



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

ANEXO 2



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS DE 17 JULIO DE 2001

POR LAS UNIVERSIDADES:

D^a Isabel Lara Montes
Gerente ULL
D. Francisco Quintana Navarro
Gerente ULPGC
D. Regina Delgado Sosa.
Jefa de Servicio de Recursos Humanos de la ULL
D. Mateo Felipe Molina
Jefe de Sección de Personal de la ULL.
D^a M^a Jesús Navarro Segura.
Jefe de Negociado del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL.
D. Javier Infesta Saborit.
Director U. De G. Organización y RRHH de la ULPGC
D^a Esther Rodríguez Déniz.
Subdirectora de Organización y Formación de la ULPGC

POR LA PARTE SOCIAL:

INTERSINDICAL CANARIA:
D. Blas Parrilla Cabrera ULL
D. Jesús Rodríguez Junco ULL
Dña. M^a Victoria García Vega ULPGC

CC.OO.:
D. Pedro Sosa Dorta ULPGC.
D. Antonio Sánchez Llarena ULL
Dña. M^a Dolores Conejo Fernández. Asesora.

FETE-UGT:
D. Aurelio Oramas Tejera ULPGC.
D. Juan Manuel Domínguez Acosta ULL

EXCUSA SUASISTENCIA
D^a Cecilia Kohn Padrón INTERSINDICAL

En La Laguna, siendo las 16'30 horas del día 17 de julio de 2001, en la sede del edificio de usos múltiples de la Universidad de La Laguna, sito en C/ Viana n° 50, se reúnen las personas que al margen se relacionan constituyendo la Mesa Paritaria del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias, para tratar de los siguientes puntos del orden del día:

- 1º Lectura y aprobación del acta anterior.
- 2º Lectura de escritos recibidos y decisión sobre los mismos.
- 3º Informe sobre periodos de prueba, justificantes.
- 4º Ruegos y preguntas.
- 5º Lectura y conformidad de los acuerdos adoptados en la sesión.



Se inicia la sesión tomando la palabra la Sra. Gerente de la ULL, que da la bienvenida a los asistentes y solicita que se comience por el primer punto del orden del día relativo al acta de la sesión anterior.

El portavoz de la parte social indica en primer lugar que la convocatoria ordinaria tenía que haberse convocado en junio, según establece el reglamento y en segundo lugar manifiesta que todavía no se ha colocado el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria en los tableros de anuncio de la ULPGC.

Interviene Dña. Esther Rodríguez afirmando que esta información es incorrecta, ya que fue publicado a raíz de la última sesión.

La Gerente de la ULL, expresa que, aunque el reglamento establece la convocatoria del pleno de la Comisión Paritaria para la primera quincena de junio, ello no ha sido posible por las respectivas agendas de los gerentes.

En cuanto al acta de la sesión anterior, el portavoz de la parte social indica que, aunque no están en contra de ningún aspecto de los que recoge el acta, creen que faltan contenidos en las intervenciones de la parte social. Ponen como ejemplo las argumentaciones que hicieron con respecto a las tendencias europeas para el agrupamiento de los grupos I y II. En el acta no aparece su intervención y, sin embargo, sí se refleja la respuesta de los gerentes a ese argumento, por tanto indican que no hay coherencia en varios apartados del acta. Asimismo, añaden que en la página 6, lo que se propuso realmente fue que se realizara la sesión siguiente después del día 15, y en ningún momento propusieron fechas concretas como recoge el acta.

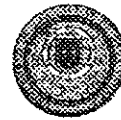
El Gerente de la ULPGC pide que se concreten los cambios y recuerda lo difícil que es la elaboración de un acta de estas sesiones.

El portavoz de la parte social indica que para aprobar dicha acta habría que rehacerla completamente.

La Gerente de la ULL expresa las dificultades y el retraso que supondría rehacerla en este momento, ya que conllevaría que se suspendiera la presente reunión. Solicita de la parte social que exprese en qué apartados de las distintas intervenciones suyas hay disconformidad o sugerencias de incorporación, en el caso de que se haya detectado que falta algo.

El portavoz de la parte social hace la propuesta de que se graben las sesiones y posteriormente se transcriban, indicando que, en el supuesto de que hubiera dudas, se podría recurrir a ellas. Sigue diciendo el portavoz de la parte social que se dijeron más cosas y que lo que está recogido en el acta no se ajusta exactamente a cómo ocurrieron los hechos y manifestaciones. Indica que ellos no pueden corregir las intervenciones del Gerente de la ULPGC y, en ocasiones, no se expresaron los temas tal y como figuran en el acta, poniendo como ejemplo una variación en la redacción de un acuerdo que expresó el Gerente de la ULPGC.

