

ACTA DE LA SESIÓN Nº 20 ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS DE 31 DE MARZO DE 2004

POR LAS UNIVERSIDADES:

D. Francisco Quintana Navarro
Gerente ULPGC
D^a Carmen Aurora Rodríguez Silvera.
Gerente ULL
D. Pablo Javier Hernández Bolaños
Vicegerente de Recursos Humanos de la
ULPGC
D^a Regina Delgado Sosa
Jefa del Servicio de Recursos Humanos de
la ULL
D^a Esther Rodríguez Déniz
Subdirectora de Coordinación de Servicios
de la ULPGC

POR LA PARTE SOCIAL:

INTERSINDICAL CANARIA:

D. Blas Parrilla Cabrera ULL
D^a Cecilia Konh Padrón ULL
D. Carmelo Páez Ojeda. ULL
D. Guillermo Martínez García. ULPGC
D. David Barbeito Ramírez
ULPGC(asesor)
D. Félix Cabrera Fránquiz ULPGC

CC.OO.:

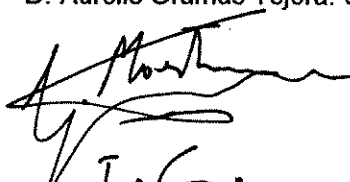
D. Santiago González Quesada ULL
D. Pedro Sosa Dorta. ULPGC. (asesor)

FETE-UGT:

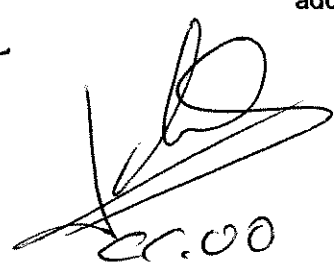
D. Pedro Luis Rodríguez Martín ULL
D. Aurelio Oramas Tejera. ULPGC

En Las Palmas de Gran Canaria, siendo las 10'30 horas del día 31 de marzo de 2004, en la Sede Institucional de la Universidad, C/ Juan de Quesada nº 30, 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:

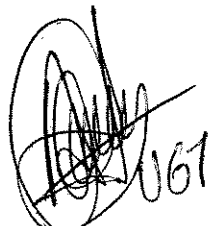
- 1º Lectura y aprobación de las actas pendientes de sesiones anteriores.
- 2º Información de la Presidencia sobre diversos asuntos.
- 3º Propuesta organizativa para la Secretaría de la Comisión Paritaria.
- 4º Informe sobre la contestación recibida referente a las liberaciones sindicales y acuerdos que procedan.
- 5º Lectura de escritos recibidos y decisión sobre los mismos.
- 6º Informes sobre la adaptación de las RPTs de las Universidades al catálogo de categorías y especialidades aprobado en la Comisión Paritaria.
- 7º Elaboración del protocolo del complemento de calidad para su aplicación de acuerdo con un criterio común en ambas universidades.
- 8º Estudio del sistema de resultados a aplicar en los procesos selectivos para el establecimiento de un criterio común en ambas universidades.
- 9º Estudio de los sistemas a aplicar para el control de los periodos de prueba de los trabajadores que superen los procesos selectivos.
- 10º Ruegos y preguntas.
- 11º Lectura y conformidad de los acuerdos adoptados en la sesión y firma de los mismos.



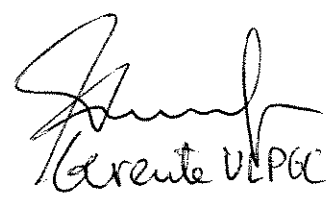
I.C.



cc.oo



FETE-UGT



Gerente ULPGC

Se inicia la sesión con la intervención del Sr. Gerente de la ULPGC que solicita disculpas por el retraso que se ha producido en la convocatoria de la presente sesión ordinaria, explicando que dicho retraso se debió a problemas de agenda que imposibilitaron la convocatoria en la fecha prevista.

El Sr. Portavoz de la parte social indica que en esta ocasión entienden este retraso. Sigue diciendo que antes de comenzar la sesión les gustaría hacer dos concreciones. En primer lugar indica que a su juicio faltan dos cuestiones a tratar en esta sesión. La primera, relativa a la composición de la Comisión Paritaria, ya que sería bueno reflejar en la sesión de hoy cómo queda la representación después de las últimas elecciones. En segundo lugar expone que tal como se acordó en la sesión de septiembre pasado, debiera haberse incluido en el orden del día el fraccionamiento de las vacaciones, ya que en la sesión citada se decía que "se trataría en la siguiente sesión ordinaria".

El Sr. Gerente de la ULPGC manifiesta, en relación a este último apartado, que al haberse presentado un escrito en relación al fraccionamiento de las vacaciones, por parte del Comité de Empresa de la ULPGC, se consideró que era suficiente con tratar el tema en el punto del orden del día de "escritos recibidos" de la presente sesión.

