coyuntural del turismo, del cual dependemos, y al que en suma, se desea y se mima.

En un breve análisis de las firmas recogidas; se destaca el ámbito geográfico de participación, donde se recibieron pliegos

firmados de todas las Islas. Un alto porcentaje procede del colectivo de edad inferior a los treinta años. De cada diez firmas, siete pertenecen a mujeres, que son muy contundentes a la hora de reivindicar y se muestran más sensibles con estos temas, lo que debería ayudar a acabar con el tópico y desprecio inducido por la cultura de "hombres" que salpica la vida pública y social de este país.

Otro dato significativo es que un tercio de las firmas totales procede de la Comunidad Universitaria. Uno de cada dos estudiantes ha reflejado su preocupación por el futuro de las condiciones ambientales de la Isla. La Universidad suele ser el embrión de importantes cambios en la cultura, en los sistemas económicos, etc..., y una vez más, se ha confirmado esta teoría, en este caso en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Después de esta acción creo oportuno que se debe trabajar en un proyecto alternativo que compatibilice el uso como espacio de ocio, de acampada, creación de un macro camping o algo similar, con los valores intrínsecos de la zona. La demanda de uso de estos espacios crece más rápidamente que la oferta, y la costa, la playa y el fondo del barranco son de dominio público. En consecuencia, lo que se sugiere aquí es viable en toda su amplitud.

Ahora sólo cabe que, tras el oportuno cotejo de las firmas, el Parlamento de Canarias no alargue en el tiempo el debate de esta modificación legislativa. Será una prueba de fuego para algunos, donde se desvelarán cosas interesantes. Espero

(Continúa en la página 11)

Veneguera, cada vez más cerca

Alvaro Monzón Santana

(Viene de la página 10)

que el tema no se politice y que siga siendo una reivindicación (desde y para) social. Que en su aprobación se repita lo ocurrido en 1987, con la primera Ley de Espacios Naturales de Canarias, o sea, aprobación por unanimidad.

El otro día manifestaba el Concejal de Urbanismo de Mogán, que "muchos de los ciudadanos que firmaban no sabían lo que estaban firmando". Menosprecia a aquellas personas a las que el tema les ha sido debidamente explicado, y una vez entendida la necesidad de dicha Iniciativa, apoyaban la misma con su rúbrica. No obstante, este señor desconoce que los ciudadanos pueden participar activamente sin entrar en "guerras de firmas", ni en cosas que se parezcan, utilizando los medios que un estado social y democrático pone a su disposición y de las asociaciones en las que se constituyen, para defender o solicitar cualquier cosa. En este caso una Proposición de Ley. Esto es tan lícito, como que él es Concejal con menor representación que esta Iniciativa Legislativa Popular.

En la historia del Parlamento de Canarias, se han presentado un total de cinco Iniciativas de esta índole. Para hacer memoria, recordar: la relativa a viviendas, otra sobre protección de animales, la del Rincón de la Orotava, una en apoyo a la creación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, y ésta de Veneguera.

Considero poco acertadas las declaraciones del edil de Mogán, en un intento de desacreditar las 44.336 firmas de canarios/as, muchos de ellos vecinos de Mogán, con argumentos tan peregrinos como los utilizados.

Junto a ésta, existen

otras manifestaciones que intentan confundir a la opinión pública canaria. Por ejemplo: el Sr. Presidente de Banesto manifestó, en una reciente visita a la Isla, las pérdidas que produciría en su entidad si no se modifica en el PIOT la calificación del lugar como Suelo Rústico. ¡Que rápido se calculan las pérdidas!. Pero pocos saben del

negocio redondo si consiguen vender a precio de suelo urbanizable la superficie adquirida hace una década.

Los de Banesto, son desconocedores de las pérdidas indirectas que puede producirle su perseverancia sobre el emblemático lugar. Me refiero a la acción que puedan realizar aquellos clientes que, por su sensibilidad ha-

cia Veneguera, retiren su dinero de dicho banco.

Por mi parte ya decidí entre Veneguera y Banesto. Cerré la cuenta abierta en la entidad y dejé de realizar con ellos, las operaciones de Activos Financieros que periódicamente liquidaba.

Secretario del Colectivo Ecologista "Turcón".

