



PROPOSTAS RECIBIDAS



RETRIBUCIÓN: No art. 29, 2º párrafo eliminar: en prazas declaradas a extinguir



RETRIBUCIÓN: equiparacion do plus de posto para todos os TEIs (considerandose que as prazas de plus G en ningún momento saliron a concurso) pasando do "j" o "g" e equiparación do mesmo cos tecnicos de redes, que actualmente non o cobran.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO: Nova RPT xa, con su correspondente manual de funcions que en caso da xestión informática nos últimos anos se ha ido deixando de lado como e ben sabido por todos, agora urxelles unha reforma, querendose abordar novas metas, metas para as que a Universidade ata fai ben pouco non dispoñía da infraestrutura de persoal suficiente, e agora que a ten o que parece que a ten (depende das metas que se marquen) cas novas incorporacións, esta aínda sen formar, cá maior cantidade aínda de traballo que supón a realización do traballo cotidian e a formación deste persoal novo por outra banda que esta pendente dunhas oposicions e que en calquera momento pode cambiar, tendose que escoitar en mais occasions das que nos gustaría a peticións por parte dos responsables de "ultimos esfuerzos", aproveitandose en moitos casos da boa disposición do persoal.

Lembro aquilo de que a informática e unha ciencia en constante evolución e que as cousas que hoxe parecen boas de seguida quedan anticuadas e obsoletas, quedando a veces unha RPT que hoxe parece valida en algo antigo as primeiras de cambio, ca conseguinte carga extra para o persoal do servico, al no ter este manual de funcions, repercutiendo a su vez na calidade do traballo..

Posibilidade para os TEIs de participar nos concursos de traslados para as prazas de tecnicos de redes e viceversa, o mesmo que figura na disposicion adicional tercera do borrador do convenio entre os funcionarios do grupo E a postos de laborais con categoria de auxiliar de servicos e de conserxe.

ASISTENCIA SOCIAL: Como na u. de andalucia e na de Santiago:

Jardín de Infancia y Guardería. Los trabajadores o trabajadoras tendrán en los Jardines de Infancia y Guarderías infantiles existentes en las Universidades donde presten sus servicios, los mismos derechos de admisión y régimen económico que el resto del personal de la misma Universidad.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Aínda que en principio xa está sendo así, creo que é importante recalcar unha política que evite a creación de postos con diferentes nomes para as mesmas funcións. Por exemplo, a existencia de postos como:

-operador informatico

-programador informatico

-tecnico de redes e sistemas operativos

e obsoleta e ridicula. Todos estes postos corresponden a unha mesma funcion, que seria a de Tecnico Especialista en Informatica.

Outra cousa e que se engadan estas denominacións máis específicas como "perfís" das plazas, no

momento dos concursos de traslados ou das probas de selección, pero en ningún caso deberían crearse postos distintos, que impidan a mobilidade ós traballadores dun posto ó outro.

RETRIBUCIÓN: Existen actualmente postos discriminados nas retribucións. Concretamente, falo dos Técnicos Especialistas en Informática con perfil de Técnicos en Redes e Sistemas operativos. Estas plazas, das que actualmente só unha está cuberta, e as outras están en fase de concurso, teñen asignado un plus de tipo N, cando actualmente ningún outro técnico especialista en informática da universidade cobra menos do nivel J, e incluso ata o G. Se temos ademais en conta que estas plazas teñen o inconvinte engadido de ser de xornada partida, vemos que a discriminación

é flagrante. Considero que o lóxico sería que alomenos todos tivéramos o mesmo nivel mínimo, que neste caso sería o J.

E mesmo sería xusto que os que temos a xornada partida tivéramos un plus quizáis algo máis alto, xa que ademais dos inconvintes lóxicos, existe una serie de gastos extra asociados a este tipo de xornada (maior nº de desprazamentos ou gastos de comida, etc...).

VACACIÓNS, PERMISOS, LICENCIAS: Existe a posibilidade de solicitar varios meses de permiso non retribuído, o cal paréceme moi ben. Pero quizáis sería interesante poder solicitar un permiso que implique unha redución na xornada de traballo. Moitas veces, por motivos familiares ou doutra clase, un traballador desexaría poder reduci-la súa xornada durante un tempo, pero non ten esta elección. Só pode deixalo por completo, cos inconvintes tanto para o traballador (perda de todos os ingresos) como para a organización.