El Sr. Portavoz de la parte social indica que no es suficiente este escrito y que consideran que debe ser un punto independiente del orden del día.

El Sr. Gerente de la ULPGC contesta que no hay inconveniente en incorporarlo como un punto del orden del día, acordándose por tanto su inclusión.

En este momento se acusa recibo de un escrito presentado por el Presidente del Comité de Empresa de la ULPGC (nº 9716) que se anexa a este acta, por el que anuncian la retirada de su escrito de fecha 15 de marzo de 2004 (nº 7682), sobre el fraccionamiento de las vacaciones.

El Sr. Gerente de la ULPGC solicita, como cuestión de forma, que en relación con el punto nº 7º del orden del día relativo a la elaboración del protocolo del complemento de calidad, se posponga el debate y acuerdos de este punto para la siguiente sesión ya que en el día de hoy es cuando se han podido recabar los actuales protocolos de las dos Universidades y a partir de ellos habría que hacer una propuesta conjunta.

El Sr. Portavoz de la parte social indica que no habría ningún inconveniente y señala que debería establecerse un plazo para realizar un intercambio de propuestas.


Se acuerda por tanto que en el plazo de un mes a partir de la fecha de hoy se producirá un intercambio de propuestas entre las partes en relación al

protocolo de calidad conjunto y que se tratará esta cuestión en la próxima sesión ordinaria que se celebre.

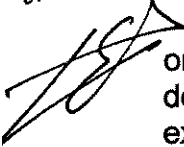
A continuación se pasa a tratar el tema de la composición de la Comisión Paritaria a raíz de los resultados de las últimas elecciones sindicales, acordándose que la nueva composición, en aplicación del Reglamento de la Comisión Paritaria queda establecida en los siguientes miembros:

- Intersindical Canaria: 5 miembros.
- UGT: 2 miembros.
- CCOO: 1 miembro.

Se pasa a continuación a la lectura de las actas pendientes de sesiones anteriores, que son las correspondientes a las sesiones nº 15 y 16 (ordinarias), y las sesiones 17, 18 y 19 (extraordinarias).



El Portavoz de la parte social indica, en relación a todas las actas, que van a solicitar nuevamente que se graben las sesiones, ya que se ha dado la circunstancia de que en la sesión de septiembre celebrada en La Laguna se les entregó un borrador del acta del 19 de junio y ahora, con ocasión de la documentación recibida para la reunión de hoy, se remite otro borrador de dicho acta, donde las intervenciones han sido ampliadas. En concreto indican que en la página 2 del ejemplar que se les entregó el 30 de septiembre hay una intervención del Sr. Gerente que ha sido ampliada en el borrador recibido para la presente sesión.



El Sr. Gerente de la ULPGC indica que, al constatarse que había una omisión en el primer borrador, se rectificó en el segundo borrador en el sentido de introducir el texto omitido, ya que de otra forma no tendría sentido que se explicara el artículo 59, que se refería a los Centros de Cálculo, y no se hiciera lo mismo con el artículo 63 que habla de los Servicios Centrales.

El Portavoz de la parte social indica que ellos sostienen que eso no se dijo, ya que sólo se hizo referencia al artículo en cuestión, no al contenido del mismo. Sigue diciendo que, de haberse dicho lo que figura en el segundo borrador, la respuesta de la parte social habría sido diferente. En cuanto al fondo del asunto, indica que decían en aquel momento que estas cuestiones se debían resolver en el seno de la Gerencia y el Comité de cada Universidad y siguen manteniendo esta postura. Continúa diciendo que entienden que se pueda mejorar el estilo del texto, pero no que se añadan a un acta cosas que no se dijeron.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que entienden que debe prevalecer el texto del segundo borrador y que en caso de que la parte social no esté de acuerdo, se podría reflejar ese punto de desacuerdo en el acta.

El Portavoz de la parte social indica que lo que no puede ser es que se entreguen dos borradores diferentes de un acta. Por ello insiste en la petición

de la parte social para que las sesiones se graben. Asimismo reiteran que su propuesta es que no conste en acta el añadido de la intervención del Sr. Gerente en el acta del día 19.

A continuación la parte social solicita un receso.

Reanudada la sesión, el Portavoz de la parte social indica que no van a aprobar el acta de la sesión de 19 de junio de 2003, por las razones ya expuestas.

El Sr. Gerente indica que quedará como borrador sin acuerdo para su aprobación.

El Sr. Portavoz de la parte social indica que si esto va a ser así, solicitan que se les entregue el borrador del acta una semana después de celebrada la sesión, con el fin de poder hacerles añadidos. Indica que no van a aprobar este acta porque discrepan con respecto a que existan dos borradores y que están de acuerdo con el primero y no con el segundo.