El Colectivo Autónomo Ecologista decide promover un Área de Educación y Formación Ambiental

El Colectivo Autónomo Ecologista, tomando conciencia de los graves problemas medioambientales que azotan nuestro planeta, ha decidido promover y practicar acciones dirigidas a la protección del geo, flora y fauna de las Islas Canarias.

A través de una nueva forma de vivir, ponen en práctica usos y hábitos que conduzcan a una mejora de la calidad de vida, explotando racionalmente los recursos naturales para asegurar la perdurabilidad de éstos y, por tanto, de los procesos económicos de la sociedad.

Colaborando en el fortalecimiento de unas relaciones pacíficas y de eficaz cooperación entre todos los pueblos, este Colectivo te oferta un amplio contenido de las más diversas actividades, bajo un único y gran reto: la formación integral de la persona.

En su Área de Educación y Formación Ambiental, el Colectivo Autónomo Ecologista establece una línea de trabajo basada en tres apar-

tados: los senderos guiados; la formación y la educación; la documentación y la publicación.

A través del recorrido de senderos temáticos, donde se plantean diferentes actividades específicas de cada área, el Colectivo desarrolla rutas de uno o dos días en distintos lugares de la isla ofreciendo un amplio conocimiento e información histórica, geográfica, arqueológica,... vital para los senderistas.

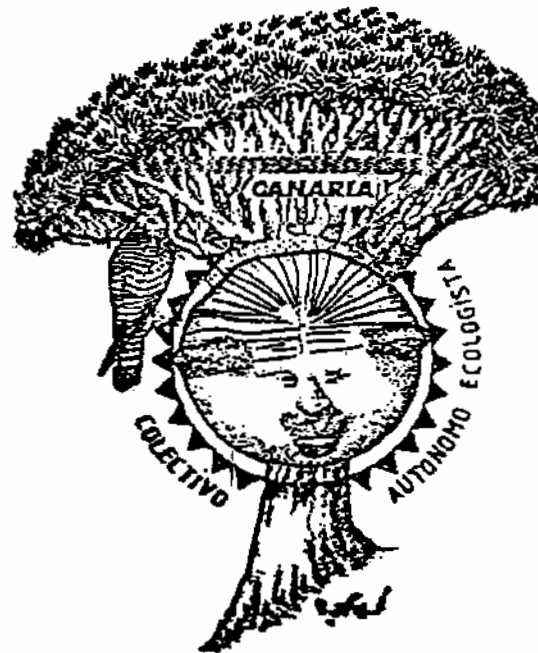
Siempre guiadas por especialistas, el Colectivo Autónomo Ecologista gestiona el transporte y los per-

misos de acampada, en el caso de realizar las rutas de dos días.

Otro de los objetivos planteados se centra fundamentalmente en la realización de cursos, congresos, seminarios y monográficos relacionados con la educación medioambiental, la geografía de las Islas Canarias y nuestro Patrimonio Histórico, Arqueológico y Etnográfico.

Estas actividades se realizan en aulas preparadas, con horas teórico-prácticas impartidas por especialistas que promueven el conocimiento específico de nuestro entorno y de nuestra Historia. Entre otros contenidos, se programan cursos de Cartografía, Flora y Fauna, de Guías de Senderos, de Aprovechamiento compatibles con el Medio Ambiente, así como debates, concienciación y respeto de nuestro Patrimonio.

Este Colectivo edita también una Revista de información, con temas propios de nuestra geografía, medio ambiente y la Historia de Canarias.



Totorotas, toletes y "trabajadores" con mucha cara

José Miguel Ramírez Araña
Gran Canaria

El Diputado del Común, Arcadio Díaz Tejera, en una entrevista publicada en el Diario de Las Palmas el martes día 12 de marzo del presente año afirmó que "en la Administración siempre hay algún totorota que si se cae p'ante come hierba, pero toletes hay en todas partes". Sinceramente compartimos dichas expresiones ya que éstas coinciden con la preocupación expresada por los representantes del P.A.S. de esta Universidad ante la aprobación de la nueva Relación de Puestos de Trabajo para el ejercicio 1996, en el que, supuestamente, por culpa de un pequeño grupo de irresponsables y pocos colaboradores se cambia una estructura administrativa que, básicamente, está funcionando bien.