El Gerente de la ULPGC indica que puede demostrar con los borradores manuscritos que se guardan junto al acta, que lo que se transcribió es fiel copia del texto que él propuso y que está de su puño y letra, no habiéndose vuelto a tocar este tema hasta ahora.



El portavoz de la parte social propone que se posponga la aprobación del acta de la sesión anterior hasta la siguiente sesión, añadiendo que enviarán las propuestas de modificación que consideren necesarias para su aprobación.

El Gerente de la ULPGC indica que no entiende el interés de posponer la aprobación del acta, argumentando que están las notas tomadas por la secretaria, y seguramente la parte social tiene las suyas.

El portavoz de la parte social expresa que no ponen en duda que se tengan las notas, pero que no están conformes con el conjunto y con la redacción.

El Gerente de la ULPGC pide a la parte social que tomen sus notas y se las entreguen a la secretaria de cada sesión o bien les sirvan para contrastar el borrador del acta cuando les llegue.

Interviene el portavoz de la parte social para recordar que se deben adjuntar al acta los escritos recibidos y que no figuran y se deben adjuntar los documentos de trabajo que llevó cada una de las partes a la subcomisión de trabajo. Por otro lado, en los acuerdos de la sesión del día trece de febrero, da la impresión de que falta una hoja ya que no está recogido el procedimiento.

La Gerente de la ULL indica que se añadan al acta como Anexos los documentos de trabajo. En segundo lugar, respecto a los acuerdos del día trece de febrero, afirma que no falta ninguna hoja. Sigue diciendo que el procedimiento, en todo caso, deberá redactarse hoy, dado que en la sesión anterior no se manifestó problema alguno. Indica además, que la ULL tiene ya establecido su procedimiento y se le ha dado difusión a través de una instrucción de la Gerencia. Propone que se posponga este punto en todo caso para el punto de ruegos y preguntas.

Se pasa a continuación al segundo punto del orden del día, "lectura de escritos recibidos y decisión sobre los mismos", informando la Sra. Gerente de la ULL que no se han recibido en ninguna de las dos Universidades escritos dirigidos a la Presidencia de la Comisión Paritaria. Sin embargo, la Gerencia de la ULPGC ha recibido un escrito de FETE-UGT, de queja por el incumplimiento de la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo y del reglamento de la Comisión Paritaria, al no haberse convocado ninguna sesión ordinaria en la primera quincena del mes de junio. El Gerente de la ULPGC da lectura al citado escrito y solicita que quede constancia del mismo en el acta y se añada como anexo a la misma.

Se pasa a tratar el tercer punto del orden del día, "Informe sobre periodos de prueba. Justificantes", en el que la Gerente de la ULL informa sobre la propuesta que han trabajado conjuntamente las dos Universidades respecto al procedimiento, en la que se incluyen informes e impresos para regular el periodo de prueba.

Este procedimiento consistiría resumidamente en lo siguiente:

1º Se solicita informe del responsable del servicio o unidad a través de un cuestionario en el que deberá responder a preguntas concretas dando un valor a cada una de ellas en una escala cualitativa de cinco parámetros. Una vez respondidas las mismas, el responsable evaluará si la persona es apta o no valorando el conjunto de las preguntas, así como dejando constancia en las observaciones de aquellos aspectos importantes que justifican el informe. En el caso de ser negativo, deberá fundamentarlo y documentarlo, en su caso.

2º El Servicio de Recursos Humanos, una vez recibido el informe, lo verificará. En el caso de ser negativo, a la vista de la documentación y de las comprobaciones que estime convenientes, la Jefatura del Servicio procederá a ratificar o no dicho informe.



3º En caso de discrepancia entre el Responsable del Servicio y el Servicio de Recursos Humanos, será la Gerencia la que decida y proponga al Rector, según los datos que figuren en el expediente, las consideraciones que estime oportunas

4º En el caso de que los informes del Responsable del Servicio en cuestión y del Servicio de Recursos Humanos sean negativos, se rescindirá el contrato temporalmente hasta que la Gerencia decida si finalmente supera o no el periodo de prueba.

