

## II CONVENIO COLECTIVO: ASI NON

En febreiro de 2005 CC OO e os outros sindicatos fixeron publicas as súas propostas para o II Convenio Colectivo da Universidade de Vigo. Daquela CC OO marcouse os seguintes obxectivos estratéxicos:

1. Incluír a todos os traballadores con contrato laboral dentro dun Convenio,
2. Frear a precariedade laboral existente na Universidade de Vigo.
3. Proponer un sistema retributivo que garanta unhas retribucións xustas e a homologación retributiva.
4. Normativizar a conciliación da vida laboral e familiar.
5. Negociación en paralelo dunha nova RPT.

Ante o mandato recollido nas distintas asembleas de presentar unha soa proposta por parte dos sindicatos, CC OO chega a un acordo co sindicato maioritario ao non ser posible que houbera un só texto a defender por parte das tres centrais sindicais. No traballo de elaboración da proposta conxunta CC OO fai unha importante achega de artigos e ideas ao borrador que no mes de abril foi dado a coñecer ao persoal da universidade.

Na Mesa Negociadora establécese un sistema de negociación a tres bandas, dun lado a empresa, do outro as dúas propostas da parte social. O inicio do proceso a empresa da a coñecer os seus obxectivos: simplificación do texto, unificación do réxime regulador do PAS, ámbito persoal limitado ao PAS e ao capítulo I, suavización das rixideces organizativas e homoxeinización retributiva. Tras as primeiras reunións e co obxectivo de rozar as propostas de articulado presentadas na Mesa Negociadora, decídese constituír unha Mesa Técnica formada polo vicexerente e un representante de cada sindicato, máis un secretario de actas. O traballo de roza chega practicamente ata o mes de marzo. Nalgunhas das sesións presentouse tamén o xerente para dar a coñecer datos de tipo económico.

Cando se volveu de novo a Mesa Negociadora a xerencia e o sindicato maioritario deron por concluída a negociación. CC OO manifestou sempre o seu abraio pois entendía que o que tiña que facer a Mesa Técnica era un traballo de roza e non de toma de decisións. Cando menos faltaba facer unha contraoferta económica e discutir e aprobar na Mesa Xeral o traballo feito na outra. Foi neste momento cando se deron os primeiros desacordos entre os dous sindicatos máis representativos que logo deron lugar a ruptura de todos coñecida.

O resultado deste longo proceso non é o que esperabamos e non cumpre cos obxectivos que nos marcamos. Para salvar este conflito CC OO propón as seguintes medidas:

1. A piques de rematar a negociación do Iº Convenio Galego do PDI laboral xa é sabido que este limita o ámbito persoal exclusivamente ao PDI e aínda que CC OO está a esixir a inclusión do persoal investigador a postura da Universidade de A Coruña e, en menor medida, a de Santiago o está a impedir. Ante este panorama a inclusión do persoal da Universidade de Vigo que non se inclúe expresamente no ámbito persoal de ámbolos dous convenios é preciso facelo a

través das Disposicións Adicionais 1ª e 2ª do texto que andamos a negociar. Non chega con recoller a posibilidade de asinarse este Convenio os sindicatos teriamos que **asinar en paralelo o/s correspondente/s acordo/s de aplicación ao persoal laboral que non percibe as súas retribucións con cargo ao Capítulo I e incluso introducir, se fora o caso, normativa específica.**

2. En consonancia cos acordos MAP / sindicatos e recollendo o que se está a propor no borrador do Estatuto Básico do Empregado Público é preciso **limitar en Convenio a contratación temporal ao 10% do persoal incluído en RPT e consolidar o emprego estrutural existente na Uvigo.**
3. **O sistema retributivo que se propón neste proxecto é impreciso e non fai unha homologación salarial xusta.** Ante a carencia dun estudio das responsabilidades e funcións dos distintos postos laborais, na Mesa non se fixo esforzo algún por coñecer as opinións e as reivindicacións feitas polas distintas categorías. Non se tivo en conta as propostas de cambio e de mellora dos servizos (que poden implicar cambios na estrutura da RPT, nas funcións e nas tarefas) que se están a propor nas avaliacións de calidade. A homologación faise á baixa equiparando os postos laborais cos postos base da escala funcionarial. A simetría que se propón carece de equidade. Non se consolida a paga compensatoria e tampouco se especifican os mecanismo a executar nos incrementos aplicables ao persoal laboral debidos ao acordo MAP para os empregados públicos que estipula que o persoal funcionario cobre este ano o cen por cen do complemento de destino e no bienio 2007/08 o cen por cen do complemento específico. Tampouco se regula de que xeito se van pagar os fondos establecidos na lei 6/2002 sobre orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia.
4. CC OO sempre estivo a favor das mesas únicas de negociación, por este motivo estamos tamén de acordo en regular neste ámbito as materias comúns, non obstante, aínda que no proxecto de Convenio está previsto que namentres non exista un acordo segue vixente o recollido no Iº Convenio, hai nova lexislación, o **Plan Concilia**, por exemplo, **que cómpre acordar canto antes e mesmo esixirle a Universidade que aplique xa aquelas medidas máis favorables e que son de gran axuda na conciliación da vida laboral coa familiar.**
5. Sempre o dixemos: **en paralelo ao Convenio tiñamos que ter negociado a nova RPT.** Sen este documento é imposible saber a incidencia económica que vai ter a posible aplicación do acordado. É na RPT onde se van especificar os complementos singularizados que van a ter, ou non, os distintos postos. Outro asunto de calado que tamén se vai a negociar na relación de postos son os ámbitos que teñen moita importancia, sobre todo, para as conserxerías e as bibliotecas. Aprobar o Convenio sen coñecer este documento é ir as apalpadelas. A ese banco lle falta esta pata. **Negociar a RPT é outra condición sine qua non se lle pode dar un si a este Convenio.**

