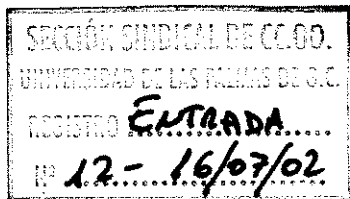




UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS DE 29 DE ENERO DE 2002

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
- 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 Esther Rodríguez Déniz.
Subdirectora de Organización y Formación de la ULPGC
- D^a M^a Jesús Navarro Segura.
Jefe de Negociado del Gabinete de Análisis y Planificación de la ULL.

En La Laguna, siendo las 17 horas del día 29 de enero de 2002, 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 Debate y acuerdos que procedan sobre el estudio previsto en la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias.

POR LA PARTE SOCIAL:

INTERSINDICAL CANARIA:

- D. Blas Parrilla Cabrera ULL
- D. Jesús Rodríguez Junco ULL
- Dña. Julio Domínguez Aguilar ULPGC
- D. Guillermo Martínez García ULPGC

C.C.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. Jesús Hernández Lorenzo ULL

EXCUSA SU ASISTENCIA

- D^a Cecilia Kohn Padrón INTERSINDICAL



Sta. Xany

Inicia la sesión la Sra. Gerente de la ULL, dando lectura al único punto del orden del día, indicando que procede retomar las negociaciones en sentido amplio, tanto para lo que ya se había avanzado de las directrices primera y segunda, acordadas por el pleno de la Comisión Paritaria, como para avanzar en las directrices tercera y cuarta. Dice que hay que definir el Catálogo, especificando lo que entendemos por él y aclarar las diferencias. Comenta que es importante también definir qué entendemos por R.P.T. y cual debe ser su contenido, teniendo en cuenta lo que dice el art. 25 del Convenio. Por otro lado, insiste en que debe tenerse en cuenta el trabajo de la subcomisión realizado en noviembre pasado: las definiciones que se han realizado conjuntamente de los cinco grupos, las definiciones de categorías y las definiciones de algunas de las especialidades.

Con el fin de seguir avanzando, ambas Universidades han estado trabajando en lo que entendemos que es el Catálogo de Puestos de Trabajo y lo que es R.P.T., además de considerar las dificultades que generan las diferentes organizaciones internas que poseen ambas Universidades. Debemos entender que el Catálogo de Puestos de Trabajo es uno para ambas Universidades y debe servir de referencia a ambas para la gestión. Desde las Universidades queremos avanzar en su definición para una vez puestos de acuerdo, en su contenido, avanzar en la discusión de la metodología de trabajo.

Continúa la Gerente, manifestando que ya existe un acercamiento en las reclasificaciones de determinados puestos en ambas universidades y que debemos continuar con la discusión de los 5 grupos, para lo que las Gerencias cuentan con el compromiso por escrito de la Comunidad Autónoma sobre financiación (aunque queden los cinco grupos), tal y como se solicitó por la parte social en una de las sesiones anteriores.

Como metodología de trabajo para esta sesión, propone comenzar: por comentar el documento que les entregamos con las definiciones de Catálogo de Puesto y RPT.

Interviene el portavoz de la parte social indicando que lo que ha motivado las dificultades en la negociación son las actas, de esta manera se le ha hecho llegar por escrito a los rectores y con la contestación que se ha dado preguntamos ¿en qué punto estamos?. Hay sesiones que no han acabado con puntos del orden del día. Hay que cerrar los acuerdos. Pero, con respecto a los 5 o 4 grupos, no se ha acordado nada al respecto. Manifiesta su alegría al saber que el documento solicitado ha llegado. Dice que se sigue acumulando el trabajo si no se aprueban las actas de las sesiones anteriores.

No obstante, con el ánimo de continuar con la negociación, solicitan un receso para estudiar el documento que se les acaba de entregar.

La Gerente de la U.L.L. recuerda que tenemos que concluir las dos primeras directrices. Hemos avanzado desde la última reunión que se había mantenido y se han repasado los temas que quedaban pendientes. Podemos establecer un calendario para esto. En esta sesión se debe definir el Catálogo de Puesto de trabajo, por lo que hoy no se pensaba tratar las actas que no se han aprobado, dado que lo que se buscaba era el punto de encuentro en las definiciones sobre Catálogo de Puestos. Por otra parte informa que el documento de trabajo que se entrega hoy, se ha elaborado en la sesión que ha tenido lugar entre las Universidades en esta mañana.

