

La Sección Sindical de FETE-UGT de la Universidade de Vigo, reunida en Pleno Extraordinario para debatir la propuesta de Preacuerdo del II Convenio Colectivo para el PAS Laboral de la Universidade de Vigo, acordó por unanimidad remitir a la parte empresarial y hacer públicas las siguientes consideraciones al texto presentado:

## Artículo 3. Ámbito personal.

\* Sigue quedando personal contratado por la Uvigo sin convenio de referencia. La solución ofrecida en la adicional 2a: "Poderá chegarse a acordos de aplicación..." no soluciona nada. Podrá llegarse a acuerdo o no llegarse, ¿este posible acuerdo entre quiénes sería?, ¿cuates serían los mecanismos y los plazos para su negociación?, ¿Qué pasa con este personal mientras tanto?, etc.

## Artículo 4. Ámbito temporal.

- \* Vigencia del convenio 5 años (2009).
- \* No se fija cuál es la fecha de entrada en vigor de los efectos económicos.
- \* El preaviso para la denuncia del convenio se fija en un mínimo 3 meses de antelación, (en el anterior: 2 meses) pero resulta incomprensible entender a qué fecha.

## Artículo 11. (Organización del trabajo).

\* Realiza una descripción de lo que es una RPT, incompleta e innecesaria. En estos términos sobra.

## Capítulo IV, Selección del personal y promoción (art. 13).

- \* Desaparece la exigencia Constitucional de publicidad de los procesos,
- \* Los Órganos de representación pasan a ser meros espectadores.
- \* En las OEP no se convocarán todas las vacantes de la RPT, sino las que determine la gerencia.
- \* No se garantiza que el personal contratado pueda tener acceso en turno libre a plazas de su categoría.
- \* Desaparece la lista de espera del turno de promoción interna.

## Capítulo V. Movilidad y adscripción a los puestos de trabajo (art 14).

- \* Los puestos de trabajo con funciones de jefatura y/o dirección, funciones directivas de gestión, coordinación funcional o especial responsabilidad técnica, serán de libre designación y cese. El uso generalizado de la libre designación y cese resulta inaceptable. No se especifica cuáles son las funciones o responsabilidades que se asumen, ni el destino y situación de los cesados, todo ello al margen de los Órganos de representación,
- \* El personal de nuevo ingreso será adscrito según las prioridades fijadas por la gerencia. Desaparece el derecho de elección de plaza.
- \* Los puestos de trabajo ya no se adscriben a centros, sino a ámbitos administrativos. Esto en el mejor de los casos, pues en la RPT se podrán adscribir a campus, áreas funcionales o servicios... (a saber qué implican los puntos suspensivos), sin necesidad de acuerdo con el Comité y modificando sustancialmente las condiciones de trabajo.
- \* Se faculta a la gerencia para adoptar medidas funcionales y organizativas que impliquen modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incluso a un solo trabajador, sin necesidad de acuerdo con el Comité (el art. 39 y 41 del ET exige acuerdo expreso con el Comité).

\* Se establece un deber de suplencia general, especialmente dedicado a conserjerías y bibliotecas, para cubrir ausencias imprevistas o justificadas de duración limitada. No se conoce cuál es el límite, puede exceder el máximo de jornada o incumplir los mínimos de descanso, no existe procedimiento ni compensación; resulta innecesario pues la gerencia dispone de medios organizativos suficientes: adscripción por ámbitos, horas extras, etc.

\* Se puede apreciar de oficio la inadecuación de un trabajador a su puesto de trabajo y acordarse su remoción. No se indica quién puede apreciar de oficio la inadecuación, quién puede acordar la remoción y cuáles son las consecuencias.

## Capítulo VI. Cuestiones de régimen común del PAS (art. 15).

Se articula en cuatro apartados:

1. vacaciones, permisos y licencias, formación, etc.
2. suspensión de contrato y excedencias.
3. infracciones y sanciones.

En el cuarto formula una transitoria por la que mientras no se llegue a acuerdo en la mesa conjunta del PAS, seguirá en vigor el contenido del anterior convenio en lo relativo a los puntos 2 y 3. ¿Y qué pasa con las vacaciones, permisos, licencias, días propios, etc.? Quedan sin regulación.

## Capítulo VII. Jornada de trabajo.

### Artículo 16.

\* No se establece el número de horas anuales de trabajo.

\* La fijación de los horarios de trabajo la realiza la gerencia sin necesidad de acuerdo con el Comité.

\* En las jornadas continuadas (mañana y tarde) no se establece el tiempo de descanso ni su consideración como trabajo efectivo.