ASISTENCIA SOCIAL: Creo que xa é hora, por volume de traballadores que temos e pola carencia de beneficios sociais que temos, que se adopten as medidas para dispor dunha gardería infantil, como xa teñen outras universidades no moito maiores ca nosa.

FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO PROFESIONAL: Existe o problema de que o PAS adscrito a departamentos (oficiais, axudantes e técnicos de laboratorio e similares) teñen menos posibilidades de recibir formación que os adscritos a servizos centrais. Isto débese a que é o departamento o que tería que asumir, no seu caso, o custo de asistencia a cursos deses traballadores, o cal normalmente non fará, sexa por falta de diñeiro, sexa porque prefire dedicalo a outra cosa. En calquera caso, o perxudicado é sobre todo o traballador, que ve limitada a súa formación, as súas posibilidades de promoción, etc...
Creo que é un tema a resolver.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Equiparar para a pertencencia a uno u outro grupo, un título oficial con "capacidade suficientemente probada" es, a mi entender, una puerta aberta de par en par para otorgar "ascensos" a vontade. Ademais, en una institución como la nuestra, que expide títulos oficiales de modo gratuito para sus trabajadores, francamente, quien no tiene un título universitario es porque no se ha molestado ni un poco. Por la misma regla de tres (mal) aplicada, los interinos con "experiencia suficientemente probada" (algunos llevan 5, 6, 7 años en el puesto), podrían pasar directamente a ser fijos.

(PD: Esto se lee con "sorna", entendámonos: mi propuesta no es que los interinos pasen a ser fijos directamente).



ORGANIZACIÓN DO TRABALLO: ¿Por qué ó art. 16 c) en lugar de recoller e regularizar a

figura do correturnos endurece as condicións do traballador afectado polos cambios de quenda ?¿
Ou é que houbo un cambio de funcións e o encargado de mirar polas necesidades dos traballadores en algo tan importante como é a organización do noso tempo é o xerente? Neste caso sería convinte que nolo notificasedes para poder dirixir correctamente as nosas demadas.



ORGANIZACIÓN DO TRABALLO: ¿Por qué ó art. 16 c) en lugar de recoller e regularizar a figura do correturnos endurece as condicións do traballador afectado polos cambios de quenda ?¿
Ou é que houbo un cambio de funcións e o encargado de mirar polas necesidades dos traballadores en algo tan importante como é a organización do noso tempo é o xerente? Neste caso sería convinte que nolo notificasedes para poder dirixir correctamente as nosas demadas.

PROVISIÓN DE VACANTES: Creo que seria necesario terminar cós "cotos de caza privados " dunha vez por todas , xa abonda do 100 por 100 para promoción interna ou é que os contratados como ATB son personal de "segunda categoría" que non teñen opción nin a presentarse as prazas que ocupan nin a auxiliares de servicioporque aínda que leven 10 anos traballados nesta casa como ATB a súa puntuación para aux de serv. é 0



XORNADA E HORARIO: Seria posible contemplar , al igual que en la legislación estatal, solicitar la reducción horaria por cuidado de hijos segun las necesidades de cada y no ciñendonos a un tercio o mitad.



XORNADA E HORARIO: Non entendo que o novo convenio ignore completamente unha novidade tan beneficiosa para os traballadores como a contratación dos correturnos, xa efectiva, e que propoña en cambio uns cambios de quenda abusivos (aviso con só 24 horas, cambio de turno por simple "ausencia", sen motivos extraordinarios, co cal un simple moscoso pode dar lugar a iso, sendo unha ausencia perfectamente prevista e previsible) o que reconece o mesmo redactor do texto co uso do verbo padecer. Tampouco parecen considerar os nosos "representantes", que unha modificación tan importante da quenda que consta oficialmente no noso contrato de traballo mereza sequer unha compensación polas molestias ocasionadas , xa que para calquera, a redacción deste texto supón a existencia encuberta e gratuita dunha dispoñibilidade horaria.



PROVISIÓN DE VACANTES: Non me parece xusto para os compañeiros eventuais a reserva da totalidade das plazas dos grupos III, IV e V para promoción interna. E, en contraste, para os grupos i e ii a forma de redactar as condicións de participación suxire que todos os traballadores da universidade con titulación adecuada poden presentarse a promoción interna. Iso, que eu saiba, inclúe aos funcionarios. Entón eu quero tamén participar nas promocións internas dos funcionarios.



PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO: Os auxiliares técnicos de biblioteca levantamos pesos continuamente, e facemos movementos continuados que supoñen esforzo físico. Penso que somos bós candidatos a cobra-lo plus de penosidade.

ASISTENCIA SOCIAL: A redacción da axuda a traballadores con cargas suxire que nos van dar 20.000 pts polo simple feito de ter un fillo a cargo. Ogallá fose así, pero ¿non quererá decir que a

axuda é para discapacitados a cargo?

FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO PROFESIONAL: Obra no poder dunha das representantes sindicais unha información sobre becas do FORCEM, organismo que paga á empresa 200 horas ao ano por traballador para que éste poida acudir a clases de estudos oficiais, para mellorar as suas posibilidades profesionais. Os profesores teñen un ano sabático para iso, e os estatutos da universidade recollen a posibilidade de ofrecelo tamén ao PAS. Sen embargo o único que temos son cursiños de perfeccionamento. Eu conformaríame con algo equivalente ás becas do FORCEM.

ROUPA DE TRABALLO: Paréceme que a obligatoriedade de uso do vestiario no traballo é cousa na que debe insistir a empresa, e non ser proposta nosa, xa que os aux tec de biblioteca e os aux de servicio usamo-las batas normalmente só se vamos a manipular algo con pó ou lixo. Tamén considero que a roupa de traballo tiña que ser entregada sen pedilo. E en todo caso, que sexa a empresa a que regatee.



FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO PROFESIONAL: Obra no poder dunha das representantes sindicais unha información sobre becas do FORCEM, organismo que paga á empresa 200 horas ao ano por traballador para que éste poida acudir a clases de estudos oficiais, para mellorar as suas posibilidades profesionais. Os profesores teñen un ano sabático para iso, e os estatutos da universidade recollen a posibilidade de ofrecelo tamén ao PAS. Sen embargo o único que temos son cursiños de perfeccionamento. Eu conformaríame con algo equivalente ás becas do FORCEM. Esquecíame de engadir que as becas do

FORCEM non inclúen aos traballadores das administracións públicas, co cal nós perdemos unha oportunidade de estudio que teñen, en teoría, todos os traballadores de España



ANEXO II: Con referencia a la propuesta de convenio, tenemos que sugerir una modificación en el anexo II : "clasificación por grupos y categorías". En el grupo I ustedes hacen diferencias en los distintos trabajos y titulaciones, en cambio en el grupo III sólo hacen distinción con los técnicos informáticos y conductor ¿? no se porqué, y en cambio no aparece por ejemplo Técnico en Electrónica o Técnico en máquinas y herramienta sino que nos engloban en técnicos en laboratorio. Por si lo desconoce, existen dos en el C.A.C.T.I y no somos técnicos en laboratorio, si no creemos que entonces los técnicos informáticos o conductor también deberían ser Técnicos en Laboratorio. Esperando su contestación se despiden atentamente:

Fernando González Muiños .- Técnico especialista en electrónica
Antonio Souto Casás .- Técnico especialista en Máquinas y herramientas.



XORNADA E HORARIO: Muy Sres. míos:

En la parte dedicada a jornada, no se incluye ni un solo parrafo al tema de la jornada partida. Que la Universidad esta implantando como obligatoria en los contratos de tecnicos de Laboratorio, p.ej. Y que deberia incluirse a efectos de facilitar la asistencia a formacion,normalizacion de horarios, etc.

Enviada por Jose Lamas Alvariño

e-mail: pplama



PROVISIÓN DE VACANTES: El art. 19 es abusivo, endogámico e injusto. No sólo supone un claro favoritismo hacia el personal fijo, sino que, y sobre todo, es un atropello a los principios de IGUALDAD, MERITO Y CAPACIDAD que se supone rigen el acceso a la Admon. Pública, que debería ser un derecho de todos.

Ya el anterior convenio al reservar el 100% de las plazas a promoción interna resultaba ultrajante y arbitrario, por lo que necesitaba claramente una revisión, pero para avanzar hacia un proceso más lícito y razonable, ya que consideramos que la reserva del 50% de las plazas en cada grupo sería más que suficiente.