El Sr. Gerente contesta, con respecto a las grabaciones, que las gerencias no van a asumir la transcripción de las cintas y añade que para que pueda hacerse uso de una grabación hay que recabar la autorización de todos los miembros participantes en la reunión. Ante la petición de que se entregue el borrador del acta una semana después de la sesión, indica que las gerencias no pueden comprometerse a ello porque no hay garantías de que se pueda cumplir. Expone que puede asumirse este sistema de envío de borradores, pero no el plazo de una semana.

El Portavoz de la parte social expone que si bien una semana no puede asumirse, que tampoco sean seis meses, pudiendo ser un plazo de unos quince días. Indica que la parte social vuelve a ofrecerse para llevar la Secretaría y para grabar las cintas y transcribirlas.

A continuación se pasa a la lectura del resto de las actas.

Interviene el Portavoz de la parte social que propone diversas correcciones a las actas del 30 de septiembre (sesión nº 16), del 21 de octubre (sesiones 17 y 18), y del 11 de diciembre (sesión nº 19), que se aceptan en su totalidad, incorporándose al acta.

Asimismo, la Gerencia solicita incorporar un añadido al acta de 30 de septiembre como consecuencia de la corrección de la parte social, que asimismo las partes acuerdan admitir.

Seguidamente se pasa al segundo punto del orden del día relativo a la información de la Presidencia sobre diversos asuntos. El Sr. Gerente en primer lugar da cuenta a la Comisión Paritaria de la publicación del acuerdo de esta Comisión en relación con el reparto de la cuantía de paga extra. Indica el Sr.

Gerente que no fue fácil conseguir esta publicación en el BOC ya que la Consejería no entendía que se trataba de una Resolución común. Asimismo informa el Sr. Gerente sobre el comunicado que remite el Tribunal Superior de Justicia de Canarias sobre el desistimiento de la demanda que había interpuesto CCOO acerca de la aplicabilidad del Convenio al personal docente laboral de las Universidades, manifestando el Sr. Gerente que a criterio de las Universidades la Sentencia que se ha producido en este asunto es muy importante para clarificar el desarrollo de la LOU y que está siendo solicitada por varias universidades.

A continuación se pasa al punto 3º del orden del día relativo a la propuesta organizativa para la Secretaría de la Comisión Paritaria.

Interviene el Sr. Gerente de la ULPGC exponiendo que van a intentar mejorar la gestión de las actas y que proponen para ello una modificación del artículo 5º del Reglamento de la Comisión Paritaria. La modificación propuesta supone que el texto de dicho artículo quede establecido de la siguiente manera: *"La Secretaría de la Comisión Paritaria recaerá alternativamente por periodos anuales o bianuales en una de las Universidades, al margen de la Presidencia"* Sigue diciendo que durante este año se encargaría la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y para el año próximo la llevaría la Universidad de La Laguna. Indica que esta modificación dará garantías de continuidad y que habrá que repasar el Reglamento por si hubiera que modificar algún otro apartado. Recuerda que la reforma del Reglamento ha de hacerse por mayoría absoluta y que hay que dar publicidad a este acuerdo en caso de que finalmente se adopte.

El Portavoz de la parte social indica que se acepta esta modificación si con ello se persigue una mayor funcionalidad, que en todo caso habrá de ser probada para comprobar si se mejora.

Seguidamente se pasa al punto 4º del orden del día referente al informe sobre la contestación recibida de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acerca de las liberaciones sindicales en virtud del Convenio. El Sr. Gerente de la ULPGC procede a la lectura del informe recibido.

Interviene el Sr. Portavoz de la parte social para indicar que en la reunión previa a esta Paritaria, la parte social había llegado a un acuerdo del mismo tenor que el que consta en el informe, entendiéndose que distinto sería si existiera un acuerdo global empresa-sindicatos para este tema.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que procede entonces contestar al Presidente del Comité de Empresa en este sentido.

El Sr. Portavoz de la parte social indica que debe quedar claro en ese escrito de respuesta, que no se trata de una decisión de la Comisión Paritaria,

sino que es el resultado de ese informe de la Inspección. Asimismo solicita que se les facilite copia del escrito que se remita al Comité de Empresa.

Seguidamente se pasa al punto nº 5 del orden del día relativo a la lectura de los escritos recibidos y decisión sobre los mismos.

El primero de ellos es un escrito del Comité de Empresa de la ULPGC de fecha 10 de octubre de 2003 (nº 33615), en el que solicitan la entrega de determinados documentos, entendiéndose que dichos documentos ya fueron entregados.

El segundo es asimismo un escrito del Comité de Empresa de la ULPGC de la misma fecha (nº 33619), en el que exponen el contenido de una intervención del Sr. Gerente de esta Universidad, en relación con la interpretación de los servicios informáticos asimilables y expresan su desacuerdo con la misma.

Interviene el Sr. Gerente de la ULPGC que expone que su intervención en esa reunión, en todo caso no está completa. Añade que la Gerencia sí sabe lo que son servicios asimilables, precisamente porque sabe cuales son los servicios que se prestan desde los servicios centrales, ya que los mismos están tipificados y descritos.

