

Valoración de LAB sobre la incomprensible dirección de la Vicegerencia de Personal y respuesta al último mensaje de UGT

En la reunión de la Comisión Negociadora del pasado 25 de septiembre, Vicegerencia de Personal nos presentó el borrador final del acuerdo de mínimos que regula la OPE 2023-2024, el concurso de traslados del personal funcionario, y la promoción y el proceso de provisión de vacantes del personal laboral.

Dicho acuerdo ha contado con la firma de UGT, CCOO, CGT y USO, **que representan una minoría del PTGAS**. La intención de la vicegerencia es aprobar definitivamente el acuerdo en el Consejo de Gobierno que se celebrará el próximo 9 de octubre.

Por varias razones, LAB no ha firmado este acuerdo de mínimos, entre otras, porque es insuficiente en cuanto al número de puestos de trabajo, restrictivo en cuanto a participación y es contrario al euskara.

En cuanto al número de puestos de trabajo, se prevé que en la OPE 2023-2024 se consoliden 80 puestos de trabajo, aunque su reducido número no es malo en sí mismo, la realización de la OPE obliga a realizar otros concursos previos. En el concurso de traslados se prevé la adjudicación de alrededor de 220 plazas; en la promoción de laborales, aún no se ha determinado el número; y para la provisión de laborales, solo están reservadas 10 plazas. Con relación a esta última, es denunciable la lectura restrictiva que hace la vicegerencia del artículo 15.6 del III. Convenio Colectivo, que establece que **“al menos, habrá una convocatoria por cada vacante”**, lo que a su vez supone el incumplimiento del artículo 15.3: **“se ofertarán la totalidad de las vacantes existentes a la fecha de la convocatoria”**.

En cuanto a la participación, vicegerencia, desdeñando [lo propuesto por LAB](#), ha elegido la opción más excluyente. Considerando el conjunto del personal PTGAS, excluidas las personas que trabajan en temporalidad (9-10%) y las que han logrado la consolidación en la OPE 2019-2022, **solo una de cada 4 trabajadoras y trabajadores podrá participar** en estos procesos. A pesar de pedir explicaciones sobre las razones de esta grave conducta, no nos han dado una respuesta satisfactoria. Pese a las reiteradas peticiones, y de la conformidad de la mayoría de la representación de las trabajadoras y trabajadores, la vicegerencia no ha querido garantizar procesos con una amplia participación y un mayor número de puestos de trabajo. LAB no puede aceptar que, por facilitar la labor de la vicegerencia, se pongan en marcha procesos que impidan la participación y oportunidades de las personas trabajadoras.

Por si todo esto fuera poco, denunciemos la irrelevancia que se da al euskara en el acuerdo. No se entiende que la vicegerencia de personal haya dado por bueno el maltrato que se le da al euskara en este acuerdo.

Vicegerencia no ha querido hacer valer lo que establece el artículo 38.2 del *DECRETO 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco*, aprobado por el Gobierno Vasco, cerrando así el camino a esos mínimos pasos a favor del euskara. Este artículo dice textualmente:

“En los procesos de selección o de provisión de puestos de trabajo cuyos perfiles lingüísticos no tengan una fecha de preceptividad o, teniéndola, no esté vencida, para establecer la valoración que como mérito haya de otorgarse al conocimiento del euskera se tendrá en cuenta cuál es el nivel

*predominante asignado a cada puesto de trabajo, **de modo que la puntuación que se otorgue a la acreditación de niveles inferiores y superiores habrá de ser coherente y proporcionada a la puntuación establecida para el citado nivel***".

En fin, vicegerencia no ha querido cumplirlo y se ha plegado a las amenazas de quienes se oponen en los juzgados a la normalización del euskara.

Lamentablemente, no es la primera vez y, si no hay cambios, tampoco será la última. Ya en la OPE 2019/2022, la gerencia del anterior equipo directivo, con la complicidad de algunos sindicatos, aprobó que cerca de 40 puestos con perfil lingüístico vencido se cubrieran con personal sin perfil acreditado. A pesar de haberlo heredado de la anterior dirección, la actual gerencia, no ha hecho ningún esfuerzo por revertir esta situación y ha dejado solo al sindicato LAB en el intento de solucionar este ataque contra el euskara.

Por todo ello, LAB quiere denunciar la falta de rumbo que lleva la actual vicegerencia, en la que, tras unos pequeños pasos a favor de los y las trabajadoras, como el acuerdo de jubilación parcial de los laborales o la jornada laboral de 2025, adopta otras medidas que empeoran las condiciones laborales del personal, además de otras contrarias al euskara.

En ese sentido, desde el convencimiento, de que solo con la mejora de las condiciones laborales de los y las trabajadoras se podrá llevar la actividad de la EHU al máximo nivel, pedimos a la vicegerencia de personal que, de una vez por todas, por encima de los chantajes de algunos y dejando a un lado los temores que pueda tener, tome medidas valientes a favor de quienes trabajamos en la universidad. En ese camino tendrá a LAB a su lado. ¡Ya es hora de avanzar!

Sobre el último comunicado euskarafobo y lleno de mentiras del sindicato UGT

Los que nos conocen saben que no es nuestro estilo responder directamente a lo que otros escriben. Esta vez creemos que es necesario hacer una excepción.

El pasado 2 de octubre leímos un nuevo comunicado de UGT. Se trataba en él de la OPE 2023-2024, de la provisión de vacantes y promoción de laborales, y del concurso de traslados del personal funcionario.

Desgraciadamente, siguen en la misma línea de los comunicados de los últimos tiempos: insultos personales y acusaciones falsas y graves. Siguen utilizando formas ajenas a la competencia sindical.

Las acusaciones que el sindicato UGT viene lanzando en sus comunicados de los últimos meses son muy graves. Ni que decir tiene, las mentiras que cuentan sobre el euskara. Se habla, entre otras cosas, de que se debe estar dentro del ámbito de la ley; también, del informe del Vicerrectorado de Euskara. Pues bien, por un lado, en la mesa negociadora no hemos visto ningún informe y, además, en la última reunión de la Comisión de Euskaldunización, la Vicerrectora de euskara manifestó que lo dicho en el comunicado no se ajusta a la verdad; y por otro, ocultan lo que dice el *Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco* arriba mencionado.

UGT, en su comunicado, nos pone un ejemplo de puntuación. Como de costumbre, yéndose al extremo, y con medias verdades. De hecho, lo que se nos propuso desde vicegerencia de personal, en la comisión negociadora del 7 de julio, para los puestos de trabajo con perfil lingüístico 1 **con fecha no vencida** fue lo siguiente:

“Cuando se opte a puestos sin fecha de preceptividad vencida, el euskera se valorará como mérito conforme a la siguiente puntuación:

a) Puestos con perfil lingüístico 1:

a.1.- Por la acreditación del perfil lingüístico 1: 1,5

a.2.- Por la acreditación del perfil lingüístico2: 2

a.3.- Por la acreditación del perfil lingüístico 3: 2,5

a.4.- Por la acreditación del perfil lingüístico 4: 3”

Por lo tanto, si el total de puntos que se pueden conseguir en los méritos son 30, puede apreciarse que esta propuesta estaba dentro de los porcentajes que establece el decreto, es decir, del 5% al 10% de lo que se puede lograr en los méritos.

Últimamente se están cruzando muchas líneas rojas, mentiras, acusaciones graves, etc. Creemos sinceramente que, sobre todo, hay que hacer frente firmemente a las mentiras.