M^a del Carmen Maroño Turnes - Humanidades Ourense

Jesus Ramos Cid - Humanidades Ourense

M^a Carmen Santos Cao - Politécnico Ourense

Juan Manuel Barreiro Crespo - Politécnico Ourense

Ricardo Pazo Rodríguez - Empresas Our.

Julio Rica Patiño - Empresas Ou.

Marina Fernández Salido - Empresas Ou.

Paula Abeledo Garrido - Empresas Ou.

Guillermo Mira Penedo - Politécnico Ou.



XORNADA E HORARIO: Formo parte de pequeno colectivo de PAS que teñen xornada partida. O noso horario non se reflexa en ningures e gustaríame propoñer para todos nos unha xornada de 9:00 a 17:00 con unha hora para comer. Coido que así o noso horario estaría regulado dalgún xeito.



XORNADA E HORARIO: Parece que nesta Universidade o PAS que ten xornada partida non conta para nada a hora de facer un proxecto de convenio. Propoño unha xorna partida de de 9:00 a 17:00 con unha hora para comer.



XORNADA E HORARIO: Proponemos que la jornada partida hasta ahora realizada (9-2 y 4:30-7) se reconvierta a (9 a 5) con una hora para comer, una vez que ya se ha valorado que no tendría incidencias perjudiciales en la prestación de los servicios y al mismo tiempo nos permitiría tener alguna posibilidad de formación, lo cual es un derecho de cualquier miembro del PAS de esta Universidad y, evidentemente, repercutiría muy favorablemente en la calidad de los servicios.

RETRIBUCIÓN: En la actualidad, como bien sabéis los técnicos especialistas del CACTI, trabajan en condiciones de jornada partida, y desempeñamos labores que entrañan una especial responsabilidad y peligrosidad, así como realizamos tareas de formación de usuarios en técnicas muy específicas. Estas condiciones nos impulsan a solicitar un ajuste del complemento hasta ahora percibido (N). Finalmente y por todo lo antes expuesto, solicitamos la aplicación del complemento G, que creemos es a todas vistas justo.

NIEVES ATANES -- SONIA ESCUDERO -- FERNANDO GONZÁLEZ -- MANOLO
MARCOS --

JESÚS MÉNDEZ -- JORGE MILLOS -- JOSÉ BENITO RODRÍGUEZ -- CARMEN SERRA --

ANTONIO SOUTO



1) PROMOCION INTERNA:

Cremos unha inxustiza a reserva do 100% e do 75% das prazas para a promocion interna. A nosa proposta e a de reservar como maximo o 50% das prazas en todas as categorías.

2) Tampouco estamos satisfeitos co servizo do autobus. Hai anos enviamos unha proposta o xefe do parque mobil para que o percorrido se fixese na ida ou na volta pola Avda de Madrid, para non perxudicar sempre ós mesmos, porque os que collen o autobus de primeiros, sempre quedan de últimos. Desta maneira, este servizo favorece so a un pequeno numero de traballadores polo que debería de ser cambiado ou otorgarlle os traballadores un plus de transporte.

A todo isto quedanos engadir que a xente da tarde aínda queda máis discriminada, xa que se teñen que desprazar ata a Librería Cervantes, porque non hai xente que colla o bus máis arriba, pero si un día un traballador que viva lonxe ten que coller o bus, en fin....

3) Non nos parece razoable o que se refire a algunhas propostas respecto permisos de días con soldo, como o que se refire os de 20 días por matrimonio....separación....

4) Cremos que tamén hai certas carencias no que respecta os servizos sociais. Poderíase crear algun fondo para axudas a oculistas, dentistas...

5) CAMBIO DE QUENDA

Estamos a favor da creación dun posto de traballo ou dous para poder suplir carencias cando un traballador estea enfermo, teña que coller días etc. A veces pode resultar difícil cambiarlo turno para que o compañeiro poida disfrutar de días que lle corresponden e demais, sobre todo cando se avisa cunha antelación de 24 horas.



RETRIBUCIÓN: Son técnico especialista en máquinas ferramentas, e penso que o soldo que percibimos é inferior ó existente no mercado de traballo fóra da Universidade, e aínda máis se temos en conta que a nosa xornada de traballo é partida, o que nos ocasiona dobre gasto, polo que a miña proposta sería a modificación do plus de posto que actualmente cobramos (N) pasar o G.



