

ACTA DE LA SESIÓN Nº 22 ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO
COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES CANARIAS DE
16 DE JUNIO DE 2004.

POR LAS UNIVERSIDADES

D^a M^a Carmen Aurora Rodríguez Silvera.
Gerente ULL
D. Francisco Quintana Navarro.
Gerente ULPGC
D. Pablo Javier Hernández Bolaños.
Vicegerente ULPGC
D^a Regina Delgado Sosa.
Jefe Servicio Recursos Humanos ULL
D. Mateo Felipe Molina.
Jefe Sección Gestión de Personal ULL

Secretaría:

D^a Esther Rodríguez Déniz
Subdirectora de Coordinación de Servicios
ULPGC

POR LA PARTE SOCIAL

INTERSINDICAL CANARIA

D. Guillermo Martínez García ULPGC
D. Félix Cabrera Franquiz ULPGC
D^a Cecilia Kohn Padrón. ULL
D. Blas Parrilla Cabrera. ULL
D. Carmelo Páez Ojeda. ULL

FETE-UGT

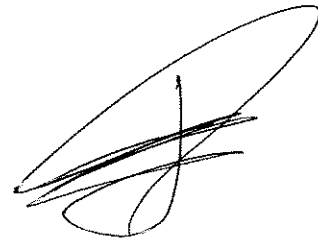
D. Aurelio Oramas Tejera. ULPGC
D. Juan Manuel Domínguez Acosta. ULL

CC.OO.

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

En la ciudad de La Laguna, siendo las
13'00 horas del día 16 de junio de 2004, en
el Edificio de Usos Múltiples sito en la calle
de Viana 50 de dicha ciudad, se reúnen los
señores al margen relacionados
constituyendo la Comisión Paritaria del
Convenio Colectivo para el Personal
Laboral de las Universidades Públicas
Canarias, al objeto de tratar los siguientes
puntos del orden del día:

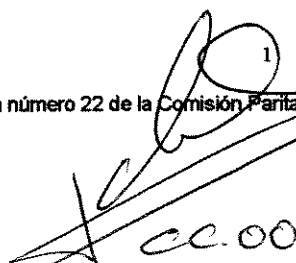
- 1º Lectura y aprobación de las actas
pendientes de sesiones anteriores.
- 2º Lectura de escritos recibidos y decisión
sobre los mismos.
- 3º Información y acuerdos que procedan
acerca de las instrucciones de la
Consejería de Hacienda en relación con la
distribución de la paga extra.
- 4º Debate y acuerdos que procedan sobre
el protocolo conjunto para la asignación del
componente de calidad.
- 5º Debate y acuerdos que procedan sobre
el protocolo a aplicar en los periodos de
prueba de los trabajadores.
- 6º Ruegos y Preguntas.
- 7º Lectura y conformidad de los acuerdos
adoptados en la sesión y firma de los
mismos.



Sesión número 22 de la Comisión Paritaria, de fecha 16 de junio de 2004.



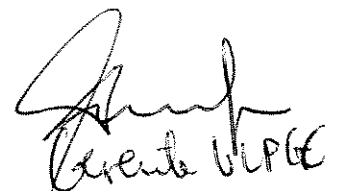
I.C.



cc.oo



UGT



Gerente ULPGC

Inicia la sesión la Sra. Gerente de la ULL que solicita en primer lugar, disculpas por el retraso y la confusión que se produjo en el envío de la documentación, que se debió a una descoordinación y a problemas con el correo electrónico. Explica que se refiere fundamentalmente al acta pendiente, ya que en cuanto al documento de protocolo de calidad, lo que se había acordado en la sesión anterior era un intercambio de propuestas, que no se ha realizado por ambas partes.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que ellos tenían preparada la propuesta de protocolo de calidad, pero que como nadie los llamó para hacer la entrega, no se produjo la misma. Sigue diciendo que además la sesión extraordinaria estaba prevista para el mes de mayo y tampoco se celebró. Asimismo dice que cuando se les remite la convocatoria se les dice que la documentación se les hará llegar en breve y la misma no se entrega, incumpliendo el Reglamento.

