



Blas Xarilla

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS

POR LAS UNIVERSIDADES:

D. Francisco Quintana Navarro
Gerente ULPGC

D^a Isabel Lara Montes
Gerente ULL

D. Javier Infiesta Saborit.
Director U. De G. Organización y RRHH de la ULPGC

D. Francisco Fresco Rodríguez.
Jefe de Servicio de Recursos Humanos de la ULL

D^a M^a Jesús Navarro Segura.
Jefe de Negociado del Gabinete de Análisis y Planificación.

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
D. Julio Domínguez Aguilar. ULPGC
D^a Cecilia Khon Padrón. ULL

CC.OO.:

D. Pedro Sosa Dorta. ULPGC.
D. Antonio Sánchez Llarena. ULL

FETE-UGT:

D. Aurelio Oramas Tejera. ULPGC.

Blas Xarilla
CC.OO.
FETE-UGT

[Handwritten signatures]

En La Laguna, siendo las 10'30 horas del día 14 de noviembre de 2000, en la sede del edificio de usos múltiples de la Universidad de La Laguna, sito en C/ Viana nº 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 Acuerdos que procedan sobre la subcomisión de trabajo para la revisión establecida en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias.
- 3º Ruegos y preguntas.
- 4º 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 las explicaciones oportunas respecto al retraso con el que ha llegado la convocatoria a la parte social, que fue el día antes de celebrarse la misma. El retraso es debido a la ausencia de los Gerentes en los últimos días por tener que asistir a reuniones de Gerentes de Universidades fuera de las Islas. Explica también que dada la premura con la que se ha tenido que preparar esta reunión se ha detectado la existencia de dos convocatorias distintas. Dado que la convocatoria debe reflejar lo acordado en la sesión anterior y que está recogido en acta, propone en primer lugar aclarar el orden del día con el fin de entrar en el punto que más urge y que hace referencia al nombramiento de la subcomisión de trabajo.

El portavoz de la parte social indica que ya había advertido la diferencia de convocatorias entre los representantes de la parte social de las dos universidades y que la redacción del acta difiere también. No se explica que hayan recibido dos convocatorias y dos actas, y que ya se había advertido de las dificultades de compartir secretaría.

La Gerente de la ULL pide disculpas y advierte que las diferencias en el acta son mínimas y que sería bueno limar estas diferencias y pasar a los temas relativos a la subcomisión de trabajo.

El portavoz de la parte social advierte que no hará leña del árbol caído, pero que desearían que se terminara con esta falta de coordinación. Indica que hay que publicar el reglamento y hay que comenzar a revisar el acta de la sesión anterior para su aprobación.

Se produce un receso para la revisión y comprobación del acta por ambas partes.

Reiniciada la sesión se procede a la corrección del acta de la sesión anterior quedando aprobada y firmada. Se incluye el reglamento como anexo, que deberá ser publicado al día siguiente de su firma.

Se fija el orden del día para la presente sesión tal y como queda expresado en la primera parte de esta acta, iniciándose la discusión sobre la subcomisión de trabajo.

La Gerente de la ULL dice que es preciso que se establezcan una serie de premisas para el trabajo de esta subcomisión que deben incluir la composición, el calendario y las directrices a tener en cuenta en el documento que se elabore. Indica que es necesario analizar las Relaciones de Puestos de Trabajo de ambas universidades para establecer la clasificación de grupos y categorías de forma conjunta. Comenta que es posible que surjan diferencias en función del servicio que se presta en una y otra universidad y en función de la titulación exigida para el acceso. Estas cuestiones deberán ser limadas con el fin de establecer una clasificación de categorías en grupos homogéneos. De estas premisas debe salir la clasificación en cuatro grupos. Esta nueva



clasificación debe partir de la condición de que las variaciones no supongan incremento salarial generalizado. En todo caso puede ser que del análisis resulte la reclasificación de algún o algunos puestos concretos a categorías superiores.

En relación a que la subcomisión de trabajo deberá revisar y analizar el complemento al puesto de trabajo se establece que los objetivos que se deben perseguir para ello son la definición del complemento al puesto en función de criterios objetivos, homogeneizando ambas universidades en aquellos casos en que existan puestos iguales y respetando las diferencias en los supuestos en que las haya. Deberá tenerse en cuenta las diferencias salariales, si proceden, entre distintas categorías de un mismo grupo de trabajo. Asimismo debe entenderse que habrá un complemento variable al puesto en función de circunstancias especiales que se producen a lo largo del año, como por ejemplo el caso de la jornada partida.

Se deberá tratar de homogeneizar los grupos y categorías en las dos universidades respetando siempre que se trata de distintas organizaciones, ya que en cada una de ellas se han desarrollado con el tiempo distintas funciones para las categorías profesionales actualmente existentes y que deben quedar distinguidas en una y otra.

