

Colexio de Especialistas

- 1. Marisa Magaz
- 2. Alicia Rodríguez
- 3. Mercedes Alonso
- 4. Esther Pérez
- 5. Diego José Pio
- 7. Dolores Montoya

Colexio de Técnicos

- 1. Marcos Estévez
- 2. Margarita Turnes
- 3. Manuel Marcos
- 4. Ignacio Nogueira
- 5. Aser Fernández
- 6. Victoria Alonso
- 7. Carmen Serra
- 8. Joaquín Cores
- 9. Manuel Velasco
- 10. Alejandra Vilas
- 11. María Salgado



Tócache a ti



PAS-LABORAL

Balance, programa electoral e candidatura

vota



Tócache a ti

CATRO ANOS DE DIÁLOGO E CONSENSO

Nas últimas eleccións sindicais para renovar o comité de empresa de Pontevedra, celebradas no 2007, o sindicato CCOO conseguiu seis delegados e foi a forza máis votada. Cos resultados que se obtiveron nestas eleccións sindicais, cinco sindicatos ou colectivos de traballadores e traballadoras integraron o comité de empresa. Foi imposible chegar a un acordo para constituir un comité intercentros co Comité de Ourense. CCOO asumiu a Presidencia e a Secretaría do Comité de empresa de Pontevedra, o PAS L tiña dous órganos de representación e iso implicou unha forma distinta de traballar na que o diálogo e o consenso fosen a forza impulsora da nosa acción sindical.

A NOSA ACTIVIDADE

Nestes catro anos de traballo sindical, varios foron os asuntos que tivemos que tratar coa Universidade: o concurso de traslados, a convocatoria dos procesos selectivos e a negociación dalgúns aspectos do II Convenio Colectivo da Universidade de Vigo que quedaran sen pechar, como o artigo 35 ou as disposicións adicionais, o desenvolvemento de normativas específicas de xestión de listas ou de incorporación e cesamento no traballo; a aplicación ao PAS L das normativas que foron aparecendo e que melloraban as nosas condicións salariais ou de conciliación da vida laboral e familiar. Así mesmo, foron anos cunha certa conflitividade social, sobre todo derivada de decisións tomadas fóra do ámbito universitario, que afectaron dunha

forma decisiva as nosas condicións laborais e que nos obrigaron a convocar ata dúas folgas.

O CONVENIO

Os logros derivados do II Convenio Colectivo non foron menores, e máis se temos en conta as circunstancias en que se negociou e se acordou; entre outros, nós destacaríamos: un incremento moi importante da masa salarial, sobre todo no que atinxe ao salario base, e a reciprocidade de incrementos entre colectivos de PAS na Universidade e a aplicación de incrementos derivados doutras administracións, o que supuxo na práctica incrementos grandes ao ano, a aposta pola promoción interna, a aplicación de todas as melloras posibles en materia de conciliación da vida laboral e familiar das normativas de aplicación.

En todas as negociacións que se levaron a cabo nestes catro anos —valoración de postos, desenvolvemento do artigo 35 do convenio, funcionarización, negociación coa Xerencia na AGA, concurso de traslados, oferta pública de emprego, temas, oposicións ou disposición adicional 9.ª— CCOO defendeu unha postura única do PAS nas negociacións; ademais, noutras cuestións non directamente retributivas —formación, acción social, plans de pensións, seguros de vida, saúde e seguridade— procuramos o maior beneficio posible para todos.

TRANSPARENCIA E COMUNICACIÓN

Unha das accións máis notables que levamos a cabo dentro do comité, e da que nos sentimos moi satisfeitos, foi a construción dunha sinxela web do Comité de Pontevedra, feita e administrada por nós, que axudou á transparencia e ao coñecemento de cada posición e do traballo que o Comité foi facendo nestes catro anos, de maneira que vós puidestes acceder á información en igualdade de oportunidades, o que axudou a que se dera un xeito de participación interactiva, transparente e permanente co Comité de Pontevedra.

Traballamos por unha maior transparencia nas listas de espera, coa súa publicación e a convocatoria de vinte procesos de actualización e creación de listas de espera, non só derivadas dos procesos selectivos senón a maiores, para fomentar o emprego e eliminar problemas de substitucións e cobertura de postos, o control das horas extras e absentismos, e concesións de reducións e adaptacións de xornada.

Pero o noso esforzo para que houbera máis información e transparencia non se esgotou na construción da web. Como responsables do comité de empresa, outro dos traballos dos que nos sentimos máis satisfeitos é a comunicación constante por medio dos "Comités informa", ou a contestación por escrito a todos os compañeiros que se dirixiron ao comité con diferentes solicitudes e peticións, tratando de solucionar e atender os seus

problemas.

INDEPENDENCIA E COMPROMISO

Nestes catro anos, coma sempre vimos facendo, mantivemos a nosa independencia con respecto aos dous equipos reitorais ou os tres equipos xerenciais; salvagardamos, así, a nosa liberdade de decisión ao non ter as mans atadas por ningún pacto ou acordo político que nos obrigue a tragar extras que nada teñen que ver coa negociación sindical.

Tampouco nos dedicamos a fírar contra todo o que se move nin a facer catastrofismo. Por principios, CCOO nin apoia, nin apuntala, nin derruba equipos reitorais: nós, o compromiso témolo cos traballadores e traballadoras aos que representamos. Para os pactos cos equipos reitorais hai outros procesos e ámbitos, nos que, por suposto, participamos, sen comprometer a confianza depositada en nós nin os principios sindicais que nos definen.