Interviene D. Aurelio Oramas, en nombre de UGT para comentar que su Sección Sindical sólo recibió la convocatoria, no teniendo ninguna documentación complementaria.

En el mismo sentido se pronuncia D. Pedro Sosa en nombre de CC.OO.

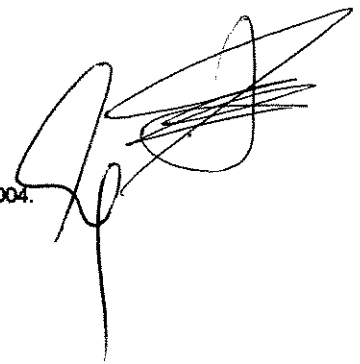
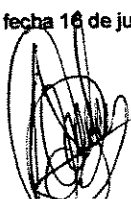
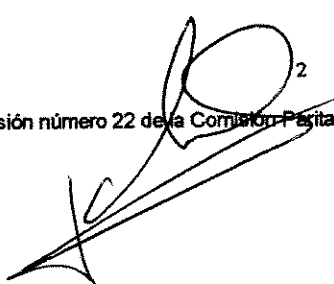
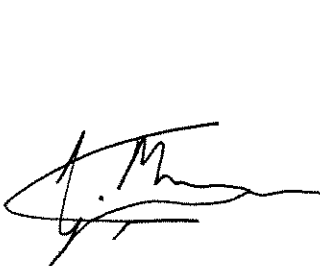
Por su parte, D. Blas Parrilla, en nombre de Intersindical Canaria, expone que en el día de ayer, dado que esta Sección Sindical tenía una reunión previa a esta Paritaria y dado que no habían recibido la documentación, procedió a solicitar la misma, que les fue enviada un poco después de las 7 de la tarde y que en ese momento procedieron a llamar a los compañeros del resto de las secciones sindicales para comentarles que la documentación ya estaba en su poder.

El Sr. Gerente de la ULPGC dice que se admite el fallo, se reiteran las disculpas y comenta que espera que no vuelva a producirse, añadiendo que es la primera vez que la Presidencia está en una Isla y la Secretaría en otra.

Interviene el Sr. Portavoz de la Parte Social para exponer otra cuestión de forma y es que analizado el orden del día, consideran que falta un punto relativo al fraccionamiento de las vacaciones. ya que en la sesión anterior se acordó que si no se producía acuerdo entre el Comité y la Gerencia de la ULPGC, se incluiría en la siguiente sesión ordinaria.

El Sr. Gerente de la ULPGC comenta que si no se ha incluido dicho punto en el orden del día es porque ese asunto está en fase de negociación y considera que si aún no se ha llegado a un acuerdo, lo más lógico es posponer la discusión, por lo que no es partidario de incluirlo en el orden del día de la sesión de hoy.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que no está de acuerdo con esta posición, ya que había un compromiso de negociar este aspecto antes del verano de 2004.



El Sr. Gerente de la ULPGC expone que no tiene inconveniente en que se incluya, pero en el momento de tratar dicho punto no podrá añadir nada más que lo comentado, es decir, que la negociación en la ULPGC aún no ha finalizado.

La Sra. Gerente de la ULL indica que se incluye como punto nº 6 del orden del día de hoy, antes del apartado de Ruegos y Preguntas, el relativo al fraccionamiento de las vacaciones.

A continuación se pasa al punto del orden del día relativo a "Escritos Recibidos", dándose cuenta a la Comisión de que no se ha recibido ninguno.

El Portavoz de la Parte Social se interesa por las respuestas que la Comisión Paritaria debía remitir a los escritos que se presentaron a la sesión anterior, dado que no se les ha remitido copia. Especialmente indica estar interesado en saber el proceso que ha seguido el escrito que presentaba el CSI-CSIF sobre denuncia del Convenio.