Los trabajadores de la Función Pública en general son cumplidores, pero siempre hay algunos con "mucha cara", y un ejemplo de ello fue el comentario realizado en la página de Opinión del periódico "La Provincia" del día 6 de enero, concretamente en el apartado 'El Retrovisor' donde se denunciaba que caraduras hay en todas partes y que había mucha gente que se dedicaba a practicar el absentismo laboral, poniendo como ejemplo al nuevo Servicio Canario de Salud en el que pese a la capital importancia que tiene el mismo para la población en general, resulta que en la isla de Gran Canaria dicho servicio tenía organizada todas las guardias médicas para los días 31 de diciembre y 1 de enero.

Estas guardias comprometían a un número de médicos determinado a atender las urgencias en varios centros de salud de la isla.

Bajas por enfermedad

Pues bien, el día 30, los responsables de organizar al personal se encuentran con que la mayoría de los facultativos a los que les tocaba hacer guardia, hasta un total de 15 médicos, habían cogido la baja por enfermedad. Esto evidentemente suponía un verdadero caos, dado que en esas fechas resultaba prácticamente imposible encontrar médicos dispuestos a realizar sustituciones.

¿Y saben como se solucionó?, pues movilizándolo el mismo día 30 a todo el Cuerpo de Inspectores del Servicio, que se dedicaron a visitar casa por casa a todos los facultativos "enfermos" y a darles altas de oficio, lo que

equivalía a obligarlos a personarse en sus puestos de trabajo.

Sólo así pudo evitarse que se quedaran sin médicos un montón de centros y por tanto de ciudadanos.

Consideramos que esta anécdota no se aleja mucho de algunas realidades que ocurren en muchas Administraciones Públicas y no creemos que se deba establecer un estado de vigilancia permanente, pero no estaría de más que hubiese servicios de inspección que controlaran más a menudo las causas de inasistencia de algunos empleados públicos a sus puestos de trabajo, porque aunque la gran masa cumpla, en todas las instituciones públicas existen trabajadores que con un gran desparpajo practican el "escaqueo".

En las Universidades Canarias tenemos ya también que mirarnos al ombligo y combatir el absentismo labo-

ral que se produce en las mismas.

Ante esta problemática es evidente que las secciones sindicales tenemos que asumir las responsabilidades que nos corresponden realizando un seguimiento de dicho absentismo y de la baja productividad que se produzca en los servicios. Ya en la Comunidad Autónoma de Canarias, la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales y el Servicio Canario de Salud han llegado a un acuerdo para investigar las causas que propician el nivel de absentismo laboral; tanto en la empresa pública como privada, esta preocupación la tienen tanto la patronal como los sindicatos que califican de desproporcionadas las bajas laborales en el Archipiélago.

Miembro de la Junta de Personal de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.



Emergencias

Alvaro

Era una tarde lluviosa y muy fría. Y como ocurría últimamente, el Centro de Urgencias estaba saturado de pacientes. Sangre, esputos, dolores, heridas, infartos, vómitos, diarreas... todo los males del cuerpo se entremezclaban en los pasillos del centro. El ritmo de trabajo de los médicos, en sus diferentes especialidades, era como siempre frenético: el quehacer profesional y el cansancio convivían juntos.

Corramos un tupido velo a las horas transcurridas anteriormente y empecemos a partir de las 19:30 horas.

19:30 h. La enfermera jefa y el pediatra Davies acababan de evitar una parada cardiorespiratoria por enfriamiento a un niño de 12 años, el cual había permanecido durante varios minutos en las gélidas aguas del lago Mi, lago descubierto en 1520 por el explorador anglo-danés Cote (información para los estudiosos de la historia).

En la otra sala, el doctor Beny atendía un caso de

anafilaxia mientras que Taylor, el gracioso y picaón H. L. Taylor mandaba a realizar un perfil bioquímico hepático y renal de un paciente.

20:00 h. Transfusión sanguínea..., preparar el quirófano,...

20:30 h. Masticaba. Al fin, la doctora Womersley infrigía un mordisco a su donut.

21:00 h. Rápido, doctor Reed, en un par de segundos traen a dos chicas, de raza blanca, mediana edad, con una fuerte afonía de comienzo súbito.

¡OEH, OEH, OEH, OEH...! (así suenan las sirenas de las ambulancias, por si no lo sabían).

Enseguida, Reed, Taylor, la enfermera jefa y tres asistentes se ocuparon de las dos mujeres. Reed y Taylor empezaron a realizar la correspondiente exploración médica.