**Nos seguintes artigos propoñemos, así mesmo, modificacións:**

- **Artigo 13 Segundo.** Os cambios a categoría superior ou inferior non quedan regulados (¿ET?). Fálase de supostos especiais previstos no Convenio mais non se especifican en algures.
- **Artigo 14 Cuarto.** Engadir tamén acordo
- **Artigo 15 Quinto.** Suprimir. Este artigo afecta sobre todo as conserxerías e as bibliotecas. Se os ámbitos se deciden na RPT é neste medio onde hai que acordar as suplencias. Se os ámbitos están debidamente dotados de persoal cada quenda poderá resolver as ausencias imprevistas ou xustificadas de duración limitada.
- **Artigo 16 C).** Eliminar con descanso.
- **Artigo 24 A 1ª.** Subir a xornada partida a 3.000 €
- **Artigo 29 B.** Revisar este artigo a proposta que se fai é menos beneficiosa que a que aparece no Iº Convenio. O plan de xubilación voluntaria para o PDI supón para un traballador que teña 60 anos e 35 de cotización a posibilidade de xubilarse co cen por cen e cobrar por cada ano que lle falta ata a xubilación case 20.000 €

#### **Propoñemos engadir:**

- É necesario engadir un artigo no que se habilite a posibilidade de asinar convenios con outras universidades ou administración para o traslado do persoal.

#### **Na RPT, ademais do manifestado, propoñemos tamén:**

- Incorporar os servizos estruturais xa existentes ( OMA, normalización lingüística, calidade, OFOE, Gabinete psicopedagóxico ...). Para realizar estas incorporacións é preciso habilitar partidas específicas tal e como se está a facer no plan de estabilización do PDI.
- Crear o novo Grupo IV equiparado ao D-18 sen supeditalo a aprobación do Convenio.
- Posibilitar a promoción a TMATIC, segundo os procedementos establecidos no Convenio, de todas as prazas de TETIC adscritas ao servizos informáticos de investigación.
- Crear a categoría de grupo II de TGMADI. Facer depender a todos os técnicos desta categoría dunha mesma estrutura funcional. Buscar a través da formación a polivalencia e facilitar así os traslados deste colectivo. Posibilitar a promoción a este grupo, segundo os procedementos establecidos no Convenio, a todos os TE de laboratorio. (A proposta que se fai no Anexo A 2. primeiro: é imprecisa e nos tememos que de aprobarse tal e como está vai a ser unha nova “adicional sétima”. )
- Crear un servizo de mantemento das instalacións. O persoal deste servizo sería seleccionado por promoción interna. Os técnicos especialistas de mantemento estarían equiparados a un C-20 máis a dispoñibilidade horaria.

## RETRIBUCIÓN<sup>1</sup>:

Temos que aspirar a máis e aproveitar eficazmente o novo modelo de financiamento (insistimos, recibiremos un 56% máis ata o 2010). A homologación que se propón coas prazas do persoal funcionario ten por fin crear un sistema retributivo estable e non conflictivo entre ambos colectivos, non se trata de lastrar as posibilidades económicas e de promoción do persoal laboral, tal e como se propón na proposta. Non se nos mide coa mesma vara. Na Mesa Negociadora constatamos que non existe interese por parte da xerencia en coñecer o traballo, as funcións e as responsabilidades que asume o cadro de persoal laboral. Cabe subliñar tamén que dende outros ámbitos se están a crear, interesadamente, enfrontamentos entre distintas categorías laborais. Para conseguir os obxectivos económicos propoñemos o seguinte:

- Periodizar os incrementos para poder asumir todos os compromisos. Establecer un cadro de saída (2005) e un cadro de chegada (2010).
- Consolidar no salario a paga compensatoria (sen mingua algunha). Esta paga non é ao rendemento tal e como ten establecido algunha sentenza, polo tanto é salario fixo que é necesario integrar.
- Para homologar dunha forma máis xusta propomos incrementar o salario base mensual (ano 2005) do seguinte xeito:
  - G-I 1.967 €
  - G-II 1.594 €
  - G-III 1.264 €
  - G-IV 1.100 €
  - G-V 996 €
- Con respecto aos complementos con esta proposta cómpre axustar o complemento de especial dedicación horaria que pasaría ao 27%.
- Tras a unificación do grupo IV o persoal adscrito á categoría resultante pasaría a ter un salario base de 1.149 €
- O complemento de xornada partida é preciso actualizalo, a nosa proposta é que pase a ser de 3.000 € Este plus só se lle debe de pagar ao persoal que efectivamente realiza este tipo de xornada. E deber da xerencia verificar que todo o persoal que o ten asignado cumpre co estipulado.
- O complemento de produtividade e mellora da xestión dos servizos, de acordo con obxectivos concretos, é necesario poñelo en marcha canto antes, sen este instrumento todo o feito en calidade queda desvalorizado e sen boas perspectivas de continuidade, a avaliación é sempre continua. Para consolidar os compromisos adquiridos na mellora da xestión dos servizos e na posta ao día a través da formación, propoñemos que se acorde o pagamento de quinquenios.