El Sr. Gerente de la ULPGC le contesta que dicho escrito fue contestado por el Rector de la ULPGC, dado que estaba dirigido al mismo, en el sentido que se acordó en esta Comisión, y que hasta la fecha no ha tenido noticias de ningún paso más dado por esta Sección Sindical.

A continuación la Sra. Gerente de la ULL propone pasar al siguiente punto del orden del día relativo a las actualizaciones de la cuantía de paga extra para el personal laboral durante el 2004. Expone que la Consejería de Hacienda no va a dictar un Decreto específico como el del año pasado para este asunto, ya que se ha incluido el texto en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma. Por tanto, la cantidad prevista para este año será la del año anterior, multiplicada por dos, más el IPC que corresponda.

El Sr. Portavoz de la Parte Social propone que se confeccione un documento idéntico al del año pasado, pero que el abono de dicha cuantía se realice de una sola vez, y a ser posible en la nómina correspondiente al mes de septiembre y, si ello no fuera posible, en la nómina de diciembre.

Interviene el Gerente de la ULPGC que expone que en dicha Universidad se han dado las instrucciones para tramitar automáticamente el pago del primer periodo de dicha subida, vinculado al periodo de pago de la paga extra, ya que considera que dicho pago está totalmente vinculado a este concepto, indicando que así se desprende del texto de la Ley.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que se trata del mismo texto del año pasado y que en opinión de esa parte, el texto de la Ley no impide que se pueda realizar el pago de una sola vez.

El Sr. Gerente de la ULPGC indica que si el Convenio Colectivo recoge que la paga extra se paga en tres partes anuales y este es un concepto directamente vinculado a la



paga extra, debe abonarse en los mismos periodos y añade que desde el año pasado la negociación siempre ha estado referida a la forma de distribución de las cuantías y no a la forma de pago.

El Sr. Portavoz de la Parte Social comenta que lo que procede es incrementar globalmente la paga extra y se pregunta qué importancia puede tener para la Universidad lo que se está solicitando, si al final se va a pagar lo mismo. De esta forma se publica una sola cuantía.

En este momento la Parte Social solicita un receso.

Reanudada la sesión el Sr. Portavoz de la Parte Social indica que habiendo estudiado el texto de la Ley de Presupuestos, se reiteran en que en ningún momento impide que se pague de una sola vez. No obstante, si las Gerencias no lo comparten, a ellos no les queda nada que añadir. Continúa diciendo que lo que sí solicitan es saber cuál es la cuantía, ya que en su momento la cuantía estaba vinculada a los niveles de los funcionarios y del año pasado a este, al menos la Universidad de La Laguna está en un proceso de revisión de los mismos, aplicando el Decreto de mínimos de la Comunidad Autónoma, por lo que quieren saber si esto afecta o no a las cuantías.

El Sr. Gerente de la ULPGC contesta que hasta el momento, ninguna de las dos Universidades ha variado los complementos de destino de los funcionarios, aunque la Universidad de La Laguna lo esté negociando en estos momentos, pero lo importante es que para el cálculo del incremento de la paga extra que se hizo el año pasado se consideró una equiparación tomando para ello el nivel más alto posible de cada grupo, por lo que esta negociación que ahora se está planteando con los funcionarios, no afectaría en ningún caso.

El Sr. Portavoz de la Parte Social reitera su petición de que se faciliten las cuantías y comenta que les gustaría que se publicase la tabla, aunque la Dirección General diga que no, al menos se debe intentar.

Se acuerda que las Universidades revisarán las cuantías y se les hará llegar una tabla nueva.

A continuación la Sra. Gerente de la ULL propone pasar al siguiente punto del orden del día relativo al protocolo conjunto del componente de calidad.

Intervienen los portavoces de UGT y CCOO diciendo que ellos no pueden debatir este punto porque no lo han recibido.

El representante de Intersindical comenta que ellos sí lo tienen.