La Gerente de la ULL indica que hasta ahora no ha habido ningún problema en la ULL y en la ULPGC sólo se ha dado un caso. Sigue diciendo que al ser el tiempo del periodo de prueba tan corto no es probable que se vayan a dar muchos casos de informes negativos, que son los que preocupan. Los documentos que se proponen persiguen la objetividad y transparencia en el procedimiento de forma que se evite la subjetividad en la valoración e informe.

El portavoz de la parte social indica que están conformes y les parece bien cualquier modelo, siempre y cuando esté presente un representante de los trabajadores, ya que si no es así, puede haber indefensión y dejar a la arbitrariedad del responsable del Servicio el superar o no el periodo de prueba. Es en la paritaria donde nace el procedimiento y donde debe regularse este extremo.

El Gerente de la ULPGC interviene diciendo que es la empresa la que tiene la capacidad de contratar a los trabajadores y la que vela por la legalidad y transparencia de los procedimientos.

El portavoz de la parte social recuerda que es el Rector el que tiene la capacidad de contratar y si los representantes de los trabajadores intervienen en todo el procedimiento, desde el inicio hasta la participación en las pruebas selectivas, no entienden por qué no van a estar presentes en ese control

La Gerente de la ULL. recuerda que los procedimientos deben atenerse a la legalidad y que los representantes de los trabajadores tienen presencia en los órganos colegiados que deciden sobre la selección de los trabajadores con voz y voto. Pero, es a la Gerencia y al Servicio de Recursos Humanos a quien compete la organización de los procedimientos que afectan al personal, una vez incorporados a sus puestos de trabajo.

El Gerente de la ULPGC indica que, finalizado el periodo de prueba, puede ocurrir que no lo supere o que el trabajador decida cesar y no ocupar la plaza. Esto perjudica seriamente a la empresa que deja descubierta la plaza y debe convocarla de nuevo, con lo costoso que resulta todo el procedimiento y el tiempo que se tarda nuevamente en llegar a ocupar dicha plaza.

El portavoz de la parte social expresa que no están conformes con el sistema de control que se propone, ni con el informe inicial del responsable, ni con el de verificación del servicio de Recursos Humanos ya que el responsable de este último servicio no está en el día a día cerca del trabajador ni tiene capacidad para valorar. Además, reiteran lo ya expuesto que la parte social quiere estar presente y tener una responsabilidad compartida.

La Gerente de la ULL expone que no se puede hacer la valoración del periodo de prueba en un plazo muy amplio, ya que hay un tiempo establecido para ello que es muy corto, que se trata de verificar y fundamentar una capacidad de trabajo y que no se pueden tener tribunales permanentemente funcionando por no ser operativos, que parece que es lo que se propone.

El portavoz de la parte social pregunta por el cuestionario que se le pasará al responsable del servicio.



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

Se propone a continuación pasar a discutir el modelo.

El portavoz de la parte social manifiesta que podrían estar de acuerdo pero que quieren estar presentes en la verificación, junto con el Servicio de Recursos Humanos, nombrando a un miembro del Comité de Empresa para que eleve un informe conjunto a la Gerencia.

El Gerente de la UPLGC propone que en el caso de tener que hacer una verificación del informe negativo, se comunicará al Comité de Empresa para que esté presente junto con el Servicio de Recursos Humanos. El Comité deberá dar el nombre de su representante en el plazo de cuarenta y ocho horas, ya que por la premura del procedimiento no se puede esperar más tiempo.

El portavoz de la parte social indica que es más fácil y ágil emitir el informe de verificaciones conjuntamente entre el Servicio de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, que les parece bien establecer un plazo, siempre que tengan garantías de ser convocados con fecha y hora de antelación.

La Gerente de la ULL propone que sólo se emita este tipo de informe en caso de que el trabajador no supere el periodo de prueba o sea valorado negativamente por el responsable, dado que en caso de informe positivo no haría falta el informe de verificación.

La Parte Social indica que los informes no pueden ser aleatorios y que debe haber siempre informe.

El Gerente de la UPLGC expresa su disconformidad y no entiende que se recargue a los Servicios de Recursos Humanos de trámites administrativos innecesarios, por tanto opinan que sólo debe haber informe de verificación en caso negativo.

Interviene por la Parte Social D. Juan Manuel Domínguez, indicando que no le parece bien que queden en el expediente del trabajador valoraciones negativas sobre algún extremo de su periodo de prueba, si es que finalmente supera el periodo de prueba, y esto sería lo que ocurriría si se emiten este tipo de informes con "items".