22:00 h. Beny, Womersley, Reed, Davies y Taylor comentaban el caso. Es raro, no presentan inflamación en la garganta, no hay fiebre, las constantes vitales son buenas, la laringoscopia

no ha dado resultado positivo, las radiografías no muestran nada anormal, los resultados de los análisis sanguíneo y urinario están dentro de los valores normales..., la endoscopia esofágica, la aspiración transtraqueal, el examen de los senos nasales y paranasales, la biopsia de las mucosas faríngea y laríngea, ...**TODO ERA NORMAL.**

De repente, Beny preguntó: "¿Cuándo empezó la afonía?". Una luz pareció encenderse en la mente de todos. Claro, según el historial clínico, la afonía empezó a manifestarse a raíz de una reunión con su jefe de trabajo. ¿Puede ser acaso una afonía psicológica?. Llaman al psiquiatra Rowell.

Rowell, después de un examen cuidadoso, emitió su veredicto. "Estoy harto de locuras, pero estas pacientes están en unas condiciones psicológicas adecuadas".

23:00 h. La desesperación empezaba a reinar en el cuadro médico. Todos los demás casos eran resueltos con mayor o menor fortuna, pero éste escapaba a cualquier lógica.

Pero, he aquí, que por el umbral de la puerta apare-

ció el eminente, el prestigioso, el sabio doctor Wang, cuya sabiduría no tenía orillas.

Examinó cuidadosamente los resultados obtenidos de las diferentes pruebas y realizó una inspección minuciosa a los pacientes. Al fin, levantó la cabeza y en sus ojos apareció una sombra de tristeza. Todos, todos esperaban ansiosos la emisión de su diagnóstico.

Wang: "Están muy enfermas, muy graves. Sáquenlas del hospital y que se vayan a sus casas. Estas camas son necesarias para personas con verdaderas alteraciones orgánicas".

Los demás: "No entendemos. Explíquenos".

24:00 h. El doctor Wnag, de una forma tajante y seca, respondió: "Enfermedad de conciencia".

Y por la misma puerta salió y empezó a recorrer el pasillo en dirección a su despacho, pero un llanto, dulce y desgarrador al mismo tiempo, le hizo detener frente a una sala clínica. Se asomó. Acababa de nacer un niño.

Y los labios de Wang murmuraron: "Todo menos no nacer a una conciencia sin funda".

Javier Pastor Guillem
Gran Canaria

Se celebró en las nuevas instalaciones deportivas del Campus de Tafira el "VI Torneo Trofeo Rector de Ajedrez" correspondiente al curso 95/96, organizado por el Servicio de Deportes de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. El mismo se desarrolló en dos fases; la primera tuvo lugar el 25 de noviembre y el 2 de diciembre del año pasado, y la segunda, el 20 y 27 de

¡A por el Campeonato Nacional de Ajedrez!

enero. Se presentaron catorce competidores en busca de una plaza para el próximo campeonato de España Universitario.

Si bien la mayor parte de los participantes se conocían, reinando por tanto un ambiente distendido durante la competición, hubo, no obstante, una gran rivalidad en los tableros. Una muestra de ello es la necesidad de tener en cuenta el número de victorias con negras para dilu-

dar el campeón. La clasificación final queda como sigue

1º. Francisco Alvarado Ascanio (E.U.P.E.G.B.) con 9.5 puntos.

2º. Pedro T. Pérez Alemán (Facultad de Veterinaria) con 9.5 puntos.

3º. David Henríquez García (Esc. Informática) con 9 puntos.

4º. Javier Pastor Guillem (Prof. F.C.A.F.D.) con 6.5 puntos.

Quedan todos ellos

clasificados para el Campeonato de España, que se celebrará en Madrid del 6 al 10 de mayo. El delegado de equipo será Bruno Hernández Medina (E.U.I.T.T.) y el jugador suplente Pedro A. Machín Arbelo (Facultad de Veterinaria). Les deseamos suerte y que hagan un buen papel.

Profesor Titular de Escuela de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

F. J. C.

La flor que más deseo

S todavía huelo tu perfume, dulce, penetrante. Tus grandes ojos sinceros, de color caoba, aún me miran para detener el espacio y el tiempo. Y durante un eterno instante, nuestros corazones laten tan fuertes que son capaces de apagar el murmullo exterior a nuestro secreto. Tu mirada es mi mejor poesía y tu voz de par de mañana mi mejor melodía.

