

Abandonar la estrategia de la confusión, sumar esfuerzos en defensa del PAS

La reiteración enfermiza de la sección sindical de UGT en la UPV/EHU por descalificar a través de sus comunicados al que no comparte sus principios y posiciones es una práctica claramente antisindical. Sus actuaciones se basan en manifiestas falsedades, poniendo en boca de los demás lo que en realidad son sólo suposiciones de quienes las difunden. Y tratan de demonizar al colectivo trabajador que ha optado por una acción sindical en defensa de un marco propio de relaciones laborales que confronte con la administración pública en defensa de sus derechos.

Es verdad que sus libelos no merecen ser tomados en consideración. También lo es que el respeto al Personal de Administración y Servicios de la UPV/EHU justifica esta nota informativa de la sección sindical de LAB de la UPV/EHU.

Es especialmente llamativo que las acusaciones de perjudicar al personal temporal provengan de un sindicato que, además de no firmar el único acuerdo de estabilidad para el PAS conseguido en la UPV/EHU, fue especialmente beligerante contra los impulsores de aquella iniciativa, acusándonos de no haber logrado una estabilidad más amplia.

✘ Es también contradictorio que mientras intentan convencernos de las bondades de la consolidación de empleo recogida en los Presupuestos Generales del Estado para 2017, la propia Federación de Servicios Públicos de UGT lamente, mediante una nota pública, que el acuerdo que había firmado con Montoro sólo recogía su aplicación al PDI de las universidades.

El eje de la acción sindical de LAB ha sido la reivindicación de la estabilidad. El último ejemplo ha sido la enmienda a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma Vasca de 2018 exigiendo el reconocimiento de la estabilidad del PAS que acumulase siete años de antigüedad en la UPV/EHU. Una enmienda rechazada por el PNV, PSE y PP. Por ello, tal vez se nos pueda acusar de no haber logrado que fuera aprobada, como si se logró en el 2004 con el reconocimiento de la estabilidad del PAS en la Ley del Sistema Universitario Vasco cuando el Gobierno lo formaban el PNV y EA y la responsabilidad de las cuestiones universitarias estaban en manos de EA. El resto de acusaciones son, simplemente, falsas.

Es falso que LAB se negase a la vía del concurso. LAB ha priorizado las vías que ofrecen más garantías al PAS y no ha descartado ninguna alternativa. Como ejemplo, ahí está el Acuerdo de Mínimos sobre las OPEs firmado en 2016 por todos los sindicatos salvo UGT. En él, además de asegurar los **mínimos** que han de cumplir todas las convocatorias, se abre la puerta a posibles alternativas que mejoren las opciones del personal temporal del PAS de nuestra universidad para ser nombrado funcionario de carrera o contratado laboral fijo.

✘ Es rotundamente falso que LAB impidiera la convocatoria de 55 plazas más en la OPE del 2017. LAB exigió -como se puede comprobar en las actas- a la dirección universitaria garantías para que la convocatoria de la OPE no dañase las expectativas del personal temporal y que contase con la máxima protección legal posible. También recordó que la alternativa vía de consolidación, de ser aplicable al PAS, también se puede implementar en las convocatorias del 2018 y 2019, tal como se recoge en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

Es falso que LAB boicotease el grupo de trabajo para preparar las preguntas de la OPE. LAB hizo sus propuestas con la confidencialidad exigida y prometida mediante firma. Fue a la vista de las amenazas públicas de paralizar o anular las OPEs de 2016 y 2017 cuando LAB, como firmante del Acuerdo de Mínimos, exigió a la Administración las garantías para que el proceso no se viera atacado mediante recursos por incumplimiento de las normas. Y decidió **suspender** su participación en el grupo de trabajo hasta obtener una respuesta positiva de la dirección universitaria.

Es rotundamente falso que la Gerencia ni ningún otro órgano de dirección de la UPV/EHU ha comunicado su intención de convocar OPEs mediante concursos de méritos. Si tuviera esa intención no necesitaría de ninguna mayoría sindical para hacerlo, puesto que la potestad para realizar las

convocatorias, por ley, es de la propia administración. Eso sí, LAB seguirá exigiendo las garantías para que esos procesos lleguen a término y no sean solamente un *brindis al sol*. Con el añadido de que otra anulación de una OPE en la UPV/EHU incrementaría, aún más si cabe, la temporalidad en el PAS, con su consiguiente riesgo de pérdida de empleo público.

Las expectativas depositadas en la Ley de Presupuestos del Estado para 2018 son a todas luces excesivas. Pretender hacernos creer que mediante esa ley todo el PAS temporal va a ser fijo es un insulto a la inteligencia del personal. No obstante, la reivindicación del reconocimiento de derechos de este personal es absolutamente legítima y asumida por LAB como eje principal de intervención sindical.

✘ Únicamente desde el infantilismo se puede comparar los sistemas de acceso del PAS y del PDI en la UPV/EHU como lo hacen algunos. Si bien en el PDI el concurso es el sistema habitual, la exigencia de requisitos previos (doctorado, etc.) y el largo calvario de acreditaciones que tienen que lograr hacen que ese sistema no sea precisamente aconsejable para el PAS. Resulta igualmente frívolo citar como ejemplo de OPEs más *fáciles* en el Estado la de la Junta de Andalucía sin mencionar que en este caso el concurso sólo es aplicable al personal laboral de los grupos III, IV y V de titulación, ni que esa fórmula tiene la cobertura legal de la Ley de Función Pública andaluza, ni tampoco que los servicios prestados en cualquier administración pública se valoran por igual y, por ello, sin poder discriminar positivamente los prestados en una administración en particular (la universidad, por ejemplo).

Por todo ello LAB se reafirma en su estrategia de impulsar unas OPEs en clave de **estabilización** del personal temporal, de **consolidación** del empleo público en la UPV/EHU y de **igualdad de oportunidades**, de manera que las convocatorias reconozcan los **derechos del personal temporal que acumula muchos años de servicios en la UPV/EHU**. Por ello firmamos el Acuerdo de mínimos en 2016 y, aunque las imposiciones del Estado imposibilitan otro tipo de OPEs más amplias también nos reafirmamos en aprovechar todas las oportunidades a nuestro alcance para estabilizar al colectivo temporal del PAS.

Para terminar, ponemos en conocimiento de la plantilla del PAS que las decisiones sobre los temas de negociación colectiva en LAB se adoptan en su sección sindical, constituida por toda su afiliación en la UPV/EHU. Se compartirán más o menos las decisiones que adoptemos, pero nadie puede discutir la consistencia democrática de nuestras posiciones. E instamos a quienes están instalados en la difamación y la estrategia de la confusión a que trabajen por sumar esfuerzos en defensa del colectivo de trabajadores y trabajadoras del PAS y abandonen el insulto y la mentira como instrumentos de actuación.