Interviene la Gerente de la ULL expresando que, por un lado, si no se supera el periodo de prueba será precisamente por estos puntos negativos y en segundo lugar, que los informes no pueden ser aleatorios. Por otra parte, expresa que ojalá todos los responsables cumplieran respecto a la información sobre las incorporaciones, pero como sabemos que no es así, en el supuesto que el responsable no haya emitido informe a una determinada fecha, se entenderá que es positivo. Además propone que se estudie el contenido del informe que se propone incluir en la propuesta de procedimiento, entregando un borrador sobre el que trabajar.

La Parte Social solicita un receso para su estudio

Tras el receso, la Gerente de la ULL solicita de la Parte Social que manifieste sus opiniones y sugerencias respecto al cuestionario.

Interviene el portavoz de la Parte Social para proponer que se suprima el apartado "observaciones" y se añada "informe" y en el caso de ser negativo, que se aporte documentación y justificantes que apoyen esta decisión. Por otra parte manifiesta que como se está haciendo una valoración del trabajador, qué pasaría en el caso de obtener en más de 7 "items" una valoración de excelente, si se le subiría acaso de categoría.

- 5/10 -

Sesión nº 5 de la Comisión Paritaria, de fecha 17 de julio de 2001.



Interviene el Gerente de la ULPGC recordando que la propuesta que se presenta es ampliamente utilizada en muchas empresas, y que se trata de concretar los extremos sobre los que debe hacerse el informe con el fin de facilitar así la labor de los responsables de los servicios, añade que tiene la ventaja de que el trabajador sepa de antemano sobre qué temas y aspectos va a ser evaluado. Indica que donde pone "observaciones", puede decir "informe". Expone asimismo que aunque en su conjunto un trabajador puede ser valorado como apto, puede haber alguna de las cuestiones en las que deba mejorar, al haber sido valorado bajo. Estos datos pueden incluso dar indicadores a las Gerencias sobre los temas en los que debe incidir la formación.

El portavoz de la Parte Social expresa que efectivamente ya saben que este tipo de cuestionarios son tácticas de empresas modernas.

El Gerente de la ULPGC explica que no son tácticas, sino técnicas y además, no de empresas sino de organizaciones, tanto privadas, como públicas, como mixtas.

El portavoz de la Parte Social manifiesta no poner en duda que esto sea así, pero añade que esta no es una valoración que tiene que hacer la empresa. Dice que estamos hablando aquí del periodo de prueba y que este cuestionario lo podrán pasar las Gerencias cuando lo estimen conveniente, pero discrepan de que se utilice para el periodo de prueba.

La Gerente de la ULL puntualiza que estamos hablando de cómo debe ser el informe del responsable y que en caso negativo, pueda haber una verificación por el Servicio de Recursos Humanos para impedir negligencias. Esta propuesta es buena hasta para quien tiene que hacer la verificación, ya que contará con datos y documentación que ayudarán a emitirla.

El portavoz de la Parte Social, en relación a los datos del cuestionario se pregunta por qué se debe informar del grado de preparación, si el trabajador ya ha pasado un examen y lo ha demostrado. Respecto al rendimiento habitual pregunta cómo valorará esto el responsable y qué tomará como medida.

La Gerente de la ULL recuerda que es la Parte Social la que ha propuesto que se regulara este tema y las Universidades lo han tomado muy en serio y se ha trabajado en una propuesta para traerla aquí, mientras que la Parte Social todavía no ha propuesto nada concreto para mejorar este documento, ni ha sugerido propuestas globales.

El portavoz de la Parte Social expresa que se podrá negociar o no cómo se lleva a cabo la supervisión de los periodos de prueba, pero recuerda que la Comisión Paritaria somos todos y que lleguen las propuestas de donde lleguen, deben discutirse aquí. Añade que esta parte sí ha hecho propuestas, en concreto se ha propuesto que se haga un informe del responsable del Servicio y ya bastaría.

El Gerente de la ULPGC interviene manifestando que la Parte Social no está discutiendo sobre esta propuesta con voluntad de acercamiento, limitándose a criticar los documentos de trabajo que se aportan. Sigue diciendo que la propuesta de la Parte Social es incoherente respecto a lo que se había manifestado antes, sobre la necesidad de dar celeridad a este tipo de procedimientos. Expone que en su opinión lo único que está pretendiendo la Parte Social es ralentizar los acuerdos que se tomen y las Universidades tienen retos muy importantes en muchos ámbitos, como para darse el lujo de venir a discutir aquí inútilmente como demuestran estas actitudes. Solicita que conste en acta esta intervención.