Las universidades manifiestan que según los costes que suponga el llevarlo a cabo habrá que analizar el calendario de aplicación. Comenta que puede darse el caso al estudiar a las dos universidades, de proponerse un incremento retributivo de algunos puestos en una universidad respecto de la otra, y afirma que para este trabajo tenemos un año de estudio.

El portavoz de la parte social indica que la revisión de grupos y categorías puede conllevar la desaparición de categorías existentes en el convenio actual y que no existen en ninguna de las dos universidades o bien añadir, en su caso, las categorías nuevas que puedan surgir del debate.

Los gerentes de ambas universidades manifiestan que esta discusión no debe incluir un debate sobre incremento de plantilla, que debe centrarse en lo que a la clasificación de grupos y categorías se refiere y al complemento fijo y variable al puesto.

Se concluye que dicha clasificación sea abierta a posibilidades que contemplen lo que hay hoy en día y además pueda cubrir necesidades futuras.

La parte social quiere expresar que el trabajo que realice la subcomisión no debe estar limitado, es decir, que debe dársele libertad para que establezca dicha clasificación y que debe partirse para el estudio que nos ocupa de la definición de funciones que actualmente vienen desarrollándose en los puestos de trabajo de ambas universidades.

En principio no se pretende incremento salarial sin embargo, por ejemplo en el



caso de los cocineros en la ULL, por la titulación exigida para el ingreso, por el grado de responsabilidad y dificultad, es probable que deban pasar al grupo superior.

La parte de las Universidades quiere que quede claro que no se admitirá un incremento de grupos o salarial generalizado, sólo revisiones puntuales.

La parte social respecto de las distancias salariales entre categorías de un mismo grupo de trabajo, quiere manifestar que esas diferencias las marca el grupo al que pertenece cada puesto. En el caso del complemento puede hablarse de una parte fija asociada a las características permanentes del puesto y otra variable, ligada a situaciones transitorias diferentes y en función de los rendimientos y la respectiva temporalidad, esto se tenga en cuenta para su retribución. Por tanto que se defina primero el puesto y luego el complemento fijo y variable y que se hable al final de la cuantía y de esas diferencias o distancias salariales.

Será por tanto trabajo de la subcomisión la definición tanto del complemento fijo, como del complemento variable a asociar a los puestos de trabajo que lo exijan, a partir del análisis de la situación actual, manteniendo como norma general la diferencia salarial entre categorías, procurando homogeneizar situaciones con igual nivel de carga de trabajo y de responsabilidad. Para el complemento de trabajo fijo se tendrán en cuenta las condiciones permanentes en el puesto y para el complemento de trabajo variable, se tendrán en cuenta las circunstancias que varían a lo largo del año.

Se concreta que pese a que en el convenio exista una relación exhaustiva de categorías, puede ocurrir que una universidad no tenga todas las categorías que se hayan definido, caso de los cocineros (inexistentes) en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, eso se concretará en cada RPT.

La parte social pide aclaración respecto de las fechas, es decir del calendario para la elaboración de la propuesta.

La parte de las universidades indica que hay todo un año para llevar a cabo este estudio.

La parte social opina que es en Mayo cuando hay que acabar esta reestructuración en cuatro grupos y que luego cada universidad tendrá que concretarlo para su aplicación y que los incrementos serán a partir de enero de 2001. El 95 % de los puestos van a quedar igual económicamente, pero si detectamos la necesidad de esos cambios de categorías y grupos, no podemos esperar por los cambios más tiempo.

La parte de las universidades entiende que siempre se ha hablado de un año de trabajo para que la subcomisión pueda llevar a cabo el análisis de grupos y que la precipitación no llevaría a nada bueno para ninguna de las partes. Hay dos tiempos, un año para el establecimiento de la nueva clasificación en grupos y categorías y un segundo tiempo para la concreción del complemento fijo y variable a cada puesto de trabajo. Las Gerencias de ambas universidades necesitarán además tiempo para negociar con la Consejería de Educación los posibles incrementos que surjan.



La parte social indica que los Rectores de ambas universidades firmaron con el Consejero de Educación un acuerdo en el que se garantizaba la financiación para el 2001 y por tanto no debe haber inconvenientes para el abono de la retroactividad al 1 de enero del presente año. En relación con este tema, pregunta si se le ha indicado a la Consejería de Educación algún coste.

La parte de las universidades manifiesta no haber dicho cuanto costará esta reestructuración a la Consejería y que está pendiente de estudio. No obstante, las previsiones con las que se ha trabajado siempre son para el año 2002. Debería finalizarse en primer lugar los trabajos de la subcomisión respecto a los grupos y categorías, concretamente en mayo del 2001 y para noviembre de este mismo año concluir el trabajo de los complementos retributivos al puesto, tal y como consta en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo. Su efectividad por tanto sería para el año 2002, con efecto retroactivo si se cumplen las fechas señaladas (respectivamente mayo para los grupos y noviembre para los complementos).