\* Se confunde la jornada flexible con la irregular.

\* Permanece la obligación de realizar 15 sábados al año, mañana y/o tarde. Sólo se compensan en caso de exceder la jornada establecida. Su compensación varía según se acepte el artículo 16.C o el anexo B.

\* Se faculta al gerente para adaptar los horarios, en función de períodos de mayor cargas de trabajo, compensables una vez finalizados esos períodos.

\* Las ausencias, faltas de puntualidad y de permanencia, se descontarán de oficio de los días de asuntos propios.

### Artículo 17. Horas extraordinarias.

\* Se contabilizan en cómputo semanal promedio o en períodos superiores cuando así se determine.

\* Serán obligatorias cuando correspondan a acontecimientos singulares, imprevistos (prácticamente todas).

\* La compensación es decreciente en función de las necesidades de la gerencia.

\* Información trimestral al Comité de las horas extras realizadas y compensadas. El ET establece que se informe mensualmente de todas las horas realizadas.

### Artículo 18. Servicios especiales y extraordinarios.

\* No se define quién puede ordenarlos, ni su voluntariedad, compatibilidad ni sus condiciones se acuerdan con el Comité.

## Capítulo VIII. Retribuciones (art. 19-27).

- \* Las retribuciones básicas ofertadas no coinciden con las homologaciones ofrecidas por la gerencia: A22, B20, C16, D14 y E12.
- \* En los trienios no se respeta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.
- \* En las retribuciones complementarias se hacen incompatibles los complementos de permanencia y de jornada.
- \* Los pluses de singularización funcional no coinciden con la tabla retributiva negociada, ni con las homologaciones pretendidas por la gerencia, igual que ocurre con las retribuciones básicas.
- \* No se establece las retribuciones complementarias de las actuales categorías profesionales.
- \* Desaparece la actual paga de productividad.
- \* Desaparece la dotación para ropa de trabajo.

#### Capítulo X. Política de empleo (art. 29).

- \* En las incapacidades permanentes (IP) se identifica la IP total con la IP absoluta. En las situaciones de incapacidad se reconocen tres niveles: parcial, total y absoluta. Únicamente la absoluta impide la realización de cualquier tipo de trabajo.

#### Anexo A. Categorías.

- \* Las categorías actuales (recogidas en el anexo II del I Convenio) se mantienen como especialidades de la categoría común, pero no se especifica cómo se encuadra cada una de ellas.
- \* Se crea una nueva categoría de Grupo IV, cuya implantación y contenido se negociará (que no acordará) con el Comité.
- \* Se faculta a la gerencia para la progresiva definición y unificación de categorías equivalentes, acompañada de asignación de nuevas funciones generales.

#### Anexo B. Compensaciones.

- \* Nuevamente se pretende descontar de oficio de los días de asuntos propios, los días y horas de inasistencia o ausencia sin a preceptiva autorización previa.

#### Disposiciones adicionales

##### Primera.

- \* La Universidad se compromete a estudiar las propuestas de adhesión y las solicitudes de extensión del Convenio. Este “compromiso de estudio” no compromete a nada y en consecuencia el contenido de esta cláusula resulta insustancial.

##### Segunda.

- \* Se podrá llegar a acuerdos de aplicación parcial y/o progresiva de disposiciones del presente Convenio. ¿Qué pasa si no se alcanzan estos acuerdos?

#### PROPUESTA RETRIBUTIVA

Como ya se ha comentado, la propuesta presentada por la gerencia no se corresponde ni en el fondo ni en la forma con la pretendida homologación retributiva o máxima aproximación a los niveles de referencia o equivalentes del personal funcionario.

Esta disparidad resulta especialmente notoria en el caso de las Categorías del Grupo IV, donde teniendo el mismo nivel de titulación y responsabilidad y similares pruebas de acceso que el Grupo D de funcionarios, éstos tienen el nivel D16, en tanto que a los laborales se les está ofertando el D14.

#### VALORACION

La propuesta de preacuerdo, lejos de recoger los diferentes aspectos y capítulos que el Estatuto de los Trabajadores remite a los pactos colectivos –Convenio-, se convierte en un

catálogo de intenciones, derivando la toma de decisiones a posteriores negociaciones, sin compromiso de acuerdo, a órganos distintos de la Mesa de Negociación del Convenio. Esta situación no resulta satisfactoria, ni en el contenido normativo ni en el contenido económico, para el personal representado por esta Sección Sindical.

J.A.Zapirain Fernández  
Delegado Sindical  
FETE-UGT  
UVigo