La Gerente de la ULL, retomando lo que ya se ha acordado, quiere concretar que se aceptó ya el procedimiento propuesto y que en el informe de verificación estará presente un representante del Servicio



de Recursos Humanos y un representante del Comité de Empresa. modificación que se ha incorporado a propuesta de la Parte Social.

El portavoz de la Parte Social expresa que es un avance de acuerdo y que no puede considerarse como no avanzar el discrepar de las propuestas.

La Gerente de la ULL explica que, entendiendo que la preocupación de la Parte Social era estar presente y participar en la parte del procedimiento que se refiere al informe de verificación, y habiéndose aceptado esta propuesta, puede darse por concluido este punto del orden del día.

El portavoz de la Parte Social manifiesta que no debe concluirse la discusión de este punto, ya que han sido las Gerencias de las Universidades las que han presentado el impreso, debe pues concretarse cómo debe quedar.

El Gerente ULPGC expresa su disconformidad a seguir debatiendo el impreso y propone que cada Universidad haga lo que estime conveniente para garantizar que se emitan los informes y que sean acordes con la legalidad y den garantías al procedimiento.

El portavoz de la Parte Social manifiesta el desacuerdo general de la Parte Social si la propuesta es este informe y si este informe sólo se emitirá en caso de ser negativo ya que no quieren que pueda entenderse que el informe es aleatorio.

El Gerente de la ULPGC indica que llegado este punto, insiste en que no entra en discusión sobre el impreso que se debe utilizar. Por ser un procedimiento que implica celeridad se proponía para agilizar, al igual que se ha modificado nuestra propuesta inicial y se ha acordado que hubiera un representante del Servicio de Recursos Humanos y un representante del Comité de Empresa. Después de esto el Rector será quien decida a la vista de ambos informes. El contenido del informe y su formato no son materia de la Comisión Paritaria.

El portavoz de la Parte Social recuerda que en este caso no se podrá acordar porque no se ha tomado la decisión, ni ha habido acuerdo. Reitera que el tema sobre los periodos de prueba y su control se compone de dos partes. Una primera en la que se establece el procedimiento y una segunda en la que está el informe y las materias de control sobre las que se hace el informe. Hay un avance de acuerdo respecto al procedimiento, pero o se llega a acuerdo en todo o no se llega a acuerdo en nada. En la segunda de las partes es la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria la que no quiere llegar a acuerdo. Que conste en acta que dado que la Comisión Paritaria está formada por dos partes, la Parte Social y la parte de las Universidades y que la de las Universidades no quiere firmar, no puede haber acuerdo.

El Gerente de la ULPGC interviene para decir que ya estaba acordado el procedimiento.

El portavoz de la Parte Social manifiesta que no, que el acuerdo estaba condicionado.

El Gerente de la ULPGC indica que la preocupación de la Parte Social era estar presente en la verificación y participar en la elaboración de este informe con el fin de que no hubiera indefensión de los trabajadores en los periodos de prueba y su control. Sigue diciendo que opina que no se discutirá sobre el informe, ni su formato, ni impreso, ni color, ni contenido. Cada Universidad decidirá lo que es más conveniente, garantizando la representación y participación del Comité de Empresa en el informe de verificación del periodo de prueba.



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

El portavoz de la Parte Social pregunta qué significa tener un Convenio único para las Gerencias. Indica que cada vez que hay discrepancias cada Universidad pretende actuar libremente.

La Gerente de la ULL explica que es normal y que siempre va a suceder lo mismo puesto que somos dos organizaciones distintas que cada una tiene sus propios Estatutos, sus propios sistemas de evaluación, que tienen en común un Convenio único para el personal laboral y una Comisión Paritaria que nos habrá de ayudar a definir un mismo marco. Por ejemplo, en lo que se refiere al Complemento de Calidad tenemos un protocolo distinto y si fuéramos diez universidades distintas, tampoco podría ser todo igual.

El portavoz de la Parte Social indica que hasta que se apruebe la nueva Ley de Universidades, el personal laboral de las Universidades se regirá por sus convenios. Dice que lo que nos une a las Universidades Canarias es el Convenio Colectivo único, tener iguales condiciones laborales en Universidades distintas y la nueva Ley recoge que el personal laboral se regirá por su convenio y en nuestro Convenio se recoge que el periodo de prueba tiene que regularlo la Comisión Paritaria.