El Sr. Gerente de la ULPGC explica que en la tarde de ayer, detectado el error en el envío de la documentación se remitió la misma al Portavoz de la Parte Social, que en este caso pertenece a Intersindical, en la seguridad de que la reunión previa que mantienen lo

era de toda la parte social y que por tanto estaban todos los representantes en el mismo sitio y en ningún caso con la intención de remitir la documentación a unos sí y a otros no, porque esto no tendría ningún sentido.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC precisa que él fue quien remitió la documentación con la intención que ha expuesto el Sr. Gerente, y si se consideraba que no era válido el método de remitirla a una única dirección, opina que debían haberle advertido de tal circunstancia, ya que de ser así él hubiera remitido la documentación a todas las direcciones.

El Sr. Gerente de la ULPGC pregunta si a pesar de lo expuesto la Parte Social está en disposición de entregar su propuesta.

El Portavoz de la Parte Social entrega la misma y se produce un receso.

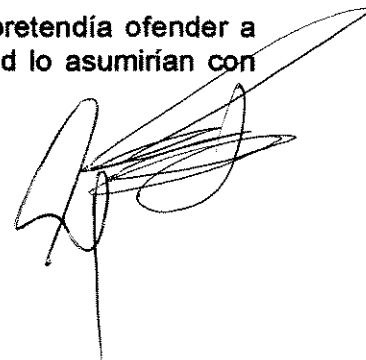
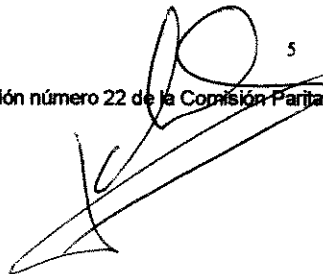
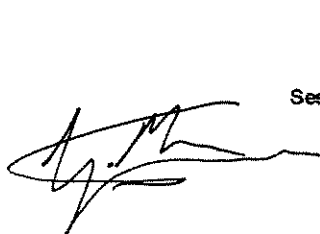
Reanudada la sesión toma la palabra el Sr. Gerente de la ULPGC indicando que es una satisfacción que existan tres apartados que son compartidos por las dos partes. Sigue diciendo que, si se ha conseguido avanzar en la negociación del Convenio ha sido por haber tratado siempre de sumar, nunca de restar, por este motivo indica que es inasumible por la ULPGC esta propuesta que realiza la parte social y que en su opinión trata de subsumir el acuerdo al de otra Universidad. Continúa exponiendo que todos saben como nació este componente de calidad pero que considera que hay que realizar una propuesta digna como Administración Pública que somos.

La Sra. Gerente de la ULL considera que pueden conjugarse ambas propuestas y llegar a un acuerdo. Dice que hay aspectos en la propuesta de las Gerencias que se pueden incluir, ya que efectivamente una propuesta de tres puntos es muy pobre.

El Sr. Portavoz de la Parte Social manifiesta su malestar por la exposición del Sr. Gerente de la ULPGC. Indica que no pretenden subsumir a nadie. Sigue diciendo que el documento que ha presentado la Parte Social puede ser corto, pero que no ofende a nadie, que se ha tratado de ser exquisito en su redacción y se ha tenido en cuenta el Convenio Colectivo.

Entrando en la propuesta presentada por las Gerencias, el Portavoz de la Parte Social expone que hay muchos apartados que interfieren con capítulos distintos del Convenio Colectivo y que hablar de la calidad desde la óptica del castigo no cree que dé ningún resultado. Comenta que la mayoría de los ítems que contiene la propuesta de las Gerencias ya están recogidos en el Convenio Colectivo en el apartado correspondiente al régimen disciplinario y que existe un principio que prohíbe sancionar dos veces por el mismo hecho. Expone que están dispuestos a negociar sobre aspectos de calidad, pero no más allá.

El Sr. Gerente de la ULPGC contesta que su intervención no pretendía ofender a nadie y que si se entra en un debate a fondo sobre temas de calidad lo asumirían con



mucha satisfacción. Sigue diciendo que lo que está claro es que el incumplimiento de los deberes de un trabajador repercute directamente en la calidad del servicio que se presta. Continúa exponiendo que la propuesta de las Gerencias no responde a criterios de castigo, ni pretende sancionar a alguien doblemente, ya que precisamente el protocolo propuesto tiene una virtud, y es que está expuesto en términos positivos, no negativos.

