

O XERENTE QUE VEU DE PESCA

Na presentación que fixo no Rectorado o candidato de Alternativa Universitaria, Domingo Docampo, evitou, coa prepotencia e soberbia que lle caracteriza, entrar a valorar a xestión do xerente anterior, cargo que el nomeou e que era membro, por se non se acorda, do seu equipo de goberno. É de agradecer que nos fale da Declaración de Bolonia, das análises que fan na CRUE, dos asisados informes que vaticinan un incerto futuro para as universidades públicas, e que nos guíe, con mente preclara, cara o noso destino, máis que non o faga a cambio de non falar do presente e do pasado máis próximo, como se non fora el e o seu equipo os que estiveron gobernando a universidade nos últimos catro anos.

Doce anos despois da segregación, podemos afirmar que desde os inicios desta universidade o cargo de xerente está unido a inestabilidade, e para mostra un botón: cos últimos rectores, ningún xerente aguantou os catro anos de goberno. Ter baixo o seu cargo a xestión dos servizos económicos e administrativos, fai que este sexa un dos cargos máis complexos do organigrama das universidades. Aceptando esta premisa, e a obrigada temporalidade a que está sometida esta función, non é menos certo, que na Universidade de Vigo a Xerencia ten outro tipo de problemas que, de momento, non acertamos a resolver; problemas que teñen que ver, sobre todo, coa falta de estrutura desta área e coas tensións que se dan entre os xefes de servizo e aquel que por mandato político ven a desenvolver unha responsabilidade temporal.

Como sucedeu cos xerentes que o precederon, a xestión de Xulio Taboada tivo luces e sombras, éxitos e fracasos que se repartiron de forma desigual, cando menos no que respecta a xestión administrativa e de persoal, que é a parte que imos a valorar neste artigo.

Para nós o seu mandato estivo condicionado polo modelo de xerencia que escolleu, que o levou a rexeitar a creación de vicexerencias e a apostar por un tipo de estrutura na que intentou implicar os xefes de servizo. Parecelle que coa organización existente xa abundaba, pero cando a puxo en marcha e derivou responsabilidade e decisións políticas sobre os responsables dos servizos atopouse con bastantes conflitos.

A relación que mantivo cos órganos de representación dos traballadores foi tamén dispar, e se cos laborais mantivo un diálogo máis ou menos constante, cos funcionarios esta relación deu pouco froitos e estivo marcada polo desencontro.

A negociación do I Convenio Colectivo da Universidade de Vigo foi o asunto máis importante que o Comité Intercentros acordou con este xerente. Esta tarefa, que nos levou máis de dous anos, converteu as sesións de traballo nun bo observatorio para percibir os problemas que a xerencia tivo para desenvolver o seu proxecto. A imaxe do xerente negociando en solitario a parte final do Convenio, fala por si sola e describe perfectamente o que queremos dicir. Foi neste período cando percibimos, notoriamente, que doutro lado da mesa as cousas non as tiñan sempre claras e que estabamos a confeccionar un convenio que unha das partes entregaba por fascículos. Menos mal que a pouco de empezar a negociación acordamos os cambios de categoría, o logro máis importante que os laborais obtivemos da pasada xerencia, logro, que por certo, non sería

posible, cando menos non no tempo que se conseguiu, se o Comité non se puxera a organizar os cursos que permitiron as transformacións.

A Mesa de Retribucións e da Calidade dos Servicios, foi unha das apostas máis ambiciosas do anterior xerente e tamén un dos seus máis sonoros fracasos. Acordar nunha mesma mesa as retribucións de laborais e funcionarios, homologar retributivamente ámbalas dúas plantilla e desenvolver a calidade dos servicios na Universidade de Vigo era o fin desta Mesa que para nós fracasou, sobre todo, pola tibieza, falta de estratexia e de decisión do xerente, que nos momentos cruciais non soubo manter viva a negociación.

Pero a crítica máis forte que lle facemos a Xulio Taboada, ten que ver coa selección de persoal. Cando negociamos a RPT do persoal laboral do ano 2000 na Sección Sindical de CC OO nos demos conta de que determinadas prazas, que ían saír a promoción interna, parecía que contaban con candidatos xa prefixados, e os nosos temores fixéronse realidade cando saíron a concurso as prazas de Xestor e de Titulado Superior de Actividades Culturais. As irregularidades que se deron nesta selección¹ non tiñan precedente na nosa curta historia laboral, e a xerencia, malia estar informada con todo luxo de detalles do que ese tribunal estaba a facer, non actuou tal e como debiera de corresponder a quen por estatutos ten a xefatura do persoal de administración e servicios. Esta Sección Sindical, falou reiteradas veces co xerente das anomalías que se estaban a producir e esixiulle que tomara cartas no asunto, e en vez de parar en seco ese proceso “recomendounos” falar con Salustiano Mato, o vicerrector con máis influencia política do equipo de Docampo, recomendación que, non só non seguimos, senón que apuntando directamente a quen o nomeou, solicitamos cita co mismísimo rector. Obviamente, como xa coñece todo o mundo, non nos fixo caso, pese a que, tan só lle pediamos que non asinara os contratos e que obrigara a que a selección se fixera respectando as bases da convocatoria e os principios de igualdade, capacidade e mérito.

Resultounos tamén incomprensible a súa renuncia a ocuparse das negociacións e asuntos que afectasen os servicios informáticos. Esta decisión fixo que os problemas deste colectivo crecieran durante o seu mandato e que na negociación do Convenio rematáramos poñendo a estas categorías nunha adicional.

O xerente anterior veu de Pesca, o seguinte non sabemos de onde o van a traer nin o tempo que vai a durar. A nós comeza a preocuparnos esta inestabilidade que afecta o servizo e ó cargo que ten que decidir asuntos fundamentais do noso presente e futuro laboral. A xerencia non é o mellor sitio para facer experimentos, a nosa universidade ben merece unha persoa, que a parte de ter capacidade para asumir esta responsabilidade, teña tamén os coñecementos e a experiencia necesaria para dirixir a xestión administrativa e económica universitaria. Asemade é necesario crear unha estrutura de xerencia distinta que permita á persoa que ocupe o cargo ter plena capacidade para asumir tódalas competencias que a (deostada) LOU e os Estatutos lle encomendan.

¹ Ver a web dedicada a este asunto