

FETE-UGT INFORMA

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT Andalucía decide firmar el IV Convenio Colectivo de Personal de Administración y Servicios laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Después de año y medio de una dura negociación, ya que las posturas de las partes estaban muy alejadas, el texto final del nuevo Convenio Colectivo no es satisfactorio para nuestra Federación, máxime cuando se nos había ofrecido la oportunidad de negociar un nuevo Convenio Colectivo sin la necesidad de denuncia del que estaba en vigor y proceder a ésta cuando se alcanzase un acuerdo. No obstante, CC.OO., el otro sindicato con representación en la Mesa Negociadora, entendió en su momento que era preferible la denuncia, cuestión que nosotros no compartíamos; ni aún hoy logramos entender los motivos que le llevaron a la toma de esta decisión, a nuestro juicio errónea.

Tampoco éramos partidarios del procedimiento que se ha seguido en la negociación, ya que se ha trabajado en subcomisiones (nuestra postura era que el Convenio Colectivo había que negociarlo en su totalidad en la Mesa Negociadora) que han ido llegando a preacuerdos parciales, dificultando una visión global del conjunto.

En la reunión celebrada el pasado día 17, CC.OO., aún sabiendo que para UGT había cuestiones que no eran de nuestra agrado, haciendo valer su representatividad decide firmar en solitario el IV Convenio Colectivo. Las cuestiones de mayor calado por sus repercusiones en la plantilla en las que estamos en desacuerdo son las siguientes:

- **Pérdida de capacidad negociadora de los Comités de Empresa**, ya que casi todas las cuestiones en las que hasta el momento, si no había acuerdo con el mismo, era imposible ponerlas en marcha, ahora se abre una puerta a que las Gerencias puedan implantar determinadas cuestiones unilateralmente, aunque se contemple la garantía del sometimiento de la cuestión a un arbitraje.
- **Inclusión**, por primera vez, **del sistema de libre designación** para la cobertura de determinadas plazas de las RPTs, cuestión con la que no estamos de acuerdo porque entendemos que los puestos de libre designación únicamente tienen razón de ser por dos motivos, el primero es que el puesto a desempeñar tenga un contenido político, cuestión que no es aplicable a los puestos ocupados por PAS laboral cuyo contenido es meramente el desarrollo y aplicación de conocimientos técnicos, de oficios o tareas auxiliares y en todos los casos existe un cargo político del cual depende este personal que es quien toma las decisiones, y el segundo es que el puesto sea una Secretaría de un alto cargo, cuestión que tampoco es aplicable pues estos puestos son ocupados por PAS funcionario. Por lo tanto, concluimos que no es desde ningún punto de vista justificable que estos puestos sean de libre designación.
- **Excesiva flexibilización de las funciones de cada categoría profesional**, sólo se establecen los límites del área de actividad y la

cualificación profesional requerida para el puesto de trabajo, que a nuestro juicio puede introducir elementos de conflictos a la hora de interpretar qué tareas corresponden a un determinado trabajador y cuales no.

- **Trabajos en sábados, domingos y festivos**, sin entrar en el procedimiento para designar al trabajador que deba prestar servicios en estos días que entendemos que podría haberse mejorado, la cuantía económica que las Universidades van a abonar por estos servicios merecen la calificación de “ridículas”, ya que en algunos casos no alcanzan ni tan siquiera el precio de una jornada normal de trabajo y en los casos que sí se alcanza es a cambio de perder el día de descanso. FETE-UGT ha defendido en la Mesa Negociadora, desde el principio, que la compensación económica debería ser, al menos, equivalente a la compensación que se establece en tiempo de descanso para las horas extraordinarias.

No obstante todo lo anterior, también el nuevo texto tiene mejoras.

LO QUE HEMOS CONSEGUIDO

- **Jornada, vacaciones, permisos y licencias.** Se establece la jornada semanal de 35 horas y en cómputo anual pasa de 1537 horas a 1445 horas (si bien esta era una situación ya implantada en la mayoría de las Universidades a través de acuerdos internos), posibilidad de acogerse a la jornada flexible con una parte de obligada presencia y otra a acordar entre el trabajador y la universidad correspondiente, mejora en el capítulo de vacaciones anuales incorporando el Acuerdo de los funcionarios de la Administración General del Estado, mejora en los permisos retribuidos por razones de enfermedad, equiparación con el personal funcionario en las cuestiones relativas a las excedencias, tanto voluntarias como por cuidados familiares, y servicios especiales, además de recoger todas las novedades introducidas por la Ley de Conciliación de la vida laboral y profesional.
- **Prevención de riesgos laborales**, además de recoger todas las cuestiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la indemnización por desgaste de vestuario se hace extensiva al los trabajadores con contrato de duración determinada.
- **Incremento salarial**, se avanza sensiblemente en la homologación y mejora de las retribuciones, si bien su implantación se hará de forma paulatina en el período 2003-2006.
- **Acción Social**, se recoge la obligación de las Universidades de destinar determinado porcentaje mínimo (1,25%) de la masa salarial de su plantilla a los conceptos de Acción Social, se establece la obligación de las Universidades de tener un Plan Global de Acción Social, se incluye las modalidades y áreas que debe contener el mismo, y los criterios generales de adjudicación de las ayudas.
- Eliminación de Grupo V de la clasificación profesional.
- Reducción del abanico del complementos de puesto de trabajo.
- Enriquecimiento del contenido de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

- Se garantiza el respeto a acuerdos internos de algunas universidades en aspectos que ha sido imposible llegar a homologar y que mejoren lo estipulado en este Convenio Colectivo.

Pese a lo negativamente expresado, FETE-UGT las cuestiones que nos han llevado a tomar la decisión de firmar haciendo un ejercicio de responsabilidad ante nuestros afiliados, además de los avances conseguidos, son las siguientes:

- La firma de CC.OO. es suficiente para la entrada en vigor y aplicación del mismo, ya que en la actualidad ostentan representación suficiente para ello.
- Hay cuestiones del Convenio Colectivo que se desarrollaran en la CIVEA y si no firmamos no formaremos parte de la misma.
- Es la única forma en la podemos seguir trabajando en beneficio de todos los trabajadores.
- Participaremos en los procesos de arbitraje.