

II Convenio: Begin the begin

O compromiso manifestado polo reitor de negociar en tres meses o II Convenio do persoal laboral xa ten día de inicio: o vindeiro 10 de xullo. A data foi acordada na reunión que a Mesa negociadora celebrou ao día seguinte da toma de posesión de Alberto Gago.

A experiencia adquirida no longo, e de momento frustrante, proceso negociador sumado ao recollido nas asembleas celebradas nos tres campus debera de dar como froito un texto máis próximo a realidade laboral e as expectativas da maioría dos traballadores e traballadoras con contrato laboral da Universidade de Vigo. Coa lección aprendida os sindicatos deberamos ser capaces de acordar unha proposta, cando menos de mínimos, que satisfaga a maioría do persoal. Os cambios a realizar no articulado deberan de estar claros e non concitar disputas sindicais e no que se refire á proposta económica CC OO propón acordar uns niveis mínimos que garantan o poder adquisitivo dos colectivos que menos gañan. O preacordo asinado recentemente na Universidade da Coruña, unha institución que ten un tamaño e presuposto moi similar ao noso, mostra que se hai vontade por parte da xerencia é posible concertar un acordo retributivo que inclúa a totalidade do persoal

Nos últimos anos as retribucións outorgadas nas lexítimas negociacións dos órganos de representación do PAS serviron máis para dividir e diferenciar que para unir e homologar. CC OO como sindicato unitario mantén unha mirada sindical única que abrangue a todo o persoal que traballa na Universidade de Vigo, emporiso propomos que para o PAS funcionario tamén se recoñezan como niveis mínimos os seguintes: D-18, C-18, B-21 e A-23. A xerencia non se pode aproveitar, nin da división sindical nin da división do PAS, canto máis unitarias sexan as propostas máis posibilidades de éxito terán. A estratexia de "mo das a min porque llo deches aos outros" á que algunha parte de algún sindicato lle ten sacado bo rendemento, no medio e longo prazo beneficia sobre todo á xerencia que con moita razón leva moito tempo argumentando (ou mesmo calando) "non cho dou a ti porque non llo din aos outros".

Obvia dicir que seguimos defendendo os obxectivos estratéxicos que nos propuxemos para este Convenio que non só debe amparar ao persoal encadrado nas RPT senón que, tal e como xa temos manifestado, ten que chegar a todo o persoal que posúa unha relación laboral coa Universidade de Vigo. CC OO, que como sindicato caracterízase por non diferenciar aos traballadores segundo a relación laboral que teñan coa empresa, considera como un dos obxectivos máis importantes frear a precariedade laboral que se da na Universidade de Vigo, unha institución que debera ser un modelo a seguir no resto da sociedade. A contratación temporal ten que ter necesariamente un límite que nós pretendemos fixar no 10% dos contratos realizados. Que existan, tal e como ocorre agora mesmo, traballadores contratados con máis de catro e cinco, e seis..., é inadmisíbel e, tal e como van as cousas, mesmo ilegal.

Negociar un convenio para un colectivo tan heteroxéneo e dispar non é doado, conciliar os intereses de tantos grupos e categorías non é unha tarefa fácil e

require, non só audacia por parte dos negociadores, senón tamén xenerosidade por parte de todos e de todas, entendida esta como o acto de comprender que por moi ben que vaian as negociacións vai a ser practicamente imposible acadar o cen por cen do que están a demandar os distintos grupos ou categorías. Un convenio é tamén un acto de conciliación entre todos os traballadores e traballadoras que non só poden ver no resultado final os seus intereses senón que, sobre todo, teñen que ter en conta o interese colectivo que é a máxica e solidaria suma de todos os intereses.