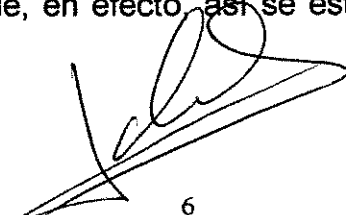
El Portavoz de la parte social indica que asimilables no es lo mismo que iguales, ya que puede ocurrir que se preste un servicio asimilable, pero en un determinado Departamento.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que en nuestra Universidad está claro quienes realizan servicios asimilables y todos ellos tienen su complemento, y añade que afortunadamente con el Comité de Empresa actual, esta cuestión ha sido clarificada.

El Portavoz de la parte social pregunta que cuál será entonces la respuesta a este escrito.

Interviene el Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC que indica su opinión de que no se debe entrar en este caso a valorar si se dijo algo o no se dijo en una reunión entre el Comité de Empresa y la Gerencia, indicando que en todo caso la respuesta debería tener esa orientación.

El tercer escrito, asimismo del Comité de Empresa de la ULPGC de fecha 10 de octubre (nº 33616), es relativo a la petición de que en lo sucesivo se remitan al Comité copia de los acuerdos que emanen de la Comisión Paritaria, exponiéndose que, en efecto, así se está haciendo y se va a seguir haciendo.



Se pasa a continuación a la lectura del cuarto escrito recibido firmado por D^a Elena Santana Santana, personal laboral de la ULPGC, relativo a distintas interpretaciones que la firmante dice haber entre el Comité de Empresa de la ULPGC y los Servicios Administrativos correspondientes en relación a las sustituciones de los puestos vacantes. A este respecto se acuerda que la parte social de Las Palmas y la Gerencia de esta Universidad acuerden una respuesta ya que no hay constancia en esta Comisión Paritaria de tales desacuerdos.

Se pasa a continuación a la lectura del quinto escrito que remite la Sección Sindical CSI-CSIF de fecha 29 de enero de 2004 (nº 2388), relativo a una petición de que dicha Sección sea convocada a las sesiones que celebre la Comisión Paritaria en virtud de la representatividad del 10% obtenida en las elecciones al Comité de Empresa de la ULPGC celebradas el 17 de diciembre de 2003.

Interviene el Portavoz de la parte social indicando que el mero hecho de obtener un 10% de representación en una Universidad no es suficiente para formar parte de la Comisión Paritaria, y que en ninguna parte del Convenio se recoge que por tener más o menos representatividad se tenga derecho a un miembro de la Comisión Paritaria.

Se acuerda responder a este escrito en el sentido que se les contestó ya en una anterior sesión en la que planteaban la misma cuestión.

Por último se lee escrito que remite la Sección Sindical de CSI-CSIF al Rector de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, de fecha 23 de febrero de 2004 (nº 5107) por el que promueven la negociación de un nuevo convenio.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que el Convenio Colectivo expira en mayo de 2004 y que este escrito ha sido presentado antes de la finalización del plazo para su denuncia.

Se establece un debate entre las partes acerca de este asunto, llegándose a la conclusión de que al estar dirigido el escrito al Rector de la ULPGC y no haberse recibido en la Universidad de La Laguna ninguno similar, puede entenderse que están promoviendo un convenio de empresa y por tanto debe responderse desde la Universidad de Las Palmas.

A continuación se pasa al punto nº 6 del orden del día relativo a los informes sobre la adaptación de las RPTs de las Universidades, al catálogo de categorías y especialidades aprobado por la Comisión Paritaria.

Interviene el Sr. Gerente que indica que va a hacer entrega de un informe sobre la adaptación de la RPT de la ULPGC (se anexa copia a este acta), explicando que se ha adaptado la RPT tomando todas las categorías y

especialidades del catálogo, pero que se han introducido unas "subespecialidades", que el catálogo no tenía previstas. Estas subespecialidades son básicamente para la especialidad de Laboratorio/Investigación, teniendo en cuenta que se había acordado que si en el proceso de negociación surgieran nuevas categorías o especialidades, se traerían a esta Paritaria.

Interviene asimismo la Sra. Gerente de la ULL que indica que en esta Universidad la negociación sobre la adaptación de la RPT no ha finalizado, ya que se encuentran aún sin acuerdo en el apartado de la asignación del componente de jefatura.

El Portavoz de la parte social indica que quizá se debiera posponer este tema porque se había acordado el establecimiento de un catálogo común y aún no sabemos qué implican estas subespecialidades.

El Sr. Gerente expone que precisamente por este motivo se creyó oportuno traer esta adaptación, ya que se había acordado que cuando las RPT se adaptaran se traerían a la Comisión Paritaria con el fin de mantener actualizado el catálogo. En cuanto a las razones para la introducción de estas subespecialidades están en la preocupación que generan los concursos de traslados, ya que el Comité anterior consideró muy complejo que pudiera aplicarse criterios atendiendo sólo a categoría y especialidad, dándose la circunstancia de que existen puestos que incluso son singularizados y que para ocuparlos se necesita una formación específica. Indica que la Gerencia estuvo de acuerdo con el Comité de Empresa de que este sería un buen sistema.