El portavoz de la parte social agradece la aclaración dado que pensaba que el documento estaba elaborado desde hacía tiempo.

La Gerente de la U.L.L. indica que hay que cerrar la discusión en torno a los cinco grupos. Insiste en que ya se ha hecho la consulta a la Comunidad Autónoma como se había pedido por la parte social y ya se tiene respuesta, estando asegurada la financiación, en el supuesto de quedar finalmente los cinco grupos. Opina que la Subcomisión, ha trabajado mucho y avanzado en las definiciones, faltando entrar a valorar los complementos. Propone que se tomen decisiones ordenadamente en atención a los temas pendientes que afectan a cinco o cuatro grupos, a las definiciones que se han realizado, para luego pasar a la clasificación de especialidades.

Interviene por la parte social Don Antonio Sánchez, quien manifiesta estar desubicado. Entiende que quedaba pendiente de aprobación el acta de la sesión anterior, así como de las dos anteriores y le resulta difícil comprender que no se haya aprobado el acta de julio del año anterior y se pretenda seguir avanzando en otros temas.



El Gerente de la U.L.P.G.C. indica que lo que venimos a aclarar en esta sesión es lo que originó el punto de desencuentro en la sesión en la que no se ha aprobado el acta.

La Gerente de la U.L.L. cree positivo que la convocatoria de la presente sesión, tenga un sentido tan amplio, que nos permita determinar el procedimiento que consideramos mejor para seguir avanzando, tanto en la aprobación de las actas que quedan pendientes, como para salvar las diferencias existentes. Está segura que el tema del Catálogo de Puestos de Trabajo es prioritario para todos, pero falta que nos pongamos de acuerdo, todos en lo que queremos y hasta dónde vamos a llegar, tener presente las referencias a la normativa existente en esta materia.

El Portavoz de la parte social recuerda que las actas que no se han aprobado tienen de fondo la discusión de los cinco o cuatro grupos, y que la parte social apoyaba la tesis de los cuatro grupos. No le gustaría a la parte social que esta discusión quedara en el aire, debería modificarse el acta para recoger mejor la discusión.

La Gerente de la U.L.L. propone que se llegue a acuerdo en esta sesión respecto a conceptos y que la modificación del acta se posponga hasta la siguiente sesión ordinaria de la Comisión Paritaria.

El Portavoz de la parte social acepta la propuesta siempre y cuando se modifique el acta de las sesiones en que hay desacuerdo, para recoger lo que realmente se dijo. Por otro lado, se pide un receso para centrar la discusión. Se necesitará otra Subcomisión dado que faltan cosas por añadir. No debería ser el Pleno de la Comisión Paritaria el que entre a discutir ahora el contenido del documento elaborado en Agaete por la última Subcomisión. La primera parte de la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo está prácticamente terminada y quedaría la segunda parte. Se pasaría luego a terminar las definiciones que hubieran faltado de categorías y especialidades, para pasar finalmente a los complementos retributivos.

La Gerente de la U.L.L. indica que a las Universidades les parece más ágil que una vez que se haya definido el concepto de lo que es el Catálogo de Puestos de Trabajo y su contenido, cada Universidad discuta en Subcomisión: parte social y parte Universidad. Se debe discutir en ambas bajo un guión común, haciéndose cargo cada Universidad de una parte del trabajo, repartiéndose las cargas de trabajo para redactar las distintas categorías. La Subcomisión para elaborarlo todo, tardaría mucho tiempo, por lo que en cada Universidad, sería más ágil hacerlo y se llegaría a la subcomisión con un documento previo elaborado.

El Portavoz de la parte social entiende que se puede convertir en batalla la definición de los perfiles, dado que se puede ver de distinta manera el perfil que se dé a un mismo puesto en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria que el que se dé en la Universidad de La Laguna, aún siendo igual categoría profesional. Se pierde perspectiva del conjunto y se debe tender a definiciones iguales para facilitar la asignación de complementos iguales en ambas universidades.

El Gerente de la U.L.P.G.C. aclara que los trabajos previos de la subcomisión deben hacerse de todas maneras y que las fuentes de información deben ser comunes, ya que ello facilitaría el trabajo y haría que se pudiera resolver en el menor tiempo posible. Por este motivo se propone que se reúnan en Las Palmas los representantes de la parte social con los representantes de la universidad de Las Palmas y lo mismo en La Laguna. Al mismo tiempo y según se avance en los acuerdos, las Universidades se irán intercambiando fichas terminadas, al igual que la parte social.