"A EXTINGUIR"

A inclusión de dúas sinxelas palabras na denominación do posto da Coordinadora da Secretaría Xeral na nova RPT de PAS-funcionario tivo que sortear innumerables barreiras, calamitosas reunións, entrevistas solicitadas e non concedidas, outras de moi difícil dixestión, discusións acaloradas, amargos resaibos do Rector, convulsos Consellos de Goberno, a indignada paciencia da titular do posto afectado, a cega obstinación da xerencia, os amagos de obrigar a concursar a outras compañeiras con postos a extinguir... para acabar finalmente incluídas nela polo propio peso do sentido común, a xustiza e, máis que nada e lamentablemente, pola tardía clarividencia de quen descubriu que na súa exclusión agachábanse intencións que tiñan pouco que ver co interese público, a eficacia ou calquera outra na que se puidese basear a actuación administrativa. A tempo rectificou quen non quixo marchar coa mácula de ter sido vehículo dunha vinganza persoal. Magoa é que deixe en quen entra a herdanza dunha RPT inxustificable, inxustificada e rexeitada pola maioría do persoal ao que afecta. Sería bo que, unha vez colleitadas as tempestades que sen dúbida xerará esta relación de postos, se evitasen futuras accións do sementador dos ventos primixenios.

Moitas foron as críticas recollidas por CCOO trala súa intervención no Consello de Goberno de FECHA. Non foi unha decisión doada a de intervir nese crítico momento. Pero foi madura, responsable e (o tempo deunos a razón) coherente cos obxectivos que debe marcarse unha organización que defende os dereitos de TODOS os funcionarios. Tiñamos a seguridade de que colleitaríamos as críticas de aqueles que non entenderían que un sindicato se presentase no devandito órgano para solicitar a modificación de algo que fora votado en asemblea. Sabiamos tamén que a presión dos outros sindicatos sería descarnada. Temiamos a posible influencia que suporía na negociación do convenio colectivo e sospeitabamos o enrarecemento do ambiente na Xunta de Persoal funcionario. Non nos equivocamos nas nosas sospeitas sobre a actitude dos membros da CIG e UGT. Eses mesmos, os que criticaron unha medida sindical que como ben dixo o Delegado de CCOO no Consello era "de manual" (a defensa do posto dun funcionario sempre o debe ser), levaron máis tarde esa modificación ao Consello sen pasar pola propia Asemblea. A mesma modificación que pedira CCOO dende o principio. Aquela que condicionou a discutida presenza de Manuel Velasco no acto.

A intervención deste último, que foi publicada integramente na lista comunidade, abriuse lamentando que, pese as entrevistas nos días previos tanto con xerencia como con membros dos outros sindicatos presentes na Xunta de Persoal, ao non ver aseguradas unhas garantías mínimas para a praza da Coordinadora da Secretaría Xeral, nos atopásemos abocados a estar presentes no devandito acto. Alí tivemos que escoitar as arrogantes palabras dos que "non cambiarían unha coma", os mesmos que, despois, ao final e cando xa non lles quedaba alternativa, manifestaron con insolente descaro que se tratou dun "acordo para garantir os dereitos da funcionaria que ocupa actualmente esa praza". Uns dereitos que antes non estaban dispostos a garantir e que ao final tiveron que asumir a regañadentes.

Deixou en definitiva esta nova RPT tres prazas "a extinguir". A tensión xerada pola teimosía da xerencia deixou tamén a extinguir a relación entre os sindicatos presentes na Xunta de Persoal. Pero, sobre todo, o que certificou esta relación de postos e o xeito en que se procedeu a súa aprobación foi a extinción absoluta da boa fe na actuación da Xerencia. Indubidablemente esta extinción non alcanza as catastróficas dimensións que suporía a desaparición do lince ibérico na península, pero deixa unha inconsolable magoa en aqueles que consideramos a obxectividade e a motivación unha especie a protexer. Por outra parte, sería unha calamidade que desaparecesen antes da nosa vista os lincs de Doñana que aqueles que escolleron como hábitat a Universidade de Vigo.

O PDI xa ten Convenio

O pasado mes de Abril veu de asinarse o Preacordo do I convenio colectivo para o persoal docente e investigador do sistema universitario de Galicia, o proceso negociador durou case cinco meses, que para tratarse dun primeiro convenio é un éxito; o proceso non estivo exento de dificultades, pero facilitou moito as cousas que, primeiro CCOO e despois o resto dos compoñentes da mesa fixeramos públicas as nosas propostas.