En definitiva, un mandato electoral que remata intenso e con logros importantes. Pero os procesos sindicais son de loita continua. Mais os logros e as eivas xa forman parte da historia recente; agora toca mirar cara ao futuro. E iso é o que vos propoñemos co noso programa e coa nosa candidatura. AGORA, TÓCACHE A TI.

Tócache a ti

As nosas propostas

RPT E FUNCIONARIZACIÓN:

Temos o compromiso claro por parte da Universidade de iniciar axiña a negociación dunha nova RPT:

- **Inicio dun proceso de funcionarización das prazas de PAS laboral**
- Negociación dunha nova RPT, que solucione a medio e longo prazo situacións de desequilibrio na prestación dos servizos, co obxectivo claro de acadar a funcionarización do PAS laboral.
- Cobertura no grupo II daqueles postos que, por responsabilidade e funcións, deixan de ter sentido no grupo III.
- Recoñecemento e estabilidade daqueles postos de traballo identificados como estruturais, tras moitos anos de prestación de servizo na Universidade.
- Cobertura de todas as necesidades nos centros e nos servizos e eliminación dos Apoia Campus ou recoñecemento da súa especificidade.
- Demandámoslle á administración universitaria a creación dunha mesa negociadora da funcións do persoal laboral, dado que a día de hoxe asumimos moitas competencias que non nos corresponden.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Unha vez denunciado o II Convenio colectivo por parte da Universidade de Vigo:

- **Revisión e actualización do convenio colectivo.** Integrar todas as propostas que precisen ser recollidas para o posterior exercicio de dereitos: promoción, formación, igualdade, conciliación, etc.
- Desenvolvemento dun sistema retributivo que recoñeza as especificidades dalgúns postos de traballo.
- Mellora da xubilación anticipada e a xubilación parcial.

- Negociar acordos de mobilidade interuniversitaria.
- Abrir ámbitos de negociación máis amplos con outros colectivos, como PAS funcionario e PDI, para profundar en materias como saúde laboral, acción social ou formación.
- Implantación dunha verdadeira carreira profesional na que teñan cabida a promoción horizontal e vertical, tal e como recoñece o EBEP.

RETRIBUCIÓN:

A crise económica, os toques orzamentarios impostos polo Goberno e a Xunta e a situación económica da UVigo obrigan a buscar novas vías e argumentos para posibles melloras salariais. Pero estas vías e argumentos existen, non son meras pretensións de cobrar máis, senón necesidades de compensar situacións e desaxustes:

- **Recuperación do poder adquisitivo perdido** pola diminución do 5% do recorte do Goberno central e a conxelación salarial que estamos a sufrir.
- Completar a homologación retributiva, agora que os nosos postos base son D16; traballaremos para conseguir unha promoción ao grupo superior como a do PAS funcionario.
- Implantación de complementos por calidade, quinquenios de formación e produtividade, de acordo coas posibilidades da normativa vixente. Non é razoable que só os docentes perciban complementos por formación ou calidade.
- Melloras económicas resultantes de procesos de reestruturación do cadro de persoal.
- Compensación económica ao persoal que voluntariamente realice funcións, cando as actividades desenvolvidas no centro as leven a cabo asociacións ou organismos alleos á Universidade.

EMPREGO:

- **Convocatorias anuais de concurso de traslados e posta en marcha das oposicións pendentes.**
- Normalización das situacións de contratación e situacións administrativas irregulares que inda persisten.
- Políticas activas de estabilización do persoal temporal e interino.
- Actualización continua das listas de espera, unha vez que xa son todas públicas.
- Promoción cruzada laborais/funcionarios
- Plan para incorporar o 80% del persoal científico técnico ao grupo 2

FORMACIÓN:

Está claro que a formación deu un salto cualitativo e cuantitativo nestes catro anos, pero queda traballo por facer:

- **Propoñemos a revisión e actualización do Regulamento de formación**
- Publicación da programación de formación a principios de cada ano.
- Elaboración de plans de formación que axuden no desenvolvemento da carreira profesional e nos quinquenios por formación.
- Adaptación ao cambio tecnolóxico e legislativo, buscando a mellora das competencias profesionais e o incremento dos niveis de calidade dos servizos.
- Inclusión de todos os colectivos nos plans de formación profesional.
- Desenvolvemento de accións divulgativas de sensibilización: mellora das relacións laborais, igualdade de xénero, seguridade e saúde laboral, acoso e acoso laboral, etc.

SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL:

- **Esixir o desenvolvemento do Plan de Prevención da universidade coa participación de todo o persoal.**
- Cumprimento das obrigas legais en materia de prevención de riscos laborais, priorizando o gasto nesta materia.
- Establecemento dun regulamento de normas de convivencia nos centros.
- Garantir a información e a formación a todo o persoal dos riscos laborais aos que está exposto e as medidas preventivas e de protección que ten que adoptar para o seu control.
- Mellorar a formación en materia de prevención de riscos laborais. Impartir accións formativas con anterioridade ao desempeño do posto de traballo.

CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR E IGUALDADE:

- **Inicio da gardería no campus de Vigo**
- Axudas para a atención a persoas maiores
- Solicitude dun centro de día para os nosos maiores
- Permisos, flexibilidade horaria e adaptación da xornada laboral para atención a familiares
- Medidas que eviten discriminación entre homes e mulleres

Tócache a ti



ti gañas