

Apostilas sobre a negociación do II Convenio do PAS laboral.

A negociación do II Convenio do persoal de administración e servizos con contrato laboral está a durar máis do que en principio pensabamos. A día de hoxe está aínda sen rematar o articulado e a proposta económica da xerencia é insuficiente e non está plenamente desenvolvida.

Ao presentar a empresa unha proposta á baixa, moi distante das presentadas pola parte social, está a facer que a discusión sexa intensa e pormenorizada, chea de apostilas e matices. Para avanzar a Comisión Negociadora decidiu crear unha comisión máis pequena na que estamos representados os tres sindicatos e o vicexerente contando coa presenza do xerente cando tratamos asuntos económicos. Malia todo o proceso vai a entrar na súa fase final na que volveremos de novo a Mesa Negociadora que é o lugar no que temos que formalizar calquera preacordo. Unha vez que estea acordado o articulado e coñezamos ao completo a proposta económica iniciarase tamén o período de consulta ao conxunto dos traballadores e traballadoras. Se como resultado da negociación houbera artigos que modifiquen as condicións laborais actuais dun colectivo concreto ten que ser o conxunto destes traballadores ou traballadoras os/as que decidan se aceptan ou non o cambio. Alí onde o acordado se corresponda coas propostas dos sindicatos entendemos que só e preciso sometelo ao dictame da asemblea xeral.

É sabido tamén que se constituíu unha Mesa Xeral do PAS onde, os sindicatos, imos negociar os temas que son comúns para todos e dicir asuntos tales como vacacións, permisos e licenzas, acción social, seguridade e saúde laboral... Comisiones Obreiras, como tamén é sabido, sempre apoiou a formación destas mesas e valoramos positivamente este primeiro chanzo que debera de levarnos cara un acordo marco global no que se poidan incluír o resto dos asuntos.

Con respecto ao articulado a empresa ten que desenvolver o artigo 12 no que se trata a clasificación profesional e dar máis información sobre como queren facer a estrutura vertical e a horizontal. O artigo 14, mobilidade e adscrición aos postos de traballo está pendente de novas propostas. Os temas de controversia neste apartado son a adscrición do persoal aos ámbitos, a polivalencia e o deber de suplencia, cuestións que afectan as condicións laborais, sobre todo, dalgúns colectivos. A oferta económica que faga a xerencia para compensar estes cambios e, ao noso entender, unha das pedras angulares sobre o que se vai apoiar a aprobación, ou non, deste II Convenio. Non obstante, tal e como dixemos, sodes os traballadores e traballadoras (implicados/as) os que tendes que ter a última palabra.

No que se refire ao horario a xornada será de 35 horas semanais cun horario comprendido entre as 8 e as 15 horas, e as 15 e as 22 horas. A xornada partida será de 9 a 14 horas e de 15 a 17 horas. Con respecto aos sábados a empresa acepta que se poidan compensar con tempo ou ben con cartos. Están aínda por definir as compensacións.

A proposta de retribución feita pola xerencia non está suficientemente desenvolvida como para poder albiscar o seu resultado final. De momento esta oferta pódese resumir no seguinte:

- Para todos os grupos, no salario base, un incremento anual de 123 € (dato 2005) que se corresponden coa homoxeinización retributiva co persoal da xunta que se lle aplicou ao persoal funcionario da Universidade de Vigo.
- Para todos os grupos, no salario base, un incremento anual de 603.72 € (dato 2005) que se corresponden coa produtividade fixa do persoal funcionario (o segundo maletín, para entendernos)
- Ao grupo IV a cambio de constituírse nunha soa categoría (aínda sen definir as súas competencias e funcións) a empresa lles ofrece a homologación co grupo D de funcionarios, é dicir, que incrementarían a maiores o seu salario en 822.74 € anuais.
- Complementos: ver a [táboa](#) elaborada pola xerencia.
- Os efectos económicos serían de 1 de xaneiro de 2005

Para coñecer a dimensión da oferta económica da empresa e a que persoal abrangue é preciso, asemade, coñecer que postos da actual RPT pretende singularizar. Se ao final do II Convenio chegamos a singularización do 70 % dos postos do vixente cadro de persoal, tal e como ocorre na RPT do persoal funcionario, pode ser unha boa proposta, agora ben, se a pretensión é manter como singularizados o actual 5% do total dos postos laborais a singularización é, alomenos para nós, o chocolate do loro. Se nos queren homoxeneizar que o fagan en todos os aspectos e non só nos que lle interesa a empresa.

Para CC OO a referencia segue a ser, tanto en retribucións, como no resto dos asuntos a proposta de convenio de todos coñecida. Confiemos en que o resultado final sexa do agrado (ou do non desagrado) de todos e todas.

Para rematar, subliñar que está aceptado que ningún traballador con contrato laboral quedará fora do amparo dun convenio (PAS ou PDI laboral) e tamén que o persoal que traballe en entidades nas que a Uvigo é maioritaria nos seus órganos de goberno poderá adherirse ao convenio. Asemade, se a universidade constituíse entidades que asumisen funcións que actualmente se desenvolven pola administración universitaria o persoal afectado poderá decidir voluntariamente a súa incorporación respectándose, en todo caso, as súas vixentes condicións laborais.