

Propuesta de temas de negociación de LAB para el colectivo PTGAS

El Gerente Javier Varona, junto con Beatriz Urrutia, Vicegerente de Personal, integrado en el grupo de Joxerramon Bengoetxea, recientemente incorporado como Rector, está manteniendo reuniones con los sindicatos del colectivo PTGAS de la UPV/EHU.

La representación de LAB en el área del PTGAS se reunió ayer con los responsables del nuevo grupo. Previamente se trasladó a ambos responsables la propuesta que tratamos en la reunión. En ella, hemos intentado incluir aquellas cuestiones que LAB considera importantes para el personal PTGAS de la UPV/EHU.

En el citado escrito se exponen las propuestas de LAB sobre cuestiones **urgentes**:

1. Sobre la resolución de la OPE 2019-2022:

Hemos solicitado a la Gerencia los resultados concretos de la OPE 2019-2022, tanto de ámbito laboral como funcionarial en todas las escalas. Esto es, cuánto personal se ha estabilizado en su puesto de trabajo; cuánto se ha estabilizado en otro puesto; cuánto ha sido desplazado a otro Campus y cuántos trabajadores y trabajadoras van a ser despedidos. De momento, el único dato que tenemos es que **180 personas van a tener que trasladarse del Campus en el que han trabajado hasta ahora a otro Campus**, siempre y cuando la actual Dirección no tome medidas.

LAB plantea las siguientes medidas para solucionar o paliar la situación de las 180 personas desplazadas:

- Posibilitar el intercambio de puestos de trabajo entre campus.
- Aumentar el número de puestos en teletrabajo (4+1) de diferentes escalas (200 en 2025).
- Facilitar el trabajo en remoto.
- 1 hora de reducción de jornada diaria para las personas de 55 o más años que tengan su centro de trabajo a más de 50 kilómetros del lugar de residencia. Estudiar la posibilidad de ofrecer esta medida con carácter general.
- No sacar los puestos básicos de cada grupo y escala en Comisiones de Servicio o Asignación Provisional de Funciones para no perjudicar al personal de las bolsas de trabajo.

2. Concretar la jornada laboral del año 2025, incorporando las siguientes medidas:

Reducción de jornada con un promedio de 34 horas semanales en 2025 y sin cierre obligatorio, limitación de horarios de centros y servicios y mayor flexibilidad en las entradas y salidas.

3. Creación de nuevos puestos de trabajo, reducción de cargas de trabajo:

- Crear este año los 40 puestos de trabajo nuevos o sin utilizar a los que hace referencia el Plan del Sistema Universitario Vasco 2023-2026.
- Iniciar la elaboración de la nueva Plantilla de Referencia.
- Comenzar a analizar servicios, departamentos o áreas con sobrecarga de trabajo para dotarlos con más personal. Incrementar la ratio PTGAS/PDI mediante la contratación de nuevo personal.

4. Acordar una nueva regulación tanto de las Comisiones de Servicios como de las Asignaciones de Funciones y de las Bolsas de trabajo temporal para posibilitar la participación del personal temporal e interino y eliminar las diferencias entre personal temporal y

funcionario.

5. Analizar y acordar las compensaciones laborales de las personas que trabajan en la Selectividad para evitar situaciones de discriminación entre el personal.

Además de los puntos anteriores, LAB de la UPV/EHU propone que de cara al **corto plazo** se aborden los siguientes puntos:

1. Acordar incrementos salariales. Recuperar la capacidad adquisitiva perdida: más allá de lo acordado en Madrid e impuesto desde el Gobierno Vasco, tratar de mejorar los salarios utilizando los recursos propios de la UPV/EHU.

2. Extensión y regulación del teletrabajo: ofertar todos los puestos de trabajo identificados como idóneos para el teletrabajo y negociar una nueva normativa.

3. Nueva valoración de puestos de trabajo:

- Renovar la comisión de valoración.
- Analizar las monografías y niveles de los puestos de trabajo y, en su caso, redefinirlos y determinar su idoneidad para el teletrabajo.
- Analizar los contratos fuera de la RPT y convertir en puestos RPT aquellos que lleven 3 años.
- Acordar que, en aquellos casos o lugares en los que exista un único puesto, esté provisto por el de nivel más alto del grupo. (Técnicos de Laboratorio, en conserjerías, mantenimiento...)

4. OPE 2023-2024:

Al igual que se ha hecho con las OPE 2019-2022, unificar las OPE 2023-2024-2025, y antes, ofertar las plazas vacantes de la OPE 2019-2022, así como las futuras, en Concurso de Traslados y Provisión de Vacantes o en promoción.

5. Dotar el Servicio de Prevención, redefinir el Servicio de Mantenimiento y ampliar el personal del **Servicio de Personas con Discapacidad**, del **Servicio de Psicología** y del **Servicio de Igualdad**, analizando las actuales organizaciones y consensuando los cambios.

Finalmente, a **largo plazo**, el sindicato LAB de la UPV/EHU considera que los temas a tratar son los siguientes:

1. **Reducción de jornada** con el horizonte de una semana laboral de 30 horas para 2030.
2. Acordar con las organizaciones sindicales un nuevo **Convenio Laboral** y un nuevo **Acuerdo de Funcionarios**.
3. **Acabar con las privatizaciones** (mantenimiento, informática - CAU-, limpieza...) Reforzar los servicios internos.
4. Para poder **prestar el servicio en euskera** en la UPV/EHU, analizar la plantilla y los perfiles lingüísticos, con el fin de garantizar que todos los servicios puedan prestarse en euskera
5. Promover el **transporte Intercampus** de utilidad para el personal.

Grado consolidado

En la reunión también se trataron cuestiones concretas. Una de ellas, fue lo que ocurrirá con el grado consolidado. El gerente, atendiendo a nuestra preocupación, nos comunicó que, el nuevo

equipo directivo de la UPV/EHU, mantendrá el grado conseguido como trabajadora o trabajador interino una vez que el personal adquiriera la condición de funcionario de carrera. Buena noticia para el personal PTGAS de la UPV/EHU.