El Portavoz de la parte social explica que no entiende como se propone que se mezclen los niveles de representación en esa Subcomisión. Los papeles que cada una de las partes tienen que jugar están claros y la parte social prefiere discutir conjuntamente con la parte de las Universidades como hasta ahora. De no ser así, prefiere que la parte social lleve su documento y lo enfrente a la parte de las universidades.

La Gerente de la U.L.L. explica que el objetivo que se persigue es realizar el trabajo conjunto y no multiplicar la búsqueda de bibliografía y documentación.

El Portavoz de la parte social recuerda que ya la subcomisión de trabajo de Agaete fue capaz de redactar en un día todas las definiciones de grupos y categorías y que no entiende el porqué de la desconfianza.

Interviene Doña Esther Rodríguez para indicar que la búsqueda de todos los boletines oficiales donde aparecen las curriculas de la Formación Profesional para aprovecharlas en la definición de las

Blanca



Sanctus

categorias de puestos, puede hacerse interminable. En este sentido, repartiendo el trabajo de la búsqueda de boletines, nos evitamos perder el tiempo buscando una y otra parte la misma información.

El Portavoz de la parte social pide definitivamente el receso con el fin de poder analizar el documento.

Reanudada la sesión y analizado el documento por la parte social, su Portavoz explica que respecto al Catálogo de Puesto de Trabajo, en el contenido que debe tener y su forma se entrará más tarde, respecto a la definición que se da no están de acuerdo en el sentir que se está dando. Son las R.P.T. las que se nutren del Catálogo de Puestos de Trabajo y no al revés. Una vez elaborado el catálogo sólo habrá cambios puntuales. Cada Universidad tomará del Catálogo aquellas categorías que le hagan falta, según la R.P.T.

El Gerente de la U.L.P.G.C. pregunta si cada vez que la Universidad necesite crear una plaza de una nueva categoría profesional que no figure en el Catálogo tendrá que venir la propuesta a la Comisión Paritaria y esperar que se apruebe. En este caso, si se requiere la creación con carácter de urgencia, se está limitando la capacidad de gestión a las Universidades.

El Portavoz de la parte social indica que puede dársele un caso de este tipo en cuatro años.

El Gerente de la U.L.P.G.C. vuelve a preguntar cuando se incorporará entonces al catálogo esa nueva plaza, si antes o después de su creación y si en el caso de ser con posterioridad puede tener la certeza de que siempre será aprobada o puede ocurrir que el Pleno de la Paritaria no entienda que se deba crear esa nueva categoría.

El Portavoz de la parte social entiende que la creación de una nueva plaza lleva tiempo y debe planificarse por las universidades con suficiente tiempo de antelación, en función de la implantación de nuevas titulaciones o bien por necesidades de la universidad.

El Gerente de la U.L.P.G.C. advierte que la dinámica de las universidades es muy cambiante y que en ocasiones la creación de nuevas plazas se precisa de forma inmediata. Se debe crear primero en la RPT la plaza y luego nutrir el Catálogo de Puestos de Trabajo con una nueva ficha.

El Portavoz de la parte social aclara que si hay necesidad para la Universidad de esa nueva plaza, la Gerencia propondrá al respectivo Comité de Empresa su creación y si no hay conflicto se creará la plaza y con posterioridad se llevará la propuesta de ficha para el Catálogo a la siguiente sesión de la Comisión Paritaria. Si hubiera desacuerdo en el Pleno ya se habría creado la plaza y habría que añadir la ficha. Por otra parte, cuando se convoque la plaza, ésta debe ser común a ambas universidades.

Interviene Doña Esther Rodríguez para expresar que la R.P.T. es la realidad de cada universidad y es ésta la que está viva y alimenta al Catálogo de Puestos de trabajo.

El Portavoz de la parte social responde que es la plantilla la que alimenta la R.P.T. y que no quisiera complicar más la discusión.

La Gerente de la U.L.L. da la razón al Portavoz de la parte social y entiende que ambas partes están hablando de lo mismo.

Interviene Don Julio Domínguez expresando que ambas cosas, Catálogo y R.P.T. provocan una retroalimentación mutuamente. Se tomarán del Catálogo las categorías que ya existan y en el caso de que no estén y se necesite crear una plaza, habrá que añadir la ficha correspondiente a la categoría nueva que se necesite en el Catálogo.