El Sr. Vicegerente de Recursos Humanos de la ULPGC solicita intervenir para exponer que el concepto de calidad está recogido en las normas y atiende a lo que son los clientes ya que los criterios de calidad se definen desde éstos. Sigue diciendo que los presentes conocen que en calidad hay unos criterios y unos indicadores, comentando que éstos últimos no se recogen en la propuesta con la finalidad de que cada Universidad pueda ajustar los mismos a sus necesidades y los desarrollen. Dice que la duplicidad de sanciones no se da en el documento e indica que si cualquiera de nosotros se pusiera en el lugar del cliente de los servicios, por ejemplo un estudiante que no recibe el servicio que espera, porque el trabajador no está, percibiríamos entonces que aquel servicio no es de calidad.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que se retome el documento y de esta manera indicarán en concreto donde radican las discrepancias, preguntando a las Gerencias si están dispuestas a discutir los nueve aspectos por separado.

La Sra. Gerente de la ULL contesta afirmativamente diciendo que se ha presentado una propuesta para debatir.

El Sr. Portavoz de la Parte Social comenta que dado que los tres puntos que contiene la propuesta de ellos, coinciden con los apartados 4 y 8 de la propuesta de las Gerencias, se puede continuar analizando el resto. Entrando en el primer punto de la propuesta de las Gerencias, relativo a la "adecuada atención a los usuarios" plantea que el calificativo de "adecuada" resulta impreciso.

El Sr. Gerente de la ULPGC le responde que podría sustituirse la palabra "adecuada" por "correcta" y añade que deben recordar que el protocolo ha previsto una comisión conjunta para estudiar cada caso concreto.

Continúa el Sr. Portavoz de la Parte Social con el punto dos de la propuesta de las Gerencias que hace referencia al cumplimiento de las medidas de prevención. Dice que este punto es de obligado cumplimiento por Ley y no tiene nada que ver con la calidad.

El Sr. Gerente de la ULPGC comenta que se ha vinculado con la calidad porque de nada vale adoptar medidas conducentes a mejorar la seguridad si los trabajadores no hacen uso de las mismas, aunque el indicador de medida no tiene porque ser que un trabajador incumpla puntualmente las normas.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que no puede perderse el norte, que de esta forma la calidad estaría relacionada con todo. Sigue diciendo que aquí se está tratando de revisar un protocolo, pero relacionado con nuestro ámbito, entendiendo por tanto que esta

cuestión no debe incluirse en un protocolo de calidad. En relación al punto tres de la propuesta de las Gerencias, relativo al cumplimiento de las obligaciones laborales, indica que es materia de régimen disciplinario indiscutiblemente.

El Sr. Gerente de la ULPGC comenta que este punto se ha incluido porque se han dado casos de faltas probadas a las que no ha sido posible aplicar sanción porque la misma ha prescrito. Es cierto que se ha aplicado el régimen disciplinario y el trabajador no va a tener ninguna consecuencia por su falta, pero también es cierto que su falta puede repercutir directamente en la calidad del servicio que tiene que prestar.

La Sra. Gerente de la ULL propone pasar al siguiente apartado, que corresponde al punto cinco de la propuesta de las Gerencias relativo a la participación de los trabajadores en las verificaciones personales realizadas por los servicios médicos para el control del estado de salud en caso de IT.

El Sr. Portavoz de la Parte Social indica que no entiende ese punto ya que si un trabajador se encuentra de baja laboral y la Mutua lo llama para revisar o verificar su situación, el trabajador no puede negarse. Ahora bien, si estamos hablando de una persona que se encuentra de baja y los servicios médicos de la Mutua no están de acuerdo con la misma, caso que se ha dado con frecuencia, no están de acuerdo en que el trabajador tenga ninguna responsabilidad en ese asunto, debiendo la Mutua dirigirse al médico de cabecera si no está de acuerdo, no al trabajador. Sigue diciendo que lo que sí verían razonable es que el trabajador no se niegue a someterse a las revisiones anuales que se establecen con la Mutua.

