

Con respecto ao proceso de negociación mantido entre a xerencia e a representación do Comité Intercentros, e, en concreto, coa última proposta presentada pola Empresa para a modificación e inclusión nos Anexos VI e VII, do vixente Convenio Colectivo, de novos complementos de categoría e responsabilidade, a representación de CC OO quere, ante a Mesa de Retribucións e Avaliación da Calidade, e a modo de resumo do dito en tódalas reunións, expresar o seguinte:

1. CC OO manifestou, dende o primeiro momento, que a proposta presentada pola xerencia era incongruente e non cumpría coas expectativas que, no seu día, puxemos nesa Mesa os negociadores do Iº Convenio, pois máis parece que pretende resolver algunhas situacións persoais que as necesidades globais e permanentes da empresa.
2. CC OO botou sempre en falta un estudio e valoración dos postos de traballo, dos servizos informáticos e do resto das áreas e servizos no que traballa persoal laboral, que nos axudara a ter argumentos obxectivos e fundamentados que posibilitaran un bo acordo. A Xerencia non entendeu nunca que este traballo é un compromiso e unha obriga recollida na Disposición Transitoria Cuarta do actual Convenio Colectivo. A documentación que se presentou, para xustificar os cambios propostos, parécenos pobre, incompleta que só ven a demostrar que detrás deste proxecto non existe planificación nin proxección de futuro.
3. CC OO afirmou, dende o primeiro momento, que a actual táboa retributiva contén desequilibrios internos que non obedecen as características do posto, nin ao grao de responsabilidade, nin a ningunha outra razón congruente. A escusa de que é unha herdanza do pasado non nos exime da responsabilidade de resolver, este asunto, no presente.
4. CC OO considerou, e segue a considerar, que é preciso definir unha táboa retributiva que posúa unha lóxica interna que explique, coherentemente, as diferencias entre grupos e categorías. Este obxectivo só é posible logralo no medio prazo. É por iso polo que propuxemos na Mesa a elaboración dun plan, que abranguería este ano e os catro seguintes, (tempo de duración do II Convenio) para conseguir esta meta. Equilibrar a táboa retributiva non significa que algún colectivo teña que perder poder adquisitivo.
5. A proposta da Xerencia de pagar salarios distintos a traballadores e traballadoras que desempeñan as mesmas tarefas atenta contra o principio de: a igual traballo igual salario. Que un/ha traballador/a contratado/a poida, tras aprobar a oposición e asinar un contrato indefinido, gañar menos que cando era eventual, é inxusto e tal e como avisamos, reiteradas veces, pode ser tamén ilegal. En todo caso é unha situación que só vai a crear malestar, frustración nos/as traballadores/as e máis conflitos dentro do colectivo. Ademais obrigará ao persoal afectado a buscar nos xulgados os dereitos que non lle quere recoñecer a Empresa.

6. É tamén ilóxico e imprudente crear un novo complemento de responsabilidade para o grupo I de contía distinta ao aprobado no Convenio. O rexeitamento que produce en todo o persoal deste grupo, *beneficiados* e prexudicados, o di todo. Tamén o é facer o mesmo no grupo II, sen antes definir as pautas e o modelo retributivo que queremos aplicar.
7. CC OO entende que a Mesa de Retribucións é un instrumento, do que se dotou ao Convenio, para tratar as reivindicacións retributivas de todo o persoal que, ao ser a Mesa de todos/as, ten que servir para tratar, tamén, as retribucións de todos/as. Por suposto, sempre dun xeito realista, solidario e responsable.
8. CC OO esixe que a Universidade se tome en serio este asunto e que faga unha proposta xusta e motivada, que respecte o que libremente conveniamos ámbalas dúas partes e que, máis que dividir e desmoralizar, axude a que tódolos traballadores e traballadoras se sintan implicados nun proxecto colectivo de Empresa.
9. A promoción do persoal laboral ten un proceso distinto ao do persoal funcionario, modelo que entre outras cousas imposibilita a realización dunha carreira administrativa (profesional) tal e como se define na Lei da Función Pública. Esta característica ten que ser tida en conta á hora de establecer equivalencias entre un persoal e outro. A Xerencia defende que un grupo I do actual Convenio, ao que se lle esixe a titulación de licenciado e teñen, como se pode demostrar, importantes responsabilidade, gañe o salario base estipulado para esta categoría (26.408,61 €, ano deixando a parte, nalgúns casos, o complemento de xornada) e, non obstante, mira para outro lado cando se lle recorda que hai grupos B funcionarios (titulación esixida diplomado) que gañan 34.483,80 € en cómputo anual. E todo pola nomenclatura do traballo ou servizo que dirixen.
10. Por último, CC OO, asumindo a lexítima responsabilidade que lle corresponde, comunica que non dubidará en facer tódalas accións que estime pertinentes, dentro e fora da Universidade, e que emprenderá tódalas accións legais que considere necesarias para defender o Convenio e os intereses do persoal que representamos.

Pola representación de CC OO na Mesa de Retribucións e Avaliación da Calidade:

Carmen Serra Rodríguez
Victoria Alonso Crespo
(Como suplente)

Manuel Velasco Graña