RETRIBUCIÓN: Son técnico especialista en máquinas ferramentas e penso que o soldo que percibimos non está equiparado ó que hai no mercado laboral fóra da universidade e aínda máis se temos en conta que a nosa xornada é partida o que nos ocasiona un gasto dobre polo que a miña proposta sería modificar o plus de posto do N que actualmente percibimos ó G.



XORNADA E HORARIO: DISCRIMINACIÓN DO PERSOAL CON XORNADA PARTIDA:

1.- Parece-me moi ben que o persoal que ten xornada de traballo CONTINUA se sinta discriminado co horario do autobus.

CANDO PODE COLLER O AUTOBUS DA UNIVERSIDADE O PERSOAL LABORAL CON XORNADA PARTIDA?.

Propoño poñer un autobus con horario adecuado para que o poidan usar os traballadores con xornada partida. Pareceme mais xusto, por que si temos un horario de 9:00 a 14:00 h. e de 16:30 a 19:00 h. temos que subir 2 veces e baixar 2 veces.

2.- NA PROPOSTA DE CONVENIO NON SE FAI MENCIÓN NIN UNHA SOLA VEZ A REGULAR O HORARIO DO PERSOAL LABORAL CON XORNADA PARTIDA.

Como se ve claramente O COMITE DE EMPRESA SOLO E UN COMITE DE EMPRESA PARA O PERSOAL LABORAL CON XORNADA CONTINUA.

PROPOÑO UN HORARIO PARA A XORNADA PARTIDA DE 9:00 a 17:00 h. CON UNHA HORA PARA COMER.

O comite de empresa tamen representa o persoal con xornada partida?.

Que INTERESES ten o comite de EMPRESA para non regular a xornada partida?

Necesitamos os traballadores con xornada partida un comite de empresa propio?

Que cada un saque as suas conclusións.



FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO PROFESIONAL :

Que a universidade permita aos seus traballadores participar no III Acuerdo Tripartito de Formación continua, xestionado polo FORCEM, no que se inclue a participación das empresas públicas, e que engloba Plans de Formación de Empresas e Plans de Formación Individuais (ver na www.forcem.es)

PROVISIÓN DE VACANTES :

Que todas as vacantes de PAS laboral a cubrir provisoriamente se ofrezan primeiro OBRIGATORIAMENTE aos traballadores fixos, antes de recurrir ao Servicio Galego de Colocación, aos anuncios na prensa, etc. E tamén que, ademáis de publicarse nos taboleiros de personal, isto ou outros concursos para postos fixos, e en xeral toda información importante que nos afecte, sexa OBRIGATORIO publicalo na lista de correo dos PAS (isto non sei se é deste apartado)



RETRIBUCIÓN S :

Propoño a supresión do autobús da universidade e a creación como contrapartida dun plus de transporte para todos, equivalente ó custo do billete do Vitrasa. Por suposto, obrigaría a un servicio de autobuses con horarios que nos teñan en conta, incluíndo no verán. Iso acabaría coa discriminación dos compañeiros de turno partido e dos que non poden colle-lo bus da Universidade porque lles queda lonxe. Tocante aos conductores, por suposto, buscarlles un posto equivalente.



PROVISIÓN DE VACANTES : É unha inxusticia, por non decir outra cousa, que se segue a manter, e aínda se empeora, o da reserva da totalidade das prazas, ¡e o 75%! nos grupos I e II, de cara as oposicións. Con eso o único que se fomenta é a endogamia de sempre e que os traballadores non se sintan satisfeitos no traballo, xa que para acadar a categoría ou posto que lles interesa non lles queda máis que presentarse ás que non lle interesan para poder ir subindo dende aí; esto repercute negativamente na calidade do traballo. Sería moito mellor, xa que non optar a un concurso totalmente libre, polo menos con "só" unha reserva do 50% para promoción interna e en tódalas categorías.



SUSPENSIÓN CONTRATO DE TRABAJO :

Art 40, a): está en vigor actualmente a lei 39/1999, de 5 de novembro, sobre Conciliación da vida laboral e familiar, que amplía a 16 semanas o permiso retribuído por adopción ou acollemento de menores de 6 anos. Espero que se teña en conta.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL :

propongo que las propuestas aquí expuestas vengan firmadas, pues todo puede tener una interpretación distinta según de quien venga

Para contactar con nós  intercentros@uvigo.es

© Páxina feita polo Comité Intercentros da Universidade de Vigo - 1999