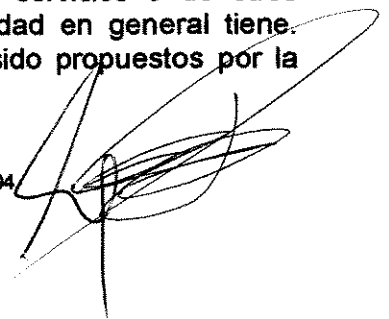
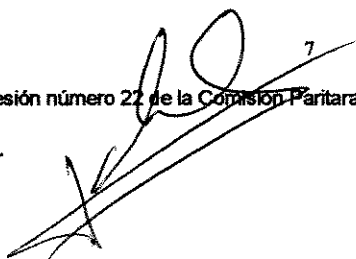
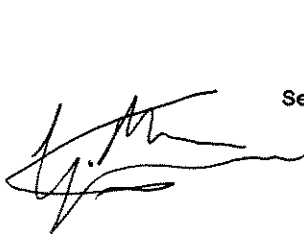
El Sr. Gerente de la ULPGC indica que se acepta este cambio quedando en este último sentido y añadiendo que se exceptúan los casos en los que el trabajador justifica y aporta que dicha revisión ha sido realizada por otros medios.

El Sr. Portavoz de la Parte Social continúa exponiendo que tampoco entienden a qué se refiere el punto seis de la propuesta de las Gerencias relativo a la participación en las propuestas organizativas horarias, ya que a juicio de esta parte estaría incluida en el punto ocho.

Las Gerencias consideran esta propuesta y después de debatir la misma aceptan considerar que está incluido el punto seis en el ocho.

El Sr. Portavoz de la Parte Social expone asimismo que el punto siete relativo a la implicación en el cumplimiento de los compromisos de calidad adquiridos por la unidad, no es procedente, ya que estos compromisos serán los mismos que los de toda la Universidad.

El Sr. Gerente de la ULPGC contesta que no es lo mismo, ya que los compromisos de calidad que asumen las unidades, a través de las cartas de servicios o de otros documentos similares, son una concreción de los que la Universidad en general tiene. Sigue diciendo que se trata de compromisos concretos, que han sido propuestos por la



propia unidad, y que han sido redactados en un documento que han hecho público como compromiso.

Después de debatir ampliamente este punto se acuerda dejarlo pendiente y continuar con el resto.

La parte social solicita un receso.

Reanudada la sesión proponen, dada la hora, suspender la sesión en este punto y que se celebre una nueva sesión ordinaria en la que se traten los puntos del orden del día que han quedado pendientes de cerrar o que no se han llegado a tratar.

Después de consultar la disponibilidad de las partes se acuerda celebrar una nueva sesión ordinaria de la Comisión Paritaria para el próximo día lunes 5 de julio, a las 13'00 horas, en Las Palmas de Gran Canaria.

Se procede a redactar los acuerdos adoptados en la sesión que quedan redactados y firmados con el siguiente texto:

"ACUERDOS ADOPTADOS EN LA SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL 16 DE JUNIO DE 2004.

Se acuerda en relación con el punto del orden del día sobre el incremento de las pagas extraordinarias del personal laboral, que las Universidades confeccionarán conjuntamente una tabla actualizada de las cuantías correspondientes al año 2004, debiéndose remitir la misma a la parte social de ambas Universidades.