Aún siento como el calor de tus dedos acariciando mi piel, me estremece de tal forma que me hace perder la razón. Esa ternura que desprenden tus labios al acariciar los míos me deja sin sentido; esos labios que siempre anuncian besos. Con la facilidad que el roque esparce la monotonía de la ola para crear un bello ramo de clave-

les blancos, tú sonríes para crear a tu alrededor un aura que te envuelve en felicidad, en alegría; estando cerca de ti se palpa con las yemas de los dedos lo aterciopelado de tu alma. Tú transformas las pequeñas sutilezas que nos suceden diariamente, en acontecimientos importantes para ser compartidos con la persona amada; tienes el don de lo exquisito.

Quién hubiera imaginado que esa mujer tan perfecta producto de mi imaginación, siempre dispuesta detrás de esa mesa, fuera capaz de danzar a ritmo de mar, haciéndome quemar incluso en las aguas frías de un charco azotado por las olas.

O bien romper, al tam tam de los timbales, el tratado de las normas: cuando el

día se acaba, el personal se va a casa y llega el silencio, empuja nuestro baile, con el deseo de hacer nacer lo que siempre murió.

Animados por la vara de algún brujo, transformamos el lugar en nuestro refugio de amor, donde rompemos el deseo contenido durante el día y explota como un volcán para luego regocijarse en la mayor de las creaciones y disfrutar unidos la derrota de dos cuerpos que se dejan caer al abismo. Ilusionada esperaste la llegada del amanecer para recorrer mi piel y hacerme despertar en el más maravilloso de los sueños, como quien moldea una estatuilla de barro con tanto amor que al final cobra vida; alguien me ha robado el sueño.

Tu cuerpo ha sido bordado con hilos de mi ansiedad. Llenas de ti mi existencia. Nuestros secretos son tantos, y tantos los lugares donde diariamente convertimos un pequeño instante en un deseo inolvidable que no puedo hacerlos desaparecer de la noche a la mañana. Este extraño apareció en tu vida y se entregó hasta ser como las palmas de tu mano. Atizando el fuego día a día para no ver apagarse la llama de la felicidad. Lo nuestro no fue cosa de un día, ni dos, ni tres...

Ahora rompes las cartas cuando estábamos a punto de ganar la partida; todo se convierte en polvo de estrellas aún sabiendo que en tus entrañas puede estar creciendo la flor más bella que jardín nunca haya visto; solo Dios lo sabe. Aunque soy un pobre diablo casi siempre digo la verdad: TE QUIERO.

Detrás del telón

*María Victoria García Vega
Julio Domínguez Aguilar
Gran Canaria*

Si en su artículo 63, apartado primero, el Estatuto de los Trabajadores dice que "el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses...", luchar por todos los trabajadores supone un sacrificio de lo individual, de tus propias necesidades como trabajador, en pos de lo general, de la defensa de un colectivo.

En los temas del día a día que se suceden en esta empresa, ante la falta de rigor y prudencia en sus actuaciones, muchas veces te preguntas qué es lo que realmente se defiende dentro del Comité de Empresa de la

U.L.P.G.C. A veces te preguntas si acaso es ésto un patio de vecinos donde, entre gritos y risas, se tratan de forma frívola los asuntos personales del colectivo. Para exigir un respeto hay que predicar con el ejemplo. Y te preguntas si es una actuación ejemplar el que su principal cargo de representación sea juez y parte de una plaza, formando parte de un tribunal, después de haber sido excluida de ella. Qué sentido tiene que establezcas como norma que a los tribunales se designe a una persona del Comité y otra elegida dentro del colectivo que tenga relación con la categoría (excepto en plazas conflictivas), para luego designar, a un Informático y a un Auxiliar de Servicio para una plaza de Auxiliar de Biblioteca, o a Técnico Especialista de Biblioteca en un tribunal de provisión de Auxiliares de Servicio. ¿Aca-

so no hay suficiente personal de Biblioteca o de las Conserjerías en esta Universidad? ¡Sólo ellos saben si son conflictivas! Aún hoy te preguntas por qué no consta en las Actas la designación de los miembros de los Tribunales. También hoy, te preguntas por qué no se publican. Con todo esto, ¡qué bonito es renunciar públicamente al cobro de una Deuda Social (en defensa de una idea discriminatoria) cuando se tiene percibido más de 200.000 pesetas en tribunales! Ahora resulta gracioso el empeño por hacer una tregua horas antes de esa Asamblea. Y cómo la prepararon, por desconocimiento. Y resulta gracioso cómo, poco tiempo después, defienden la teoría contraria y alegan que así es la política.