El Portavoz de la parte social insiste en que en la R.P.T. podrán figurar las categorías que se definan en el Catálogo, pero ¿dónde se indicarán los requisitos y méritos preferentes? Propone que se podría tomar como referencia los perfiles definidos en los títulos de Formación Profesional para aquellos puestos que necesiten definir alguna de las Universidades.

La Gerente de la U.L.L. indica que esa es la formación que debe tener el puesto de trabajo.

El Portavoz de la parte social explica que de la misma manera que para los Grupos I se pide que la titulación de la plaza en cuestión sea específica, como en el caso del asesor jurídico que se pide que sea abogado, de la misma manera en los grupos III y IV debe indicarse la titulación y el perfil que tiene.

La Gerente de la U.L.L. explica que el Catálogo debe contener aspectos genéricos que sirvan a ambas Universidades y que las especificidades de cada plaza se definirán respectivamente en cada Universidad.



Handwritten signature

El Portavoz de la parte social indica que no se pretende más que recoger lo definido ya en los perfiles de las plazas que se han convocado. No se pretende copiar, sino adaptar y recoger en algunos casos aquellas actividades y trabajos que tienen reconocidas algunas plazas. Por último, eliminaríamos el sistema de provisión de plazas en la ficha, dado que queda recogido en el art. 19 del Convenio Colectivo.

El Gerente de la U.L.P.G.C. aclara que el sistema de la Universidad de La Laguna y el de Las Palmas de Gran Canaria es diferente. En La Laguna es asignada la Jefatura, por ejemplo del Servicio de Deportes a un determinado trabajador, sin embargo en Las Palmas se concursa al puesto.

Interviene Doña Esther Rodríguez, concretando que la asignación de jefaturas en La Laguna es movable y en Las Palmas no.

El Portavoz de la parte social indica que no ve inconveniente, ya que el que la tenga un puesto no afecta a la definición del catálogo y cada universidad tiene su nomenclatura en la R.P.T.

Doña Esther Rodríguez, aclara que en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se oposita al puesto de Jefe de Servicio de Deportes, que es titulado superior.

El Portavoz de la parte social explica que, por ejemplo, para el puesto de Director del Servicio de Deportes, es la Universidad quien designa en cada momento a la persona.

Interviene por la parte social Don Jesús Rodríguez indicando que debe homogeneizarse la descripción general de la categoría, no de un puesto.

Tras un debate con ejemplos concretos de situaciones posibles en ambas Universidades, la Gerente de la U.L.L. hace un resumen de los acuerdos a que se ha llegado, suprimiendo de la ficha que se traía como propuesta el sistema de provisión e indicando que las Universidades no consideran que el catálogo tenga que estar siendo modificado permanentemente.

El Portavoz de la parte social especifica que estando de acuerdo en que las fichas del catálogo tienen que tener cierta estabilidad, los requisitos y los méritos deben figurar en la parte superior de la ficha, que además de en el catálogo, debe estar en la R.P.T. Respecto a sus definiciones, se propone adaptar entre otros documentos que se utilicen la curricula de la Formación Profesional. Se acepta eliminar el sistema de provisión. Lo demás puede quedar. De esta forma, tenemos ya el contenido que debe tener el Catálogo de puestos de trabajo.

Se produce un receso con el fin de preparar el documento de acuerdo, tras el cual se reparte y acepta por los asistentes.

El Portavoz de la parte social solicita saber sobre la cuestión de si será el Pleno o la Subcomisión la que realizará el siguiente trabajo de elaboración de las fichas. No entiende el comentario que se ha hecho respecto a la posibilidad de trabajar la parte social por un lado y las universidades por otro. Hay 2 partes sí, pero una es la de las Universidades y la otra la parte social.

La Gerente de la U.L.L. propone que se firme el documento de acuerdo y se pase a discutir sobre el procedimiento que se va a seguir a partir de este momento.

Tras debatir distintas alternativas, se concreta que será la subcomisión la que realice el trabajo, realizando la propuesta de fichas en la segunda quincena de febrero aproximadamente.

El Portavoz de la parte social, al margen de lo ya acordado quiere expresar su opinión respecto al documento entregado por los Gerentes, en el que se recoge el compromiso de la Comunidad Autónoma de los grupos recogidos en el contrato programa: la parte social entiende que no es este documento lo que se había solicitado, no sólo por el rango de quien firma el documento, sino porque recoge un compromiso específico sobre el coste cuando todavía no se ha asegurado los cinco grupos.

La Gerente de la U.L.L. explica que el Contrato Programa asegura los cinco grupos y que es esta Comisión Paritaria la que vela por la seguridad, la revisión y el cumplimiento del Convenio Colectivo. La tabla que figura en el Contrato Programa y que tanto preocupa a la parte social es orientativa.