El Gerente de la ULPGC manifiesta que efectivamente la Comisión Paritaria está para regular el sistema de control, pero en ninguna parte se recoge que tenga que regular cómo. Eso no tiene que ver con el sistema de control, estamos discutiendo sobre un impreso y no pretendemos con ello fusionar las dos Universidades. Hay un informe del responsable del servicio y no entramos a considerar su formato.

El portavoz de la Parte Social responde que no hay nada aprobado y que tampoco quieren entrar en los detalles. Reitera que su propuesta es que exista un informe libre sin formato al que se le acompañen los documentos justificativos que fundamenten o acrediten por qué es negativo o no apto el informe final y que por tanto no se ha superado el periodo de prueba.

La Gerente de la ULL propone que se podría concluir que estamos de acuerdo en el procedimiento y dejar pendiente la discusión del informe.

El portavoz de la Parte Social afirma que sí, pero que quiere que se concrete que los informes han de ser fundamentados y que deberá acompañarse la documentación que proceda.

El Gerente de la ULPGC precisa que en caso de añadir esta observación sería "que se documente cuando proceda y que se justifique siempre en caso de informe negativo", puesto que no siempre habrá documentación que aportar.

La Gerente de la ULL pregunta si se está de acuerdo al menos en el procedimiento y con que se aporte informe del responsable y posteriormente el de verificación.

El portavoz de la Parte Social afirma que sí, que están de acuerdo, pero que esperarán a la forma en que quede redactado finalmente para firmarlo.

La Gerente de la ULL solicita un receso.

Reanudada la sesión, interviene la Gerente de la ULL y manifiesta que teniendo en cuenta el desarrollo de esta sesión, las Universidades quieren que la Parte Social se manifieste sobre las modificaciones que deben hacerse al acta de la sesión del día 13 de febrero y de esta manera poder avanzar en los acuerdos de los temas a tratar en la sesión de hoy. Compete a la Presidencia velar por el cumplimiento del Reglamento de la Comisión Paritaria y según se establece en él, es en esta sesión en la que se debe aprobar el acta de la sesión anterior y llegar a acuerdos sobre los temas que se traten en la presente sesión.

- 8/10 -

Sesión nº 5 de la Comisión Paritaria, de fecha 17 de julio de 2001



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

El portavoz de la Parte Social indica que ellos han manifestado el incumplimiento del Reglamento por las universidades y se preguntan por qué se acepta para unos temas y para otros no.

La Gerente de la ULL insiste nuevamente que se acepta añadir las modificaciones al acta que quiera aportar la Parte Social y de esta forma continuar.

El portavoz de la Parte Social se remite a lo ya manifestado.

El Gerente de la ULPGC les recuerda que han tenido tiempo suficiente para revisar el acta ya que se les envió la convocatoria y acta en tiempo y forma. Añade que las obligaciones son para todas las partes y a la Parte Social le compete traer propuestas de modificación del acta en tiempo. Dice que continuamente la Parte Social reprocha el incumplimiento de las Universidades, pero se olvida que debe y tiene la obligación de no dilatar la aprobación de un acta, aportando las modificaciones que considere.

El portavoz de la Parte Social recuerda que ya no se está discutiendo ese punto del orden del día.

Se mantienen ambas partes en sus posturas respecto al acta.

Respecto al tercer punto del orden del día la Parte Social manifiesta que quedará condicionada a la redacción del acuerdo, volviendo a plantear que si las Universidades necesitan más tiempo para la redacción, pueden esperar.

El Gerente de la ULPGC expresa que no necesitan más tiempo pero que no se quiere llegar a acuerdo en el tercer punto del orden del día solamente, añade que igual que la Parte Social condiciona el acuerdo del tercer punto del orden del día a su segunda parte (el informe), ya que en la primera sobre procedimiento están de acuerdo, las Universidades condicionan un acuerdo general de todos los puntos del orden del día. Dice el Gerente que no pueden hacer dejación de sus funciones y que también están dispuestos a esperar si la parte social necesita tiempo para redactar sus propuestas de modificación de acta.

Tras manifestar ambas partes sus discrepancias sobre si había acuerdo o no en los distintos puntos del orden del día, se pasa al siguiente punto del orden del día "Ruegos y Preguntas".

