Plantilla de referencia y revaloración de los puestos de trabajo del PTGAS

Como es natural, tras la OPE 2019-2022, se ha multiplicado el interés de los trabajadores y trabajadoras por estas cuestiones, también la necesidad de soluciones. LAB considera que ya es hora de actualizar la plantilla de referencia y hacer una revaloración de los puestos de trabajo del PTGAS.

En el caso del PTGAS, la última Plantilla de Referencia aprobada por el Consejo de Gobierno de la EHU tiene fecha de 2008. Desde entonces, ha habido varias Ofertas de Empleo Público (OPE) tanto en laborales como en funcionarios. Además, a lo largo de todos estos años, las necesidades, prioridades y formas de trabajo de la universidad han cambiado mucho y lo harán más, entre otras cosas, por la profundización en la digitalización y el relevo de plantilla.

Disponer de una plantilla de referencia actualizada, además de ser necesaria para la organización en el futuro, es un instrumento para garantizar una adecuada carga de trabajo del personal. Para una justa retribución de dicha carga es imprescindible que la valoración de los puestos de trabajo sea la apropiada. Así, la plantilla de referencia y la valoración del puesto de trabajo son dos conceptos íntimamente relacionados. Asimismo, las monografías de los puestos de trabajo son fundamentales para la valoración del puesto que desempeñamos.

A lo largo de estos años, la actitud de la Administración, a través de los cambios introducidos en la Relación de Puestos de Trabajo, ha sido la de parchear según las necesidades y deseos de los centros y servicios. LAB, en general, en aquellos casos en los que han estado bien justificados y para no perjudicar más al personal, ha dado el visto bueno a estos parches en más de una ocasión. Sin embargo, tal y como se ha mencionado anteriormente, ya es hora de abordar el tema en su globalidad.

En LAB sabemos que la confección de una nueva plantilla de referencia y la revaloración de todos los puestos de trabajo del colectivo PTGAS no es baladí, sino que requerirá tiempo y compromiso de larga duración por parte de todos. También sabemos que no todas las situaciones son iguales, que hay trabajadores que sufren más urgencia y pérdidas.

En el proceso de revaloración de los puestos de trabajo de todos y todas, LAB considera que hay situaciones prioritarias que hay que resolver con urgencia. Es el caso de los y las trabajadoras que hasta ahora ocupaban puestos abiertos a doble grupo y que, como consecuencia del acuerdo recientemente suscrito entre los sindicatos y la administración, que viene a cumplir el convenio, han visto modificado su grupo profesional de pertenencia. Este personal, aunque ha pasado del grupo IV al III y del grupo II al I, todavía no tiene nivel retributivo adecuado a su puesto de trabajo. Igualmente, se encontraría la situación de los y las que, durante muchos años, llevan ocupando puestos de oficiales, pero realizan trabajos de técnico o técnica especialista. Además de los casos anteriores, nos parece urgente resolver el de quienes están con una monografía provisional y se encuentran en situación irregular, así como los de quienes en la actualidad trabajan sin ninguna monografía. Lo mismo ocurre, siendo el grupo más numeroso, con el grupo de trabajadores y trabajadoras que tienen que trabajar con monografías obsoletas y sufrir una pérdida salarial mensual. Como hemos dicho, la creación de una nueva plantilla de referencia y la revaloración de puestos de trabajo será un arduo pero inaplazable trabajo.

En opinión de LAB, estos objetivos se pueden conseguir a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, tal y como hemos señalado reiteradamente en los diferentes ámbitos de negociación, pedimos

a la Administración de la EHU que aborde estos dos temas con la mayor celeridad posible junto con los representantes del PTGAS, proponiendo un calendario para ello. Por supuesto, no descartamos otras vías si no existe una implicación suficiente por parte de la dirección de la EHU.

LAB, como hasta ahora, seguirá impulsando iniciativas y propuestas a favor de toda la plantilla.