Interviene D. Guillermo Martínez que indica que el documento que se presenta debía haberse entregado al Comité de Empresa de la ULPGC con anterioridad a su presentación a esta Paritaria. Por este motivo solicita que se deje sobre la mesa este asunto, aclarando que el tema de las subespecialidades sí se considera por parte del Comité de Empresa como positivo.

El Portavoz de la parte social indica que lo que se había acordado era que se pusieran de acuerdo las gerencias y los comités de empresa de cada universidad, y si hubiera algún desacuerdo, que se reprodujera el mismo en el informe, pero lo bueno sería que el informe fuera conjunto.

Interviene el Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC para indicar que en el informe constan las diferencias que se tienen con el Comité de Empresa.

Por su parte, el Sr. Gerente de la ULPGC indica que la Universidad no debería pararse por este tema, y que si el Comité quisiera podría hacer llegar qué cuestiones del proceso de adaptación quiere incluir en el informe y se

corregiría el mismo y se le haría llegar a la Comisión Paritaria con vistas a la convocatoria de una sesión extraordinaria donde se tratara este tema.

El Portavoz de la parte social indica que no se trata de parar nada, ya que siempre la Universidad puede publicar una RPT que cumpla los acuerdos del Convenio, pero insiste en que les preocupa el tema de las subespecialidades.

El Sr. Gerente de la ULPGC expone que este asunto de las subespecialidades no tendría por qué afectar a la otra Universidad, ya que si la otra Universidad no deseara adoptar esta fórmula de las subespecialidades, no tendría por qué hacerlo.

El Portavoz de la parte social indica que con esta solución no se resuelve ningún problema ya que si alguien que cumpla con la categoría y especialidad, tal como establece el Convenio, quisiera concursar podría hacerlo, al margen de que existan subespecialidades.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que si nos remitieramos a las convocatorias, como ya se ha hablado en esta Paritaria muchas veces, sí que estaría resuelto este tema de los concursos. Propone como solución a este tema que se modifiquen algunas categorías y especialidades actuales, de tal forma que en algunos casos las "subespecialidades" pasen a ser "especialidades" y las actuales "especialidades" pasarían a "categorías".

El Portavoz de la parte social indica que entonces habría que publicar una nueva tabla de categorías y especialidades anexa al Convenio.

El Sr. Gerente de la ULPGC comenta que se puede entonces proceder a terminar las adaptaciones de la RPT y posteriormente se modificaría la tabla de categorías y especialidades del Convenio, incorporando las que resulten de las adaptaciones y publicándose una nueva tabla.

Se acuerda, por tanto, que las Universidades con sus Comités de Empresa, finalicen las adaptaciones de la RPT precisándose que las actuales subespecialidades que propone la ULPGC se conviertan en especialidades, con el consiguiente cambio de categorías y convocar una sesión extraordinaria de la Comisión Paritaria para principios del mes de mayo, con el fin de tratar este asunto.

Se produce un receso siendo las 15'00 horas.

Se reanuda la sesión siendo las 17'15 horas pasando seguidamente a tratar el punto nº 8 del orden del día relativo al estudio del sistema de resultados a aplicar en los procesos selectivos para el establecimiento de un criterio común en ambas universidades.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que las gerencias no entienden muy bien qué se propone hacer en este apartado.

El Portavoz de la parte social indica que en la Universidad de La Laguna se viene aplicando el sistema de resultas y pasa a explicar cómo se aplica el mismo.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC indica que aunque hasta ahora en la ULPGC no se venía aplicando, se ha desarrollado un aplicativo informático para aplicar a todos los concursos, tanto del personal funcionario como del personal laboral, que no contradice la fórmula que se aplica en La Laguna, sino que por el contrario se basa en ese mismo método, con la única diferencia de que garantiza infinitas vueltas, que se realizan simultáneamente, sin que nadie resulte perjudicado. Comenta que aún no ha podido aplicarse porque no ha habido concursos, pero que se han hecho múltiples pruebas y funciona correctamente.

El Portavoz de la parte social indica que si se dispone de un procedimiento que garantice lo que establece el Convenio, puede darse este tema por cerrado, postura con la que están de acuerdo los gerentes de las dos universidades.

A continuación se pasa al siguiente punto del orden del día, el nº 9, relativo a los sistemas a aplicar para el control de los periodos de prueba de los trabajadores que superen los procesos selectivos.