## MATERIAS DE RÉXIME TRANSITORIO

- Propoñemos que se inclúa o Artigo 17 (concurso de traslados) e os Anexos III e IV (estructura das probas selectivas) do anterior convenio ata que se asinen novos acordos sobre estas materias.

---

<sup>1</sup> Todos os datos económicos corresponden ao 2005.

## PROPOSTAS PARA OS DISTINTOS GRUPOS E CATEGORÍAS

### **Grupo I.**

As distintas categorías deste grupo son susceptibles de beneficiarse no seu conxunto dos distintos complementos. A estrutura das áreas, oficinas e servizos nos que exercen as súas funcións o persoal laboral teñen que crecer permitindo a existencia de, cando menos tres grupos, para crear auténticas expectativas de promoción, de ser así ao grupo I lle van a corresponder sempre tarefas de dirección, coordinación e responsabilidade.

### **Grupo II**

É este grupo o que ten que experimentar un importante crecemento nos vindeiros anos. É necesario crear categorías de grupo II, cando menos, nas seguintes áreas: laboratorios e investigación, informática, deportes, prevención, calidade... A formación técnica do persoal que integra este grupo fai que tamén as categorías que o conforman sexan susceptibles de recibir os distintos complementos que se propoñen na proposta de Convenio.

### **Grupo III**

Neste grupo prodúcese unha importante aglomeración de categorías que teñen diferentes peculiaridades. A promoción ao grupo II ten que ser unha vía natural de alixear o peso que agora mesmo ten o grupo III na nosa RPT.

TETIC. Tras a promoción que se fixo no servizo informático de xestión tócalle agora promocionar (co mesmo formato que se empregou para os actuais TMTIC) aos informáticos de grupo III do servizo de investigación.

TE laboratorio. A creación da categoría de TGMADI ten que ser a promoción natural desta categoría que faga de ponte entre os actuais grupos III e I. Novamente o modelo a empregar é o que se utilizou para os TMTIC.

TE transporte e distribución. O complemento que se propón compensa (se non é así hai que axustalo) as características do servizo que prestan estes traballadores e a xornada irregular que teñen que facer.

TE en xardinería e zonas verdes. Este grupo veu cencenado o seu potencial de crecemento debido as decisións tomadas polos equipos de goberno nos últimos anos. Neste momento a OMA estase a quedar con parte das competencias que tiñan o que está a provocar un certa crise de identidade neste colectivo. Os atrancos actuais teñen que ser superados e a universidade ten que saber aproveitar a alta cualificación e profesionalidade dos xardineiros incluídos na RPT. Na estrutura actual unha soa responsabilidade non ten sentido, agora ben, cos miles de metros cadrados de zonas verdes que temos nos tres campus non será difícil buscar labores de coordinación e responsabilidade para os tres TEXZV. A nosa proposta: un coordinador/a por campus.

TE en servizos xerais. Si se desenvolven os ámbitos o número que se cree vai a ser sempre menor ao número de conserxes existentes. Polo que propomos estudar outras propostas alternativas. O que si temos claro é que en cada edificio ten que existir unha persoa responsable.

TE de biblioteca. Neste momento (2006) os TEB da Universidade de Vigo son os peor pagados das tres universidades galegas (USC: 18.219,12 €/ano, UdC: 18.879,84 €/ano, UVigo: 17.966,07 €/ano). No acordo asinado entre a xerencia e a Xunta de Persoal de 28 de decembro de 2004 aos axudantes de biblioteca se lle modificou o CD e o CE pasando do nivel 20 ao 21 (680 € en 2005). A homologación retributiva con outras

universidades foi usada nos acordos co persoal funcionario. A integración no EEES vai a ter unha incidencia importante nos oficios que se desenvolven nas bibliotecas. O salario base mensual que propomos para esta categoría é de 1.264 € Ao final do Convenio cando menos o 70% dos postos teñen que estar singularizados.

TE en actividades deportivas.

As responsabilidades que asume este colectivo non se corresponde coa retribución que están a cobrar. Ademais de crear o grupo II de deportes é preciso singularizar o cen por cen das prazas existentes.

Grupo IV

A unificación nunha soa categoría deste grupo non é unha mala idea. É preciso recoñecer o labor que están a desempeñar os ATSX. Ademais do xa suxerido propoñemos a desaparición deste grupo ao remate deste Convenio.