Tras esta posta en común inicial o proceso negociador foi bastante fluído, deixando para o final os temas máis complicados de chegar a acordo, inclusión do persoal investigador, duración do convenio, e retribucións.

A valoración final no tocante a condicións laborais e moi positiva no sentido que este convenio equipara o PDI laboral cos seus compañeiros PDI funcionario en todos os aspectos.

Os problemas principais xurdiron no tocante o ámbito persoal e retribucións, nestes apartados temos que facer unha valoración diferente, mentres que en retribucións todas as centrais sindicais fixemos unha fronte común, e acadamos o obxectivo de mellorar as condicións económicas dos Axudantes e Axudantes Doutores, no tema do ámbito persoal, a pesar de que a CIG, na súa proposta inicial incluía ós investigadores e a UGT rexeitou explicitamente que foran incluídos dende o primeiro día, no último momento atopámonos con que tan só

CCOO defendía que este colectivo estivese amparado polo convenio, tras a ameaza de non asinar, incluíronse dúas derradeiras disposicións adicionais que pese a non solucionar o problema deixan unha porta aberta para que este persoal non quede sen regular por un convenio unha vez máis.

O compromiso das Universidades de inverter de forma continuada na estabilización do PDI laboral, así como a Disposición Adicional Primeira, para que este persoal poida acceder os complementos que perciben os seus compañeiros funcionarios, son dous dos logros a destacar de este texto de convenio.

Tamén o feito de que entre as catro centrais sindicais representadas, e as tres Universidades acadaramos o compromiso por parte da Consellería de Educación de por en marcha a Mesa xeral de universidades do SUG.

A curta duración do ámbito temporal garante que, en breve período de tempo, teñamos que sentarnos para negociar un segundo convenio no que agardamos que se cumpran as expectativas de Comisións Obreiras e de todo o Persoal Docente e / ou Investigador.

En todo o proceso CCOO mantivo unha postura coherente, deixando sempre moi claros os seus obxectivos, no ámbito persoal, de condicións laborais e retributivos, agardamos que agora que cada vez máis, a sociedade en xeral e as Administracións en particular, están dando importancia e pulo á investigación se comece a ter en conta de unha forma seria a este conxunto de traballadores e traballadoras.

O inodoro do reitor

No senlleiro e sombrío edificio da nova reitoría, susceptible de figurar nalgunha listaxe de edificios a premiar, dásele máis importancia ao deseño e lucimento do/a arquitecto/a que ás necesidades que poidan ter os seus usuarios e moradores. Nesta construción hai moitos exemplos do despropósito que se pode dar cando nunha obra de uso público non se ten en conta as persoas. Máis por enriba de todos destaca a "jaima" que para satisfacer esas necesidades imperiosas introduciron na sala de xuntas do reitor, un exemplo conspicuo do estilo feísmo tan extendido na nosa terra. Esta peza foi o sitio estrela de todas as visitas que se fixeron a este edificio. Si, é certo, temos que recoñecelo, cando menos neste caso tiveron o bo gusto de non facer o deseño cuartelero que domina no resto dos baños da magnífica reitoría.

Ulo vicexerente?

Chegou sen ser presentado e marchou sen ser despedido. Este é o sucinto resumo da estancia de Suso Costas na Universidade de Vigo. O encargo máis importante que lle fixo o xerente foi a negociación do IIº Convenio e tamén foi o seu máis sonoro, e seguramente sentido, fracaso. O armario que se lle (im)puxo na porta que comunicaba o seu despacho co despacho da secretaria do xerente foi unha metáfora permanente do seu sino na Uvigo. Cando menos lle quedará o

agradable degusto dos sesenta mil euros anuais que cobrou. A praza volve a estar vacante e andan na procura de candidato/a. Alguén está interesado/a?

Convenio. Ultima hora

CC OO vai propor como unha conquista do IIº Convenio a transformación do Grupo IV. Se nos estamos a homologar ao persoal funcionario e neste momento o nivel mínimo existente entre o persoal fixo é o C-16 este debera ser tamén o nivel máis baixo para o persoal laboral.