El Sr. Gerente de la ULPGC recuerda que este asunto ya fue tratado en la sesión de la comisión paritaria de fecha 17 de julio de 2001, en la que no se llegó a un acuerdo por no dársele el visto bueno al impreso que presentaban las gerencias, pero en la que se avanzó el acuerdo en cuanto al procedimiento. Continúa con el repaso del acta de la sesión citada indicando que la propuesta de procedimiento que hacían las gerencias era:

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 Servicios de Recursos Humanos sean negativos, se rescindir  el contrato temporalmente hasta que la Gerencia decida si finalmente supera o no el periodo de prueba.

El Portavoz de la parte social recuerda que se solicitó que participara en el procedimiento un representante de los trabajadores, que deberian estar presente en el momento de la verificación, junto con el Servicio de Recursos Humanos, nombrando a un miembro del Comité de Empresa y que esto también fue aceptado. No obstante, dice que el sistema tiene flecos dudosos, si se diera la circunstancia de que se emitieran informes contradictorios.

Se acuerda finalmente que las gerencias hagan una propuesta de protocolo muy sencillo, que garantice la participación del Comité de Empresa, y se traer  a la siguiente sesión ordinaria.

Se pasa a continuación al punto del orden del día que se acordó incorporar, relativo al fraccionamiento de las vacaciones.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que también solicita dejarlo para una siguiente sesión, ya que ahora mismo la ULPGC no est  cerrada a que se trate este tema, pero hay que tener en cuenta que en la regulación legal están excluidos los docentes y el personal laboral.

El Portavoz de la parte social indica que hay un Decreto del Gobierno de Canarias, de 27 de junio pasado, en el que se aplica a todos los empleados públicos.

El Sr. Gerente contesta que efectivamente, pero que en ese Decreto hay más cosas, indica que solicita un tiempo para considerar varias circunstancias en relación a este tema. Explica que la gerencia esperaba que para esta sesión las cosas estuvieran más claras en torno a este asunto, pero no ha podido ser, por eso solicita que se deje para la próxima sesión ordinaria.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC indica que al margen de la comisión paritaria, se puede llegar a un acuerdo antes con el Comité de Empresa de la ULPGC y después traerlo a esta Comisión.

El Portavoz de la parte social indica que si se llega a un acuerdo con el Comité de Empresa ya estará resuelto el tema y no hará falta traerlo aquí, pues lo que ellos piden es simplemente que se aplique.

Se acuerda finalmente tratar el tema del fraccionamiento de las vacaciones en la próxima sesión ordinaria de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de que las Universidades y los Comités de Empresa pudieran llegar a acuerdos sobre esta materia con anterioridad y que, por tanto, resultara innecesario traerlo a la Paritaria.

Se pasa a continuación al punto nº 10 de Ruegos y Preguntas.

El Sr. Gerente de la ULPGC expone en este apartado que cree que este año no va a haber un Decreto similar al Decreto 9 del año pasado de distribución del aumento de pagas extra, ya que por las noticias que se tienen el contenido de este Decreto estará incluido en el propio Texto Articulado de la Ley de Presupuestos. No obstante, como habrá que formalizar el acuerdo de distribución, propone que se celebre una sesión extraordinaria en el mes de mayo para abordar este asunto.

Se acuerda por tanto que se celebrará una sesión extraordinaria a estos efectos.

A continuación se pasa a la lectura y conformidad de los acuerdos adoptados en la sesión que quedan redactados de la forma que sigue y que son firmados en dicha sesión:

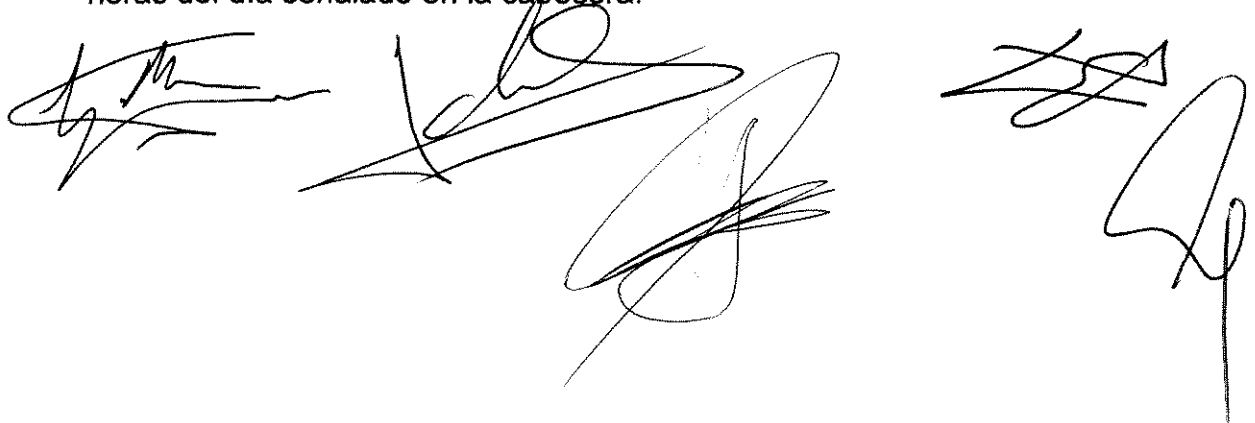
ACUERDOS ADOPTADOS EN LA SESIÓN ORDINARIA Nº 20 DE FECHA 31 DE MARZO DE 2004, DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS.

