

## COMUNICADO UGT NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO 3 OUT.2005

Comenzamos el nuevo curso escolar y la negociación del II Convenio Colectivo del personal laboral sigue casi como a principios de año. Después de 9 reuniones de la Comisión Negociadora por fin el 16-09 la Gerencia nos presenta una propuesta de texto articulado. Una semana después presenta una propuesta de retribuciones básicas. Ante las posturas de partida de trabajadores y Universidad claramente divergentes, se acuerda crear una comisión de trabajo para tratar de consensuar un texto articulado de convenio. Y en ello estamos.

De las propuestas de Gerencia (normativa y retributiva) señalamos:

### I AMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN.

- Ambito personal. La Universidad sigue con reticencias a la hora de incluir en el convenio a todos los trabajadores que no estén amparados por otro convenio. Ante nuestra insistencia se compromete a reconsiderar alguna fórmula de inclusión del personal no incluido en el Capítulo I de presupuestos.
- modificaciones del convenio por vías indirectas o derivadas.

### II CONTENIDOS ORGANICOS.

- Pequeñas discrepancias: número y designación de los integrantes de la paritaria, creación y funciones del Comité Intercentros.

### III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- prometedor. Partiendo de la idea de establecer áreas funcionales (4 ó 5) y diferentes grupos y niveles dentro de cada área, podrían crearse expectativas ciertas de carrera y promoción profesional. Esperar desarrollo.

### IV SELECCIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCION.

- como positivo aceptan acortar el período de prueba.
- no se garantiza una reserva para el turno libre en aquellas categorías ocupadas por personal contratado.
- no se establece la estructura de las pruebas selectivas.
- listas de espera sólo con personal del turno de acceso libre.

### V MOBILIDAD Y ADSCRIPCIÓN A LOS PUESTOS DE TRABAJO.

- como norma general, el concurso de traslados sólo cubrirá puestos vacantes no singularizados.
- los puestos base (no singularizados) serán adscritos dentro del mismo campus según necesidades de servicio. (movilidad funcional).
- movilidad geográfica temporal sin garantías ni compensación.
- la realización de trabajos de categoría superior se limitará a categorías que pertenezcan al mismo área funcional.
- establece la remoción por inadecuación del trabajador al puesto de trabajo.
- ¿¿¿deber de suplencia temporal???. No desarrollado todavía. A saber lo que quieren decir con esto.
- desaparece la regulación de cambios de turno y localidad.

### VI CUESTIONES DE RÉGIMEN COMÚN DEL PAS.

- se pretende que los órganos de representación del personal laboral renuncien a su derecho y capacidad de negociación, a favor de una mesa mixta cuya capacidad negociadora está limitada.
- en el régimen disciplinario se remite al estatuto de los trabajadores y como substitutorio el régimen de los funcionarios. Esta pretensión es claramente restrictiva y tira por tierra todas las mejoras que habíamos alcanzado al respecto.

## VII JORNADA DE TRABAJO.

- este capítulo es uno de los más "heavy's" de la propuesta de la Universidad:
- jornada laboral de 35 horas de trabajo efectivo por semana. Desaparecen menciones específicas: que sea de lunes a viernes, reducción horaria los meses de julio y agosto, períodos de navidad y semana santa, etc.
- la jornada partida, con un tramo fijo de mañana, se establecerá en función de las necesidades del servicio.
- obligación de realizar hasta 15 sábados al año (mañana y/o tarde) compensados con tiempo de descanso en la semana siguiente.
- establecimiento de adaptaciones horarias en función de cargas de trabajo.
- las horas extras no se contabilizan diariamente, sino semanalmente, serán generalmente obligatorias, su compensación es un galimatías: si descansas dentro de las dos semanas siguientes 1,75 h. por cada hora extra, si acumulas a vacaciones 1 día por cada 6 horas extras, si no las puedes descansar las cobras a precio de hora ordinaria.

## VIII RETRIBUCIONES

Luego de mucho insistir hemos conseguido que la Gerencia nos presente una tabla de retribuciones básicas.

La propuesta retributiva de la Gerencia "pretende", según su declaración de intenciones, homologar los puestos base laborales con los funcionariales. Para ello oferta (retribuciones anuales):

- Grupo I 27609 € (A22= 27900 €)
- Grupo II 22941 € (B20= 23353 €)
- Grupo III 17760 € (C16= 18277 €)
- Grupo IV 15159 € (D14= 15744 €)
- Grupo V 13515 € (E10= 13640 €)

Como puede apreciarse la homologación no sólo no es real, sino que se pretende establecer con grupos y niveles de clasificación que no se usan en esta universidad.

Por ejemplo: el grupo IV laboral y D funcionarios, que es el más fácil de analizar. La Gerencia ofrece 15159 €/año para el laboral, pero un auxiliar administrativo en puesto base (D16) cobra 16550 €, y están a punto de promocionar. Así que de entrada hay 1391 € de diferencia. ¿Dónde está la homologación?

La propuesta de Gerencia tiene, además, dos condicionantes: la desaparición del plus de categoría y necesidad de establecer CPT's a gogó y la creación en el grupo IV de una nueva categoría única y polivalente propia de la Universidad de Vigo: "el Super-Auxiliar" que lo mismo arregla un roto que un descosido, eso sí barato, barato.

No podemos analizar a fondo las pretensiones de la Gerencia sin conocer la propuesta retributiva completa: responsabilidades, jornada, niveles, puestos singularizados, etc. pero por el punto de partida que pretende establecer, el futuro no parece muy halagüeño.