La parte social indica que si el trabajo de la subcomisión y las decisiones de la paritaria nos llevan más allá de mayo deberá entenderse siempre que, pese a que se finalice el trabajo a finales de año y por tanto se pague en el año 2002, los efectos económicos deberán ser como mínimo de mayo de 2001.

A partir del acuerdo de la paritaria de cómo queden finalmente los grupos y categorías, así como del estudio de los complementos, se establecerá el calendario por el que se hará efectivo el pago.

Se pasa a redactar las directrices que deberá tener como marco de referencia la subcomisión de trabajo de la paritaria, quedando como se expresan a continuación:

“Primero.- Estudio de las diferentes categorías y especialidades actualmente existentes en las dos Universidades para establecer una relación conjunta de categorías y especialidades, con sus correspondientes definiciones, entendiéndose que se podrá suprimir e incorporar categorías en función de las realidades actuales y de las necesidades que se detecten y con independencia de la capacidad que cada Universidad tenga para incorporarlas o no a su Relación de Puestos de Trabajo.

Segundo.- Establecimiento de grupos y, en su caso, subgrupos homogéneos a partir del encuadramiento de las categorías que resulte del estudio anterior sin que ello suponga un incremento salarial generalizado, si bien la reclasificación de algunos puestos determinados puede conllevar la revisión puntual de las retribuciones a ellos asociadas.

Tercero.- Definición del complemento, tanto fijo como variable, a asociar a los puestos de trabajo que lo exijan a partir del análisis de la situación actual, manteniendo como norma general las diferencias salariales entre categorías y procurando homogeneizar las situaciones con iguales niveles de carga de trabajo y grado de responsabilidad. Para la fijación del complemento fijo se tendrá en cuenta las



características permanentes del puesto de trabajo, mientras que para el variable se considerará sus condiciones circunstanciales.

Cuarto.- Una vez cuantificado el coste económico de la reclasificación de las categorías que procedan y de la conversión de los actuales complementos en los complementos al puesto de trabajo, se establecerá un calendario para ejecutar sus correspondientes efectos económicos en aplicación de lo previsto en la Disposición Transitoria Primera y en el acuerdo del 13 de diciembre sobre el Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias, firmado por el Consejero de Educación Cultura y Deportes y los rectores de ambas universidades”.

La parte social sigue manifestando que quiere que conste que los efectos económicos son de mayo de 2001 pese a que, como manifiesta la parte de las universidades, una cosa sea el efecto económico y otra el calendario de pago, es decir, que el abono se realice de forma efectiva en el 2002.

Ambas partes manifiestan estar de acuerdo, en los efectos económicos de mayo para los grupos y de noviembre para los complementos.

Una vez concluidas las directrices de trabajo para la Subcomisión de la Paritaria, se nombran cuatro representantes de la parte social y cuatro de las universidades que, en principio son:

- INTERSINDICAL CANARIA: Julio Domínguez Aguilar y Blas Parrilla Cabrera.
- COMISIONES OBRERAS: Pedro Sosa Dorta.
- FETE-UGT: Aurelio Oramas Tejera
- U.L.P.G.C.: Javier Infiesta Saborit y Esther Rodríguez Déniz.
- U.L.L.: Francisco Fresco Rodríguez y M^a Jesús Navarro Segura.

La subcomisión de trabajo se reunirá de forma intensiva en dos sesiones de dos días de duración cada una, una a finales de noviembre (29 y 30) y otra a mediados de enero (17 y 18), para tratar los puntos 1º y 2º de las directrices y llevar la propuesta al pleno de la Comisión Paritaria a mediados de febrero. A partir de este momento la subcomisión trabajará en los puntos 3º y 4º de las directrices.

Se acuerda a continuación realizar una nueva sesión del pleno de la Comisión Paritaria a mediados del mes de febrero, a la que tendrá que llegar la propuesta elaborada por la subcomisión de trabajo y donde solicita la parte social que se revisen los temas pendientes que se derivan de la aplicación del convenio, en aquellos temas que hay discrepancia o no han sido aplicados.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 15'10 horas del día 14 de noviembre de 2000.



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

POR LAS UNIVERSIDADES:

D. Francisco Quintana Navarro
Gerente ULPGC


D^a Isabel Lara Montes
Gerente ULL

D. Javier Infiesta Saborit.
Director U. De G. Organización y RRHH de la
ULPGC

D. Francisco Fresco Rodríguez.
Jefe de Servicio de Recursos Humanos de la
ULL

D^a M^a Jesús Navarro Segura.
Jefe de Negociado del Gabinete de Análisis y
Planificación.

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

D. Julio Domínguez Aguilar ULPGC

D^a Cecilia Khon Padrón ULL

CC.OO.:

D. Pedro Sosa Dorta. ULPGC.

D. Antonio Sánchez Llarena ULL

FETE-UGT:

D. Aurelio Oramas Tejera ULPGC.