1. Se acuerda que la nueva composición de la Comisión Paritaria tras las elecciones del 17 de diciembre y según establece el Reglamento de la Comisión Paritaria queda establecida en los siguientes miembros:
Intersindical Canaria: 5
UGT: 2
CCOO: 1
2. Se acuerda modificar el artículo 5 del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Paritaria que quedará redactado como sigue: " la Secretaría recaerá alternativamente en cada Universidad por periodos anuales o bianuales".
3. Vistos los informes jurídicos de las partes, así como el dictámen de la Inspección Provincial de Trabajo, se acuerda entender que las liberaciones sindicales generadas en virtud del Convenio Colectivo, deben recaer en personal del ámbito del Convenio.
4. Se acuerda que las Universidades, con sus Comités de Empresa, finalicen las adaptaciones de las RPT precisándose que las actuales subespecialidades que propone la ULPGC se conviertan en especialidades con el consiguiente cambio en las categorías y convocar una sesión extraordinaria de la Comisión Paritaria para principios del mes de mayo.

5. Se acuerda que en el plazo de un mes a partir de la fecha de hoy, se producirá un intercambio de propuestas entre las partes en relación al protocolo de calidad conjunto y se tratará el mismo en la próxima sesión ordinaria.
6. Se acuerda que las Gerencias elaborarán una propuesta de protocolo a aplicar en los periodos de prueba de los trabajadores que garantice la participación del Comité de Empresa y que se llevará a la próxima sesión ordinaria que celebre la Comisión Paritaria.
7. Se acuerda tratar el tema del fraccionamiento de las vacaciones en la próxima sesión ordinaria de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de que si las Universidades y los Comités de empresa llegaran a acuerdos sobre esta materia con anterioridad al periodo de verano del presente año, puedan iniciar su aplicación.
8. Se acuerda que una vez que las Gerencias verifiquen el contenido del Texto Articulado de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Canaria para el próximo ejercicio 2005, en relación al incremento de las pagas extra cuyo origen es el Decreto 9/2003 de 31 de enero, convocará una sesión extraordinaria para acordar el reparto de dichas cuantías.

Las Palmas de Gran Canaria, a 31 de marzo de 2004

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 19'40 horas del día señalado en la cabecera.





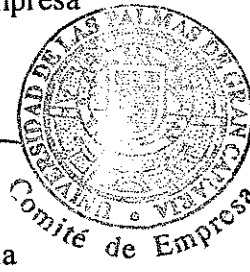
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
COMITÉ DE EMPRESA

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
COMITE DE EMPRESA
SALIDA
30
Nº:
30-mar-04
FECHA:
37102
Num.: 2716
ENTRADA

Por la presente el Comité de Empresa de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria comunica la retirada del escrito de fecha 15 de marzo 2004 presentado ante esa Comisión Paritaria, manteniéndonos a la espera de que la misma decida sobre el artículo 32.4 que versa sobre el Fraccionamiento de Vacaciones.

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de marzo de 2004.

El Presidente del Comité de Empresa



Guillermo Martínez García

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PARITARIA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS



Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

ADAPTACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO VIGENTE A LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

La Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, que contiene todos los puestos del Personal de Administración y Servicios (funcionarios y laborales), fue aprobada por Resolución de 3 de abril de 2002 (BOC Nº 71 de 31 de mayo de 2002), modificada por Resolución de 22 de julio de 2002 (BOC Nº 109 de 14 de agosto de 2002) y por Resolución de 23 de diciembre de 2003 (BOC Nº 9 de 2004 de 15 de enero).

En desarrollo de la Disposición Transitoria Primera del Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria aprobó un catálogo de categorías y especialidades común a ambas Universidades, asimismo se procedió a la modificación del Convenio Colectivo en su título XIII que afecta a la estructura retributiva del personal laboral. Con este motivo la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria ha negociado con el Comité de Empresa (pendiente de aprobación por el Consejo de Gobierno y Consejo Social), una modificación de la RPT que afecta exclusivamente a los puestos de personal laboral.

Esta adaptación ha mantenido el contenido de la RPT vigente, sin incluir modificaciones, incluso en las que podía haber acuerdo entre el Comité y la Gerencia, que se posponen para una futura negociación.

Los cambios que se introducen afectan en primer lugar, a la denominación de algunos puestos de trabajo, apartado en el que se trata de unificar las denominaciones así como de adaptarlas lo mejor posible al contenido del puesto, así como a los siguientes apartados:

CATEGORÍAS

Se incluye la columna correspondiente a la categoría, que no figuraba en la RPT de esta Universidad, recogiendo del catálogo aprobado en la Comisión Paritaria las siguientes:

- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Técnico Especialista.
- Oficial.
- Conserje.
- Conductor.
- Almacenero.
- Auxiliar de Servicios.
- Auxiliar.