El Portavoz de la parte social pregunta por qué son orientativos los porcentajes y la relación de la plantilla con la calidad.

Tras un debate sobre la capacidad de la Comisión Paritaria para discutir los costes que puede suponer optar por cinco o por cuatro grupos y los complementos, el Gerente de la U.L.P.G.C., explica que la financiación la da la Consejería y es en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma donde

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



13 de Enero

quedan recogidas las cuantías de Capítulo I de las Universidades. En su caso, a la vista del estudio que presente la Comisión Paritaria, la Comunidad Autónoma deberá incrementar la dotación del Capítulo I.

La Gerente de la U.L.L. da lectura a las directrices 2ª, 3ª y 4ª aprobadas por esta Comisión, reforzando lo indicado por el Gerente de la U.L.P.G.C.

El Portavoz de la parte social indica que no comparten el punto de vista respecto a la actuación de la Consejería.

La Gerente de la U.L.L. pregunta si hay acuerdo respecto a que permanezcan los 5 grupos actuales.

El Portavoz de la parte social indica que no y que no es el tema que se ha venido a tratar en esta sesión.

A continuación se firma el documento de acuerdo correspondiente a esta sesión por las partes.

Y sin más asuntos que tratar la Gerente de la U.L.L. levanta la sesión siendo las veinte horas y treinta y cinco minutos del día veintinueve de enero de 2002.

POR LAS UNIVERSIDADES:

Dª 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.

Dª Esther Rodríguez Déniz, Subdirectora de Organización y Formación de la ULPGC.

Dª Mª 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; Julio Domínguez Aguilar, ULPGC; Guillermo Martínez García, 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. Jesús Hernández Lorenzo, ULL.

Gerente ULPGC

Gerente ULL

Martinez

Buitrago

cc-oo.



UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

PROPUESTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS
CANARIAS, SOBRE CATÁLOGO DE PUESTOS

CATÁLOGO DE PUESTOS: Constituye la expresión ordenada del conjunto de puestos que pueden existir en ambas universidades. Es el instrumento formal para la gestión de todos los posibles puestos de trabajo de las Universidades canarias, materializado en un conjunto de fichas.

Tendrán carácter vivo y se alimentarán de las Relaciones de Puestos de Trabajo de las dos universidades.

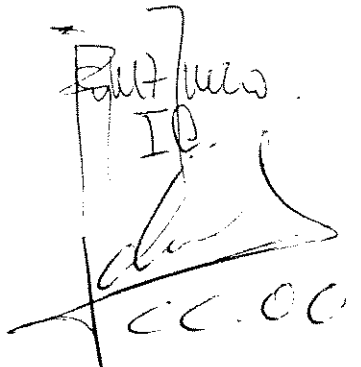
Estas fichas contendrán:

- Denominación y definición Genérica de Grupo, Categoría y Especialidad (recogido en el documento último elaborado en Agaete los días 15 y 16 de octubre de 2001),
- Perfil genérico, contendrá los requerimientos generales de la cualificación profesional requerida según el grupo, categoría y especialidad de que se trate, (recogido en las competencias generales del perfil profesional de las correspondientes currículas de la Formación Profesional, para los grupos III y IV y en las directrices generales propias de los planes de estudio correspondientes para los grupos I y II).
- Sistema de provisión (según el art. 19 del Convenio).

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO: Es la relación de puestos de trabajo específicos, en la que se fija la dimensión del personal al servicio de cada universidad, determina los requisitos y méritos preferentes para ocupar cada uno de los puestos y características esenciales del mismo.

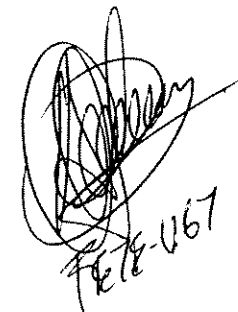
Las relaciones de puestos de trabajo contendrán las circunstancias mínimas (art. 16 de la Ley de Función Pública Canaria, así como art. 13 del Convenio):

1. Denominación de cada uno de los puestos.
2. Descripción de las características esenciales a los mismos.
3. Determinación de los requisitos para su desempeño.
4. Complementos salariales inherentes a los puestos de trabajo.
5. La Unidad administrativa o de servicios a la que esté adscrito el puesto.


 ILO
 CC.OO.


 ULL


 Gerente ULL


 FEFE-1167