

Despedida y peticiones al nuevo gerente

Esta mañana, convocados por la Vicegerencia de Personal de la EHU, hemos mantenido una reunión informal en Leioa; en ella, además de la representación de los sindicatos y del Vicegerente de Personal, nos hemos reunido con el Gerente Javier Varona, quien deja el cargo. Los motivos principales de la reunión han sido despedir al actual Gerente y realizar un “diagnóstico conjunto de la situación”. Tras las palabras de cortesía habituales en estos casos, hemos abordado el tema del diagnóstico de la situación.

En primer lugar, queremos dejar claro que quienes formamos la sección sindical de LAB en la EHU no somos siervos de nadie; y si nos debemos a algo, es a la lucha por los derechos de las trabajadoras y trabajadores de la EHU. No somos dados a tratar con complacencia a la dirección o a la patronal; quien quiera comprobarlo, ahí tiene la hemeroteca.

Quienes nos conocéis sabéis que en nuestra actividad combinamos la firmeza con una actitud constructiva. Frente al pesimismo, el histrionismo o el catastrofismo de algunos y algunas, intentamos denunciar en todo momento las medidas que son perjudiciales para la plantilla y, al mismo tiempo, proponer alternativas. Con este espíritu constructivo hemos acudido a la citada reunión.

Sabemos que hay mucho que mejorar en el ámbito del PTGAS de la EHU; sabemos que muchos temas no se abordan o se abordan con retraso; y sabemos que, entre los temas tratados, a menudo con el apoyo de otros u otras, la Vicegerencia de Personal de la EHU ha tomado decisiones contrarias a los intereses del personal. Entre estas últimas se encuentran, la jornada laboral de 2026, el retraso en la provisión y promoción del personal laboral o el Acuerdo de Mínimos que regula los procesos vigentes y que fue aprobado cediendo a la euskarafobia de ciertos sindicatos.

Por nuestra parte, queremos trasladar una petición directa a la nueva Gerencia: que supere las dificultades que pueda tener la Vicegerencia de Personal y los obstáculos de otros que actúan en la sombra, y que aborde de una vez por todas los temas pendientes a tratar. Para ello, es imprescindible reforzar varias áreas o servicios y realizar una dotación de recursos acorde a las necesidades.

Entre estos temas, los que para nosotras y nosotros son inaplazables y más importantes son los siguientes: **la puesta en marcha del trabajo en remoto; la mejora de los puestos de trabajo de los niveles 13, 14 y 15; el paso a la categoría de técnicos especialistas de las oficialías y personal de mantenimiento de los centros; la valorización de todos los puestos de trabajo del PTGAS y la elaboración de una nueva Plantilla de Referencia**, que se encuentra obsoleta.

Así lo hemos manifestado cada vez que ha sido necesario y en los lugares donde ha correspondido, y así lo hemos hecho también esta vez.

¡Seguiremos trabajando y peleando en defensa de los derechos de todos y todas!