ESPECIALIDAD

Se incluye asimismo la columna correspondiente a la especialidad, también como novedad en la RPT de la ULPGC, incluyéndose del catálogo las correspondientes a los grupos III, IV y V (ya que para los grupos I y II el catálogo lo deja en blanco) las siguientes especialidades de las categorías que se describen:

- De Titulado Superior:
 - Comunicación.
 - Relaciones Internacionales.
 - Informática y Comunicaciones.
 - Deportes.

- De Titulado Medio:
 - Comunicación.
 - Relaciones Internacionales.
 - Informática y Comunicaciones.
 - Deportes.
 - Planificación y Calidad.
 - Prevención de Riesgos Laborales.
 - Gestión Cultural.
 - Trabajo Social.
 - Laboratorio/Investigación.
 - Ciencias y Tecnología Cibernéticas.
 - Microelectrónica Aplicada.
 - Sistemas inteligentes y aplicaciones numéricas en la Ingeniería.

- De Técnico Especialista:
 - Imagen y Sonido.
 - Publicaciones.
 - Mantenimiento.
 - Informática.
 - Biblioteca.
 - Deportes.
 - Reprografía, encuadernación y autoedición.
 - Animalario-Granja.
 - Fotografía.
 - Laboratorio/Investigación.



- De Oficial:
 - Telefonía.
 - Publicaciones.
 - Biblioteca.
 - Deportes.
 - Animalario-Granja.
 - Laboratorio/Investigación.

- De Conductor:
 - Conductor-repartidor.

- De Auxiliar:
 - Servicios Generales.

SUBESPECIALIDAD

Dadas las características de la ULPGC y como herramienta que facilite la movilidad eficaz de los trabajadores en el ámbito de la normativa vigente, la Gerencia y el Comité de Empresa acuerdan la creación de las subespecialidades, (manteniéndose algunas diferencias entre la Gerencia y el Comité en relación a los puestos de especialidad Laboratorio/Investigación, subespecialidad Informática, que el Comité indica que han de ser de especialidad Informática, y de los puestos de Oficiales, que el Comité indica que no es necesario que tengan subespecialidad).

Las Subespecialidades que se han considerado son:

- De Titulado Medio- Laboratorio/Investigación:
 - Bioexperimental.
 - Física.
 - Informática.
 - Técnica Instrumental.
 - Microelectrónica Aplicada.

- De Técnico Especialista- Mantenimiento:
 - Carpintería.
 - Electricidad.
 - Fontanería.
 - General.
 - Mecánica del frío.
 - Electro-mecánica.



- De Técnico Especialista- Laboratorio/Investigación:
 - Técnica Instrumental.
 - Bioexperimental.
 - Técnica Artística.
 - Protección Radiológica.
 - Diagnóstico por imagen.
 - Ciencias Sociales.
 - Física.
 - Informática.
 - Química.
 - Telecomunicaciones.
 - Morfología.
 - Microscopía Electrónica.

- De Oficial- Laboratorio/Investigación:
 - Técnica Instrumental.
 - Bioexperimental.
 - Técnica Artística.
 - Ciencias Sociales.
 - Física.
 - Informática.
 - Química.
 - Telecomunicaciones.
 - Morfología.

JORNADA

Se han adaptado todos los puestos a las jornadas recogidas en el Convenio. (Se mantiene una diferencia con el Comité de Empresa en relación a dos puestos de trabajo, Titulado de Gestión Cultural y Titulado de Trabajo Social, que el Comité sostiene que ha de aplicarse Jornada Rotatoria de Lunes a Viernes y la Gerencia estima que ha de aplicarse Jornada de Mañana y Tarde)

COMPLEMENTO AL PUESTO DE TRABAJO

Se ha procedido a rehacer la columna correspondiente a los complementos retributivos para recoger, por un lado el componente general que se señala para todos los puestos, y por otro el resto de los componentes del puesto.



En cuanto al componente informático, se ha establecido tal como establece el Convenio para los puestos que prestan servicios en los servicios centrales y se ha señalado con una llamada en aquellos puestos que realizan servicios asimilables.

En relación al componente de jefatura, se han establecido los niveles de jefatura según establece el Convenio, produciéndose diferencias entre el Comité y la Gerencia en cuanto a si procede CDJ3 (Gerencia) o CDJ2 (Comité) en los puestos siguientes: Encargado de Almacén, 5 Titulados de Informática y Comunicaciones de los Subcampus, 1 Titulado de Gestión de Laboratorios del Departamento de Informática y Sistemas, 1 Titulado de Gestión de Laboratorios del Departamento de Matemáticas, 1 Titulado Superior de Gestión de Laboratorios y 1 Técnico Especialista de Animalario del área específica de Investigación.