Y acabas preguntándote qué política es enjuiciar la labor de una empresa, llámese *Maphre*, que no ha trabajado nunca como Mutuali-

dad en esta Universidad y defender su "mala actuación" en un informe a la Junta de Gobierno (conocido antes por el personal que por el propio Comité). O qué política será atacar la supresión del teórico Servicio Médico y guardar silencio en la reestructuración de otros servicios. Tal falta de rigor está acaso en querer estudiar una R.P.T. días antes de la última reunión, después de tres anteriores, y asistir a ellas para hacer uso de una peculiar afofía a dúo, mejorada cuando se habló de dinero.

Entonces, te preguntas qué razón hay para que D. Oscar Hernández no sea Presidente, cuando es éste quien ostenta la voz representativa del Comité en las mesas de negociación y, lógicamente, sus cargos enmudecen.

Miembros del Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

La insumisión, una apuesta por transformar el futuro

Francisco José Jaén Otero
Gran Canaria

A veces, el rápido transcurrir de los acontecimientos impide conocer o valorar adecuadamente la importancia de determinados comportamientos sociales. Esta visión de por sí acelerada, puede verse además distorsionada cuando, desde ámbitos con capacidad para ello (medios de comunicación), se intenta crear una imagen distinta, falsa (incluso inexistente) del fenómeno en cuestión, buscando

con ello combatir una realidad mediante su negación, deformación u ocultamiento.

Éste parece, sin duda, el caso de la objeción/insumisión como fenómeno, y de la desobediencia civil que implica, como comportamiento aceptado socialmente.

En todo momento hemos dejado clara nuestra postura, somos antimilitaristas y luchamos por un modelo de organización social basado en: a) la propiedad y utilización colectiva de los medios de producción e información; b) la sustitución de todas las estructuras y relaciones de dominación por la descentralización y autogestión en la toma de decisiones.

Puesto que existe el militarismo y que éste supone la implantación y el mantenimiento de unos valores represivos, el antimilitarismo es un planteamiento de lucha revolucionaria que se enfrenta a la estructura militar:

en sí misma (ejército profesional), en la estructura de defensa militar (el ejército profesional más el reclutamiento civil, la carrera de armamentos, etc.), en los valores militares introducidos en el comportamiento humano (machismo, relaciones interpersonales autoritarias, represivas y violentas,...). Así pues, nuestra objeción es una

“El ciudadano no puede abdicar de su conciencia en favor de la legalidad. De lo contrario, ¿para qué tiene conciencia?”

(David Henry Thoreau)

tra conciencia no deseamos colaborar con modelos filosóficos, sistema o instituciones cuyos fines son ejercitar la violencia y preparar el enfrentamiento entre personas o entre pueblos.

Somos personas distintas de la multitud que llena estadios, bares, discotecas, que vive para comprarse un coche, que sigue las modas, que lee los periódicos deportivos, que se desinteresa por la política, la religión, la cultura, etc... Por ello nos declaramos no violentos porque concebimos al ser humano, por su propia naturaleza, como un ser personal, social y ecológico. Personal, porque somos conscientes de su individualidad irrepetible. Social, porque pertenecemos a una especie que sobrevive y se desarrolla en y por el apoyo mutuo. Ecológico, porque vive integrado en la naturaleza, existiendo una reciprocidad en los cambios producidos en ambos. Estas

tres dimensiones constituyen la esencia del ser humano, cualquier mutilación en una de ellas le afecta en su totalidad.

Existen argumentos contra la desobediencia civil. Se dice que los actos de desobediencia civil son siempre incorrectos, porque no consideran la obligación política del ciudadano de obedecer la ley, son inconsecuentes con el principio central de la democracia; son males innecesarios; causan graves males sociales de desórdenes y violencia; y no pueden ser universalizados.