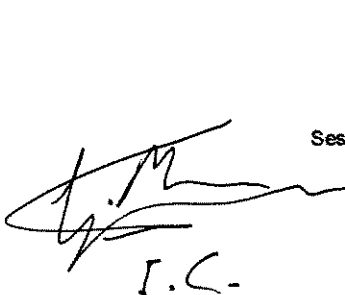
Asimismo, se acuerda celebrar una nueva sesión ordinaria el día 5 de julio a las 13'00 horas en Las Palmas de Gran Canaria incluyendo en el orden del día, además de los previstos en el Reglamento de la Comisión Paritaria, los siguientes puntos:

- 1º Acuerdos que procedan sobre el protocolo conjunto para la asignación del componente de calidad.*
- 2º Acuerdos que procedan sobre el protocolo a aplicar en los periodos de prueba de los trabajadores.*
- 3º Acuerdos que procedan sobre la composición de Comisiones de Valoración de pruebas para la selección de personal laboral.*
- 4º Fraccionamiento del periodo anual de vacaciones.*

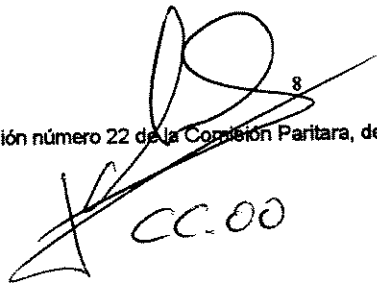
En la ciudad de San Cristóbal de La Laguna, a 16 de junio de 2004."

Y, sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión siendo las 13 horas del día señalado en la cabecera.


Sesión número 22 de la Comisión Paritaria, de fecha 16 de junio de 2004.



J.C.



CC.OO



PROPUESTA CONJUNTA PARA EL COMPONENTE DE CALIDAD...

En virtud a lo establecido en la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas Canarias aprobado por Resolución de 24 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo, así como lo contemplado en su artículo 12, debe establecerse un protocolo para la asignación del COMPONENTE DE CALIDAD al que se refieren los artículos 55.2.3 y 60.5 del mencionado Convenio. En este sentido, los criterios que permitirán evaluar la calidad del servicio a la que se refiere el Convenio Colectivo son de dos tipos: por un lado, aquellos que responden al cumplimiento, por parte de los trabajadores, de todas las obligaciones que de forma reglamentaria estén orientadas hacia la satisfacción de los usuarios; y por otro, los que permiten la contribución de los mismos en el incremento del valor añadido del servicio que se ofrece desde la Universidad.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, pueden considerarse que un trabajador contribuye a la calidad del servicio, en cumplimiento de lo establecido en la normativa arriba indicada, cuando realiza su trabajo en las siguientes CONDICIONES DE CALIDAD:

1. Adecuada atención a los usuarios, entendiéndose por usuarios todos aquellos que puedan recibir servicios por parte de la Universidad, sin ser objeto de quejas escritas, fundadas y verificadas, sobre su persona por mala atención (no considerándose como tal aquellas relativas a la organización y recursos del servicio)
2. Cumplimiento de las medidas de prevención que se establezcan en materia de Seguridad y Salud, de conformidad con lo previsto en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (no considerándose incumplimiento por parte del trabajador los relativos a las faltas de dotación o medidas de protección por los servicios a los que corresponda)
3. Cumplimiento de las obligaciones laborales sin comisión de faltas disciplinarias, independientemente de la existencia de sanción
4. Asistencias a cursos específicos y obligatorios del Plan de Formación del PAS a los que haya sido convocado y para los que no disponga de justificación por ausencia
5. Participación en las verificaciones personales realizadas por los servicios médicos para el control de su estado de salud en caso de Incapacidad Temporal (estando exentos aquellos trabajadores que documente fehacientemente el estar inmerso en un procedimiento de control por los organismos públicos competentes en la materia)
6. Participación en las propuestas organizativas horarias realizadas por el Jefe de la Unidad, dentro de las limitaciones legalmente establecidas o acordadas

7. Implicación en el cumplimiento de los compromisos de calidad adquiridos por la unidad
8. Participación, si se le requiere para ello, en aquellos procesos organizados por la Universidad para la racionalización, mejora y evaluación del trabajo, así como en los aquellos otros procesos previos de trabajo conducentes a la elaboración y continua actualización de los manuales de procedimiento de los puestos de trabajo
9. Uso de los sistemas de identificación personal como placas y tarjetas identificativas así como las prendas de vestir que la Institución considere obligatorias por motivo de identificación y/o representación corporativa de su personal

Los trabajadores que cumplan estas **CONDICIONES DE CALIDAD** tendrán derecho a la percepción del *componente de calidad*, que se abonará de forma proporcional en tres pagas al año, cada una de las cuales, se hará efectiva en los meses de junio, septiembre y diciembre.

