

Srs. Candidatos a reitor:

Tal e como lles manifestamos CC OO non vai a pedir o voto para ningunha das candidaturas que vostedes encabezan e que optan a gobernar a Universidade de Vigo nos próximos catro anos. Nunca o fixemos e tampouco desta vez o imos facer, para CC OO é imprescindible a independencia de calquera opción política para mellor defender os intereses laborais e profesionais dos traballadores e traballadoras que representamos. O noso compromiso non ten prezo e non é intercambiable por ningunha prebenda política.

Non obstante, vostedes e os seus equipos, un gobernando e o outro na oposición, van ter un papel relevante no próximo cuatrienio e, seguramente, moitas das decisións que adopten modificaran as condicións laborais dunha parte, ou do conxunto, do persoal que traballa nesta institución. Esta razón é a que nos lexitima para dar a nosa opinión sindical sobre o pasado, o presente e o futuro da nosa universidade, opinión que é crítica co traballo realizado por quen gobernou e se converte en propostas ineludibles para quen vai a gobernar.

Sindicalmente, os últimos catro anos do goberno de Domingo Docampo foi un período nada favorable para os intereses sindicais, como proba do que afirmarmos basta dicir que comezou coa modificación do regulamento do Consello de Goberno (CG) para impedir a presenza dos sindicatos no órgano de goberno da universidade. Esta decisión, claramente antisindical, contou co apoio dun equipo de goberno que se chamaba así mesmo progresista que tras deostar publicamente a LOU aproveitou os recursos autoritarios que se agochan nesta norma para impoñer os seus criterios.

Malia pedirlo en xuño de 2001 os tres sindicatos maioritarios, o reitor, Docampo, non negociou o Plan de estabilidade e promoción para o PDI tal e como se fixo na maioría das universidades. Esta falla de negociación e de control sindical facilitou o despedimento inxusto de PDI pouco afín aos grupos de poder dos departamentos con conculcación manifesta dos principios de igualdade, capacidade, mérito.

Outra característica deste período é o espectacular incremento do persoal investigador contratado grazas, en gran parte, as axudas millonarias que chegaron tras a catástrofe do Prestige. A universidade non ten establecido un procedemento regulado que garanta a igualdade de oportunidades para os/as aspirantes a traballar nos proxectos de investigación. Estes traballadores e traballadoras séguense a seleccionar a iniciativa do director do proxecto sen ningún concurso de méritos nin participación sindical. Outros proxectos xestionados por FEUGA perciben retribucións directamente desta fundación sen que lle conste á universidade nin os perceptores nin as contías percibidas polos mesmos. O Consello de Contas xa ten denunciada estas anómalas situacións.

SR. ALBERTO GAGO RODRÍGUEZ  
SR. XOSÉ LUÍS LEGIDO SOTO

Outro colectivo que aínda que non ten contrato laboral si son merecedores de dereitos son os bolseiros e bolseiras. Neste cuadrenio avanzouse na boa dirección ao converter moitas bolsas en contratos laborais, non obstante, é preciso seguir avanzando e dotar a este persoal de dereitos laborais a través dun regulamento específico tal e como se está a facer noutras universidades.

No que respecta ao persoal de administración e servizos esta etapa quedará marcada polo fracaso das xerencias e pola intervención de membros do equipo de goberno (e outros cargos nomeados polo reitor) na xestión e nos asuntos do PAS. Os primeiros tres anos o posto xerente foi ocupado por Augusto Viso, primeiro como xerente de trámite e máis tarde como xerente dos trámites que se caracterizou por vivir a expensas do realizado nos anos anteriores. Durante este trienio a xerencia careceu de proxecto e o seu único obxectivo, coñecido, era a permanencia de si mesmo a toda costa no cargo. Algunhas das decisións que tomou serviron para estragar o traballo anteriormente realizado; a el lle debemos a entrega da xestión e das decisións ao poder político e o desmantelamento e desprestixio da Mesa de retribucións e da calidade. Do pouco positivo que se pode recordar deste ciclo é a creación dunha xerencia estruturada e, por motivos distintos, o envexable salario que se acordou nos últimos meses para si mesmo e para o vicexerente. En setembro de 2004 CC OO pediu ao reitor o seu cese ao considerar que non estaba capacitado para ocuparse das responsabilidades inherentes a este posto.