Ante estas circunstancias, la desobediencia civil, como forma de acción no violenta, se hace necesaria cuando la injusticia está refrendada por la ley. La coherencia con la propia conciencia y la responsabilidad ante la sociedad nos impulsan a desobedecer las leyes injustas. La eficacia de la desobediencia civil exige que ésta sea pública y que las sanciones impuestas sean utilizadas de forma positiva como una

nueva manera de denuncia y presión.

Obedecer una ley injusta o permitir que una política inmoral se deje pasar sin protesta es asentir e incluso participar en el mal moral y por ello debemos combatir todo mal moral para que así pueda progresar la sociedad. Todo ciudadano no tiene ninguna obligación de desobedecer la ley como tal; esto es, la mera existencia de un estatuto no impone ninguna obligación de obedecer al individuo. Obedecemos las leyes porque creemos que son útiles para la sociedad.

Podríamos definir el momento actual como de crucial, no sólo para la insumisión al militarismo, sino para la mayoría de edad de un pueblo, que sabría mediante la desobediencia civil a las leyes injustas dotarse de un instrumento imprescindible para la construcción de una sociedad más justa, solidaria e igualitaria.

Delegado Sindical en Las Palmas de Gran Canaria.



Fátima León Febles
(En homenaje a todas las trabajadoras canarias)

El hombre que me ame
deberá saber des-
correr las cortinas
de la piel
encontrar la profundidad de
mis ojos
y conocer lo que anida en
mí,
la golondrina transparente
de la ternura.
El hombre que me ame
no querrá poseerme como
una mercancía,
ni exhibirme como un trofeo
de caza,
sabrás estar a mi lado
con el mismo amor
con que yo estaré al lado
suyo.
El amor del hombre que me
ame
será fuerte como los árboles
del ceibo,

protector y seguro como
ellos,
limpio como una montaña
de diciembre.
El hombre que me ame
no dudará de mi sonrisa
ni temerá la abundancia de
mi pelo,
respetará la tristeza, el silen-
cio
y con caricias tocará mi
vientre como guitarra
para que me brote música y
alegría
desde el fondo de mi cuerpo.
El hombre que me ame
hará poesía con su vida,
construyendo cada día
con la mirada puesta en el
futuro.
Por sobre todas las cosas,
el hombre que me ame
deberá amar al pueblo
no como abstracta palabra
sacada de la manga,
sino como algo real, con-
creto,
ante quien rendir homenaje



con acciones
y dar la vida si es necesario.
El hombre que me ame
reconocerá mi rostro en la
trinchera
rodilla en tierra me amará
mientras los dos disparamos
juntos.
El amor de mi hombre
no querrá rotularme y eti-
quetarme,
me dará aire, espacio,

alimento para crecer y ser
mejor
como una Revolución
que hace de cada día
el comienzo de una nueva
victoria.

"Reglas del juego para los
hombres que quieren amar a
mujeres nuevas" del libro
"Cantar al Amor" de Gioconda
Beli (Nicaragua, 1948).

**REVISTA DE LA
SECCIÓN SINDICAL DE LA
INTERSINDICAL CANARIA
EN LAS UNIVERSIDADES
CANARIAS**

Comité de Redacción
Alberto Brito, Blas Parrilla
(Tenerife)
Juan Carlos Santana, María
Victoria García, José Manuel
Puch, Corina Lorenzo, José
Miguel Ramírez
(Gran Canaria)
Documentación Cómica
Sección de Personal
Universidad de La Laguna
Diseño y Maquetación
Julio Domínguez
Tirada
2.000 ejemplares
(Edición Nacional)
Colaboración
Universidad de La Laguna
Universidad de Las Palmas de
Gran Canaria



**UNIVERSIDAD
CANARIA**

SECCIÓN SINDICAL DE LA INTERSINDICAL CANARIA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
c/. Murga, 53
35003 Las Palmas de Gran Canaria
☎ (928) 38 21 66
38 05 28
38 25 65
38 25 77
Fax (928) 36 54 12

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA
Edificio Central
c/. Delgado Barreto s/n
La Laguna
☎ (922) 60 31 47
60 32 79
Fax (922) 60 33 98

Trabajador/a:

APellidos y nombre: RAMIREZ ARAÑA JOSE M.
Puesto: JF.SECC. BECAS Y AYU
Unidad Administrativa: SERV. ALUMNOS
Edificio: MURGA
Categoría: F