El Gerente de la ULPGC interviene expresando en primer lugar que quiere que consten en acta sus palabras, a continuación pide a la Parte Social que:

Primero.- Si alguno de los presente quiere que sus manifestaciones consten textualmente en acta, que las traiga escritas y las aporte a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

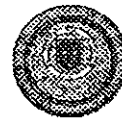
Segundo.- Que si la Parte Social tiene dudas sobre los contenidos del acta que tome sus notas y las entregue a la Secretaría de la Comisión Paritaria para facilitar la redacción o bien les sirva para contrastar con el borrador que se les envía.

Tercero.- Que igual que se insiste permanentemente en el incumplimiento por las Universidades de cómo y cuándo convoca, no se olvide la Parte Social del incumplimiento por su parte al no traer las modificaciones del acta.

El portavoz de la Parte Social recuerda que propuso en su día, cuando se redactó el Reglamento, asumir la Secretaría y se dijo que debía ser un funcionario. Añade que están de acuerdo en que si alguien quiere que figuren en acta sus palabras textuales que lo aporte.



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

La Gerente de la ULL propone retomar el tema del procedimiento para justificar los días de asuntos particulares que al parecer no quedó claro en la sesión anterior, aunque sí los motivos, tal y como recogen los acuerdos firmados ese día. Da lectura al procedimiento que estableció la Universidad de La Laguna para el disfrute de los mismos.

El portavoz de la Parte Social pregunta que si es una propuesta de las dos Universidades.

La Gerente de la ULL concreta que no, que es una propuesta de la Universidad de La Laguna, ya que en esta Universidad ha regulado este procedimiento y la ULPGC lo tiene establecido en la Circular de Permisos y Licencias. Recuerda asimismo que se habló en aquella sesión de febrero de forma general, sin ratificar si los procedimientos eran iguales en las dos Universidades.

El portavoz de la Parte Social manifiesta que no pueden discrepar del procedimiento que cita la Sra. Gerente ya que algunos de los presentes, como miembros de un sindicato que están presentes en el Comité de Empresa, lo han firmado en la Universidad de La Laguna. Pero siguen queriendo saber si esta es una propuesta de ambas Universidades.

Ante la falta de tiempo y la imposibilidad de haber contrastado ambas Universidades sus procedimientos para saber la conveniencia o no de aceptarlo tal cual está redactado, queda pendiente su aprobación.

La Gerente de la Universidad de La Laguna indica que dado que no ha habido acuerdos, no procede el siguiente punto del orden del día y se pospone la aprobación de acuerdos a la siguiente sesión.

El portavoz de la Parte Social indica que por una cuestión de orden, no pueden aceptar que la sesión termine sin acuerdos.

Tras un debate sobre el Reglamento de la Comisión Paritaria y si procede o no firmar un documento indicando que no hay acuerdos, y ante la imposibilidad de llegar a una conclusión, se levanta la sesión por la señora Gerente de la Universidad de La Laguna, siendo las veinte horas y treinta minutos del día diecisiete de julio de dos mil uno.

POR LAS UNIVERSIDADES:

D^a Isabel Lara Montes, Gerente ULL
D. Francisco Quintana Navarro, Gerente ULPGC
D. Javier Infiesta Saborit, Director U. De G. Organización y RRHH de la ULPGC.
Dña. Regina Delgado Sosa, Jefa de Servicio de Recursos Humanos de la ULL.
D. Mateo Felipe Molina, Jefe de Sección de Personal de la ULL.
D^a Esther Rodríguez Déniz, Subdirectora de Organización y Formación de la ULPGC.
D^a M^o Jesús Navarro Segura, Jefa de Negociado del Gabinete de Análisis y Planificación.

POR LA PARTE SOCIAL:

INTERSINDICAL CANARIA:

D. Blas Parrilla Cabrera, ULL; D. Jesús Rodríguez Junco, ULL; Dña M^o Victoria García Vega, ULPGC.
CC.OO.:
D. Pedro Sosa Dorta, ULPGC; D. Antonio Sánchez Llarena, ULL; Dña. María Dolores Conejo Fernández, Asesora.

FETE-UGT:

D. Aurelio Oramas Tejera, ULPGC; D. Juan Manuel Domínguez Acosta, ULL.

- 10/10 -

Sesión nº 5 de la Comisión Paritaria, de fecha 17 de julio de 2001.