

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA: OBXECTIVOS ESTRATÉXICOS DE CC OO

Na negociación colectiva que agora se inicia CC OO márcase catro grandes obxectivos estratéxicos:

1. Todo traballador con contrato laboral ten que estar incluído dentro dun Convenio Colectivo.
2. É preciso poñer freo a precariedade laboral que se da na Universidade de Vigo.
3. Necesitamos un sistema que garanta unhas retribucións xustas e a homologación retributiva.
4. É necesario comprometerse máis para lograr a conciliación da vida laboral e familiar.

### **Inclusión de todo o persoal nun Convenio Colectivo**

Tódolos traballadores e traballadoras que desenvolven a súa actividade dentro das dependencias da Universidade de Vigo ou dos Institutos, Fundacións ou calquera outra entidade onde a institución sexa maioritaria nos seus órganos de goberno, e non teñan unha relación xurídico-administrativa coa empresa, teñen que estar baixo o amparo dun Convenio Colectivo.

Un dos problemas laborais que temos que resolver, canto antes, os sindicatos con representación na Universidade de Vigo é a inclusión en Convenio do persoal docente e investigador (PDI). Cómpre que sen demora realicemos a ampliación dos Comités de Empresa (nós apostamos por un só CI e polo tanto propomos a creación dun terceiro colexio electoral) e que negociemos un Convenio ou Acordo Laboral propio (que tería partes comúns con este) para o PDI. Namentres non academos este obxectivo tódolos traballadores laborais terán o presente Convenio como referencia.

Na proposta que facemos non entramos, deliberadamente, nos aspectos contractuais ou de selección do persoal docente, non obstante, si o facemos para o persoal investigador, a razón desta actuación é o abuso que se está a dar na Universidade de Vigo cos traballadores e traballadoras que desenvolven as súas tarefas no eido da investigación.

Esta postura é coherente coa nosa visión do sindicalismo, nós non practicamos o minifundismo sindical, o noso sindicato ten unha Sección Sindical única e, respectando os principios que rexen na selección de persoal para a administración pública, defende por igual a tódolos traballadores e traballadoras sen importar a relación xurídica-laboral que manteñan coa universidade. A nosa actuación nos últimos anos avala o que estamos a dicir.

### **A precariedade laboral.**

É visible está aí e ningún a pode negar, basta ollar o noso redor para decatarnos de que moitos compañeiros e compañeiras que traballan ao noso lado teñen un contrato precario e polo tanto ningún futuro laboral digno dentro das áreas, servizos, departamentos ou calquera outra dependencia situada na institución chamada Universidade de Vigo. Institución que por principios, como organización pública que é, está ao servizo da sociedade e polo tanto debera de ser un exemplo de referencia.

A nosa estratexia para acabar con esta lacra pasa, como xa sinalamos, pola inclusión de tódolos colectivos neste ou no Convenio do PDI laboral e accións tales coma:

- Incluir dentro da relación de postos de traballo (RPT) tódolos postos estruturais que actualmente están ocupados por bolseiros ou persoal contratado (pola Universidade ou a través de convenios con outras administracións).
- Fixar un límite á contratación temporal do 8 % das prazas dotadas na RPT.
- Incluir os contratos para o persoal investigador estipulando que non poderán ser retribuídos por contía inferior ao salario base que corresponda ao seu grupo de referencia.
- Crear contratos formativos que teñen que ser remunerados co 80 % do grupo de referencia durante o primeiro ano e co 90 % no segundo.

## **DOCUMENTO ELABORADO POR CC OO UNIVERSIDADE DE VIGO**

*Le e difunde este documento, é de interese para tódolos traballadores e traballadoras*

## **Retribucións**

Tamén nesta cuestión queremos aspirar a máis e para conseguir os obxectivos que nos fixamos o primeiro que propoñemos é estruturar os grupos en niveis retributivos para posteriormente poder situar a cada categoría no lugar que lle corresponde.

En CC OO entendemos que temos que aproveitar o novo modelo de financiamento (recibiremos un 56 % máis ata o 2010) para solucionar, tanto os desequilibrios internos que se dan na actual táboa retributiva, coma para realizar unha homologación xusta e estable co persoal funcionario.

Tamén facemos propostas económicas distintas para a antigüidade, a roupa de traballo e o transporte do persoal.

## **Conciliación da vida laboral e familiar.**

As propostas que facemos que, se cadra, serán do voso interese. Son as seguintes:

- Xornada de 25 horas con percepción do 75 % do salario.
- Posibilidade de xornada flexible
- Interrupción da baixa maternal cando esta coincida coas vacacións
- Dúas horas por lactación dun fillo que se poderán sumar ao permiso de maternidade.
- Reducción de xornada para atender aos menores de 8 anos
- Dereito a acompañar aos menores de 8 anos, ou pai ou nai do traballador, aos consultorios médicos da Seguridade Social
- Dezaseis semanas por adopción ou acollemento de menores de 8 anos
- Construcción de garderías nos tres Campus.

Sinalar, por último, aínda que non aparece como proposta concreta, que estaríamos dispostos, se así o decide a maioría do persoal a introducir o criterio da conciliación familiar nos concursos de traslados e/ou nos cambios provisionais de quenda ou Campus.

## **Negociación da nova RPT.**

En paralelo a esta negociación propoñemos a negociación da nova RPT para conseguir, entre outros, os seguintes obxectivos:

- Incorporar a todas as áreas ou servizos estruturais (ver definición na proposta).
- Crear o grupo II nos Servizos Informáticos de Investigación, tal e como se fixo en Xestión.
- Crear un grupo II de laboratorios. Facer depender a tódolos técnicos de laboratorio dunha mesma estrutura funcional. Buscar, a través da formación, a polivalencia e facilitar así a promoción e os traslados deste colectivo.
- Homoxeneizar todas as categorías. A = traballo = retribución. Transformar as declaradas a extinguir...
- Crear un Servizo de Mantemento. Reincorporar á RPT a Oficina Técnica.

*Estas son só algunhas das nosas propostas, facémolas co ánimo de mellorar os dereitos laborais de tódolos traballadores e traballadoras e para sumar ás que fagan o resto dos sindicatos. Dende este momento sometémolas as vosas críticas asegurándovos que estamos dispostos a considerar todas aquelas que nos fagades chegar. Sabemos que no seu conxunto son un proxecto ambicioso e para axudar a facelas posibles, sobre todo as que teñen custo económico, propoñemos a súa consecución gradual nos catro anos que dura o Convenio.*

*Por último, a modo de anuncio aos navegantes, agora que parece que vai a haber máis capacidade na xerencia, comunicamos dúas cousas: primeiro, que non renunciaremos a un Acordo Marco que regule as relacións laborais de tódolos traballadores e traballadoras da Universidade de Vigo e a Mesa única de Retribucións e, segundo, que estamos dispostos a escoitar unha oferta de funcionarización global de todo o colectivo do PAS laboral.*

**DOCUMENTO ELABORADO POR CC OO DA UNIVERSIDADE DE VIGO**

Le e difunde este documento, é de interese para tódolos traballadores/as da Uvigo