

BOLETIN DA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO DA UNIVERSIDADE DE VIGO**PREGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE A ELABORACIÓN DO II CONVENIO****¿Que foi o que se acordou nas asembleas celebradas nos tres campus no mes de xaneiro?**

Nas asembleas celebradas no mes de xaneiro os tres sindicatos que conformamos o Comité Intercentros nos comprometemos a facer unha proposta unitaria de Convenio; a elaborar o Convenio de todos e de todas. A mensaxe que recibimos das asembleas foi o de sumar esforzos para facer unha proposta unitaria.

A busca, polo tanto, da diferenza en vez do consenso, non se corresponde co compromiso acadado ante a asemblea de traballadores e obedece máis a estratexia dunha central que a conflitos de entendimento entre as partes.

¿Que un sindicato tomara a decisión de facer pública a súa proposta prexudicou o proceso de elaboración do Convenio?

Enmarcado no proceso no que estabamos, sen dúbida foi un erro e a xustificación perfecta para que quen estaba na Mesa coa intención de buscar rendemento sindical tivera un motivo para facelo. Non obstante, tamén hai que dicir, que unha vez superada a sorpresa inicial, o feito de que os tres sindicatos fixeran públicas as súas propostas enriqueceu o resultado final da proposta. Non sabemos si se buscaba protagonismo sindical o que si aseguramos é que esta dinámica non prexudicou o resultado final do proceso.

¿É este un motivo xustificado para romper a unidade sindical?

Malia ter pasado conflitos importantes a unidade sindical sempre se salvagardou dentro do CI. Se agora se rompe é polo afán que ten o sindicato minoritario de sacar o máximo proveito a súa proposta, en detrimento da unitaria, confundindo a elaboración dun Convenio cun proceso electoral.

¿É este o momento para iniciar un proceso de funcionarización?

CC OO, de entrada, non se opón á funcionarización de todo o colectivo laboral, mais, entendemos que ten que ser un proceso unitario e global no que participen a Xerencia, os órganos de representación e tódolos traballadores ou colectivos afectados. A proposta de funcionarización feita por un só sindicato non resulta crible; é coma se un partido político propuxera unha constitución para un país. Hai procesos que no seu nacemento, desenvolvemento e conclusión teñen que ser necesariamente unitarios.

A funcionarización é un procedemento complexo que necesita moito tempo por diante. Na Universidade de Alacante, por exemplo, durou tres anos. En Zaragoza tamén se fixo en tres momentos distintos. Para confirmar o que estamos a dicir só hai que pensar que converter en persoal funcionario ao noso colectivo nos obrigaría a poñer en marcha máis de corenta probas distintas para facer o cambio, tal e como marca a lei. A Universidade de Vigo non está neste momento

preparada para afrontar unha tarefa desta dimensión, no ano que lle queda a este xerente non fariamos outra cousa. A un ano das eleccións a reitor esta proposición nos parece que ten motivacións políticas e que, sen dúbida, é interesada e extemporánea.

¿É a funcionarización do PAS-L o problema máis importante que ten neste momento o noso colectivo?

Semella que non. Sindicalmente hai outros problemas que son moito máis importantes e que cómpre resolver con urxencia, por exemplo:

- A inclusión de todo traballador con contrato laboral nun Convenio Colectivo.
- Consolidar gran parte do emprego temporal existente coa creación de novas áreas ou servizos e poñer freo a precariedade laboral que se da na Universidade.
- O incremento e harmonización das retribucións.
- A conciliación da vida laboral e familiar.

Todos estes obxectivos se recollen na proposta de Convenio. Centrar esta negociación na disxuntiva de cambiar, ou non, a relación xurídico laboral do PAS-L é separarse intencionadamente da realidade e, sen dúbida, un desaire para todo o persoal que non ten un contrato fixo coa empresa.

¿Que proposta fai CC OO para que o PAS laboral poida decidir se cambia ou non a súa relación xurídico laboral?

A nosa proposta é neste momento negociar un Convenio unitario con este xerente que salvaguarde os dereitos de todo o persoal con contrato laboral, e, tralas eleccións do ano que ven constituír unha Mesa Técnica conformada por representantes da empresa e dos órganos de representación que analice polo miúdo, e con tempo, o que pode resultar favorable ou desfavorable dun cambio de relación xurídica laboral coa empresa. Tamén consideramos interesante a posibilidade de desenvolver a promoción cruzada.

¿A xerencia actual está a favor da funcionarización?

Boa pregunta. ¿Non si?. Na presentación da nova xerencia lle fixemos esta pregunta ao actual xerente e a súa contestación foi que o único que estaba disposto a facer era converter os contratos laborais do persoal que ocupa postos de funcionarios en funcionarios interinos. O que si nos consta é que a empresa está a elaborar propostas para a negociación do II Convenio.

Un Convenio se negocia e se asina cun xerente. Esta é unha máxima que teríamos que ter xa aprendido nesta universidade. Empregar o ano escaso que nos queda en falar sobre os beneficios ou prexuízos da funcionarización sería desaproveitar a oportunidade real de mellorar as condicións laborais de tódolos traballadores da Universidade de Vigo, oportunidade que neste momento nos da a negociación colectiva e que sería unha irresponsabilidade estragar.

¿Tiñamos que votar dúas propostas de Convenio nas asembleas de abril?

Non foi ese o compromiso adquirido nas asembleas de xaneiro, o que si se dixo foi que no caso de que non nos puxeramos de acordo nalgún asunto o levaríamos ás asembleas para que, por votación, se resolvera o desacordo.

Este Convenio, por estar así pactado, o van negociar os sindicatos, non o Comité Intercentros que tamén podería ser un interlocutor válido, non obstante, as tres centrais sindicais nos pareceu que o CI era o foro idóneo dende o que se podería liderar e realizar todo o proceso. Non se trataba pois de que cada sindicato presentara a súa proposta (que sería outra opción posible) senón de consensuar unha proposta unitaria. Emporiso, se un sindicato se levanta da mesa porque non quere participar na busca do acordo e a súa pretensión é que se vote a súa opción, contra a opción dos que seguen defendendo a unidade sindical, se este últimos aceptan este propósito estaría participando dunha estratexia espuria contraria ao compromiso publicamente adquirido en ditas asembleas xerais.

¿Segue sendo posible a unidade sindical?

O que é difícil de explicar é que esta non se dea cando estamos a falar de propostas que coinciden en máis do noventa por cento. Semella que despois de todo o vivido á UGT (ou ao seu delegado sindical) lle é mais rendible manterse na "diferenza" que na unidade sindical.

¿O PDI laboral formará parte deste Convenio?

Nos últimos días representantes das tres universidades galegas acordaron negociar un Convenio propio para o PDI laboral de ámbito autonómico tal e como xa se ten feito noutras partes do Estado.

¿E o persoal acollidos ao programa "Labora" e o contratado a través doutras administracións?

É intención dos sindicatos é, coma é sabido, non excluír a ningún traballador con contrato laboral deste(s) convenio(s). Na reunión celebrada o 6 de maio se lle preguntou a empresa cal ía ser a súa posición e a contestación que deron foi que o están estudando.