Actualmente a xerencia está ocupada por Manuel Castro, cargo que ven ocupando dende fai máis dun ano. Da súa etapa de vicexerente (que ocupou durante algúns meses con anterioridade ao cargo actual) non se coñece ningún feito, nin escrito, nin calquera outro documento que acredite dedicación algunha a esta responsabilidade, agás seguramente a súa nómina. Como xerente, no seu debe, de momento, segue o II Convenio colectivo e no seu haber a negociación dunha RPT para o persoal funcionario que suprime servizos e postos sen contar coa opinión e propostas do persoal afectado.

Como inxerencias de responsables políticos na xestión dos asuntos do PAS durante estes catro anos destaca o vicerreitor de relacións institucionais, Xabier Martínez Cobas quen para escapar ao control sindical trasladou a OFOE e a OFIE á Fundación Universidade de Vigo, tras facer unha selección de persoal que conculcou (ademais do sentido común) os principios de igualdade mérito e capacidade, pola súa actuación CC OO e UGT solicitaron, asemade, o seu cese ao reitor. Outro destacado inxerente foi o vicerreitor de investigación Salustiano Mato. Os seus maletíns axudaron a fomentar entre o colectivo a cultura de “pola cara” o “asino un acordo que non o vou a cumprir” e o café para todos/as. A el se lle debe, tamén, o incremento das diferencias salariais entre os funcionarios e os laborais e o fomento do desprestixio na nosa institución da cultura da calidade. Inmisciuse, así mesmo, de xeito flagrante nos asuntos do PAS o director da OMA, Ignacio Munilla, ao usurpar competencias que non lle corresponden e degradar o traballo dos Técnicos especialistas en xardinería e zonas verdes á categoría de *cuasi* pinches e eliminar, autoritariamente, a responsabilidade que estaba a cobrar a única técnica.

SR. ALBERTO GAGO RODRÍGUEZ  
SR. XOSÉ LUÍS LEGIDO SOTO

## POLÍTICAS SINDICAIS IMPRESCINDIBLES PARA OS VINDEIROS ANOS

De cara aos próximos catro anos CC OO considera como imprescindible tomar decisións para:

- Modificar o regulamento do Consello de goberno para permitir, de novo, a participación neste órgano dos sindicatos maioritarios.
- A creación de Mesas sindicais de negociación que axuden a tratar os problemas comúns de forma unitaria e permita a participación dos sindicatos en todos os asuntos que modifiquen as condicións de traballo dos traballadores e traballadoras da Universidade de Vigo.
- A incorporación aos Convenios colectivos de todo o persoal que desenvolve o seu labor na Universidade de Vigo ou naqueles outros entes nos que a participación da nosa institución sexa maioritaria.
- A incorporación ás RPT dos postos de traballo das áreas e servizos que sendo estruturais (máis de dous anos funcionando) seguen a ser cubertos con persoal eventual (calidade, normalización, prensa, OFOE, OFIE, OMA...)
- Poñer coto ao traballo eventual e precario é preciso fixar un límite (10% postos das RPT) á contratación temporal.
- A creación dunha escola infantil en Marcosende (garderías nos outros campus) e a adopción de todas as medidas necesarias que poñan á Universidade na vangarda da conciliación da vida laboral coa familiar.
- Facilitar a xubilación voluntaria do persoal de administración e servizos nos mesmos termos que o acordo para o PDI (Consello de goberno de 9 de maio de 2005)
- A non externalización ou privatización dos servizos e áreas actualmente existentes ou aquelas outras susceptibles de formar parte da universidade.
- A recuperación da perda do poder adquisitivo dos últimos anos e a seguridade de que as retribucións no próximo cuadrenio creceran, cando menos, o mesmo que o custo da vida. A creación para o PAS de quinquenios ligados a formación e ao cumprimento de obxectivos de melloras das áreas e dos servizos
- O fomento da cultura da responsabilidade e defensa do servizo público que nos axude a pasar de ser unha universidade que xestiona trámites a unha universidade planificada e con obxectivos coñecidos no corto, medio e longo prazo. A promoción da transparencia, do traballo en equipo e da corresponsabilidade.
- A elaboración dun regulamento de bolseiros/as que permita que este persoal, que actualmente está en situación pre-laboral, sexan traballadores e traballadoras con dereitos.
-