Para verificar el cumplimiento de estas *condiciones de calidad* se establecerán los siguientes **PERIODOS DE EVALUACIÓN**:

- Del 1 de enero al 30 de abril, para el abono de la primera paga de junio.
- Del 1 de mayo al 15 de agosto, para el abono de la segunda paga de septiembre.
- Del 16 de agosto al 31 de diciembre, para el abono de la tercera paga de diciembre.

Estas *condiciones de calidad* serán tomadas en consideración para cada *periodo de evaluación* y en el contexto de ese único periodo, entendiéndose que si no se alcanza alguno de ellos llevará aparejado la pérdida del derecho a la percepción del *componente de calidad* correspondiente para ese periodo.

El trabajador percibirá de manera íntegra el componente de calidad en caso del incumplimiento por parte de la Universidad de lo que legalmente esté estipulado, o cuando ésta no haga uso de los mecanismos y procedimientos que sean necesarios para la evaluación de dichos criterios. Igualmente en el supuesto de que un trabajador por cualquier circunstancia o cuestión no imputable a él, no fuera evaluado por la Universidad en el periodo correspondiente, percibiría el 100% del componente previsto para ese periodo.

Para la valoración del cumplimiento de estas condiciones de calidad se creará una comisión entre la Gerencia de la Universidad y el Comité de Empresa, cuya composición será paritaria. Dicha comisión estudiará los informes y evaluará los resultados con el fin de ir adecuando los criterios de calidad a la realidad laboral de la Universidad.

PROPUESTA DE LA PARTE SOCIAL DE LA COMISIÓN PARITARIA SOBRE EL PROTOCOLO PARA LA ASIGNACIÓN DEL COMPLEMENTO DE CALIDAD AL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

En cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda y en los artículos 55.2.3 y 60.5, así como, lo contemplado en el artículo 12 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Canarias, aprobado por Resolución de 24 de abril de 2000, modificado por Resolución de 10 de septiembre de 2003 y publicado el 8 de octubre de 2003, y corregida dicha publicación por Resolución de 1 de diciembre de 2003 para la elaboración de un protocolo que recoja los criterios y procedimiento para la asignación del complemento de calidad.

Los criterios para la asignación de dicho complemento serán los siguientes:

- 1) La asistencia a los cursos de formación específica, así como la participación, cuando sea requerido, en los procesos previos de elaboración de los planes de formación destinados a facilitar el desarrollo personal, colectivo y de la mejora del servicio público.
- 2) La participación en los procesos previos de trabajo conducentes a la elaboración y continua actualización de los manuales de procedimiento de los puestos de trabajo.
- 3) La participación en todos aquellos procesos organizados por las Universidades para la racionalización, mejora y evaluación del trabajo, para lograr una mayor eficiencia y excelencia en la gestión universitaria.

El cumplimiento de este protocolo por parte del personal dará lugar a la percepción del complemento de calidad. La evaluación se realizará al finalizar los tres cuatrimestres del año.

Se percibirá este complemento en las tres pagas coincidiendo con las pagas extras que recibe el personal en los meses de junio, septiembre y diciembre.

Si la valoración de la evaluación fuese negativa en algún cuatrimestre el trabajador no percibirá la cuantía correspondiente a una de las tres pagas

Para la valoración de estos criterios se creará una comisión entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada una de las Universidades firmantes del Convenio, cuya composición será paritaria. Dicha comisión estudiará los informes y evaluará los resultados.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, si no mediara denuncia expresa por alguna de las partes en los plazos establecidos para la denuncia del mismo, se considerará renovado automáticamente.