El balance de cuatro años, pura gestión de lo impuesto desde fuera

Y en estos cuatro años, ¿qué ha pasado en el ámbito laboral en la UPV/EHU? La gestión realizada durante los mandatos de dos rectoras se ha repetido una constante: se ha erosionado y atacado nuestro marco regulador propio y se ha impuesto el dictado por el estado y el Gobierno Vasco.



En los últimos cuatro años la dirección universitaria ha destuido el marco de condiciones de trabajo acordado en la propia universidad y pretende desregular nuestras condiciones laborales en la línea marcada por el Estado y por Gobierno Vasco. Para ello, la complicidad que ha encontrado en las mesas negociadoras ha resultado decisiva e imprescindible para ir imponiendo poco a poco ese objetivo principal. Las conclusiones son obvias y el resultado de la negociación colectiva en los últimos cuatro años es nulo y podemos afirmar que lo firmado con el resto de sindicatos se ha limitado a cuestiones de gestión.

En consecuencia, se constata que esta la dirección de la UPV/EHU no es de fiar ni cumple la palabra dada ni los acuerdos pactados.

Ejemplos de este tipo de actividad se pueden ver en los siguientes puntos:

a) Oferta Pública de Empleo 2016/2017

Se publicaron los resultados definitivos y se firmaron los contratos fijos. 77 trabajadores y trabajadoras del PAS han conseguido la fijeza en su puesto de trabajo, nadie se ha quedado sin contrato de trabajo, y el personal estable que no podido conseguir la fijeza ha sido contratado en vacante. Todo esto ha sido posible gracias al Acuerdo de Estabilidad que LAB firmó en 2006 y a los acuerdos de mínimos que LAB impulsó y firmó en 2016 y 2017 para esta oferta de empleo. No se puede olvidar, en este punto, que algunos sindicatos menospreciaron y atacaron estos dos acuerdos. A pesar del paso adelante que supone esta OPE, la lentitud, la pereza y la actitud cambiante que ha mostrado la dirección durante el proceso es denunciable.

b) Ofertas Públicas de Empleo (OPE) 2019-2022. Acuerdo de mínimos

LAB,pese a estar de acuerdo con la dirección universitaria en el número de plazas convocadas en los anuncios de OPEs en el periodo 2019-2022, sin embargo, consideró insuficiente el acuerdo de mínimos. Precisamente porque la propuesta de la dirección y algunos apartados del acuerdo perjudicaban a las trabajadoras y a los trabajadores del PAS.

- En primer lugar, LAB denunció que en dicho acuerdo no se contemplaba el derecho del PAS temporal a la estabilidad. Es decir, que no se garantizaba que el personal temporal con años de servicio mantuviera un nombramiento o un contrato en la UPV/EHU si resultaba desplazado en la OPE.
- En la convocatoria/proceso extraordinario, por concurso, se exige una experiencia de 14 años para obtener la máxima puntuación. LAB rechaza esta exigencia porque perjudica a la mayoría del PAS. No es admisible denunciar el abuso de la temporalidad y al mismo tiempo fijar en 14 años de experiencia el reconocimiento del derecho a la estabilidad. Resulta aún más inadmisible cuando los juzgados están declarando fraudulentos los contratos y nombramientos temporales de más de tres años. En este sentido, con el ánimo de conciliar posiciones contrapuestas LAB propuso una experiencia de seis/siete años para alcanzar la máxima puntuación y que los empates se decidieran por antigüedad.
- La exigencia de experiencia tan dilatada tenía un objetivo claro: minimizar y casi reducir a la nada el valor como mérito del conocimiento del euskera. En esta línea, también resulta denunciable que, a diferencia de otras lenguas, el euskera no se valore el nivel superior al establecido para el puesto de trabajo. Además, el requisito exigible será el de la fecha de publicación de la convocatoria de la OPE y no el de la fecha de formalización de los contratos de trabajo o nombramientos.
- También es rechazable que en la promoción interna no se reconozcan las mismas oportunidades para todo el personal funcionario de carrera. El acuerdo no garantiza una promoción interna equilibrada desde el punto de vista de campus y escalas.

c) Guía de conciliación. Un proceso negociador limitado a recoger las licencias y permisos en vigor

En el proceso de negociación que se abrió en torno a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, la UPV/EHU ha perdido la oportunidad de adoptar medidas para favorecer la igualdad real de mujeres y hombres y posibilitar la conciliación real. Ha rehuido la posibilidad de mantenerse en la vanguardia y se ha limitado a adaptar los permisos para cuidados que han venido del Estado y del Gobierno vasco. Es más, las mejoras que teníamos respecto a la legislación general se han mantenido a duras penas. LAB, para no retrasar sine die la implementación del acuerdo, manifestó su disposición a la firma condicionando la misma al compromiso de la dirección para seguir negociando. Precisamente, LAB logró el compromiso de iniciar negociaciones a corto plazo sobre el teletrabajo y las excedencias. Desgraciadamente, la pereza y el doble juego de la dirección son un obstáculo para retomar las negociaciones.

d) Jornada laboral y conciliación

La dirección también ha tomado de forma unilateral otras decisiones que dificultan la conciliación. Una de ellas ha sido el cierre de los centros. Aunque la fijación de la jornada laboral es facultad y obligación de la Dirección, durante años la circular de jornada se ha establecido mediante negociación y acuerdo. Últimamente, en cambio, la dirección ha impuesto sus criterios, en algunos casos al límite de la legalidad. El resultado de esta forma de actuar de la dirección profundiza en la desregulación de las condiciones de trabajo.

Así ha sido la última actuación de la dirección, que ha obviado las negociaciones y ha establecido de forma discrecional el teletrabajo y el trabajo a distancia. En este sentido, la dirección mantiene las cifras limitadas establecidas en el Plan de Igualdad, a pesar de que en tiempos de pandemia quedó claro que en algunos servicios existía la posibilidad de revisar y ampliar esos números de plazas. No ha habido voluntad real de atender ni analizar las demandas del PAS.

e) Anulación del Acuerdo sobre Jubilación

Los esfuerzos de LAB en la mesa negociadora y ante el Consejo de Gobierno y las movilizaciones del personal no fueron suficientes para detener la injusticia que la dirección pretendía llevar a cabo. La anulación del acuerdo vigente y la imposición de un fraudulento Plan de Racionalización de Recursos Humanos ha sido el ataque más duro realizado nunca contra la plantilla de la UPV/EHU.

Con el paso de los días se va confirmando lo que denunció LAB en la mesa negociadora. Cada vez está más claro que los tres argumentos que esgrimió la dirección para hacer efectiva su imposición — ilegalidad del acuerdo vigente, causas económicas y las “tendencias” europeas — no eran más que una mera excusa que la realidad y los tribunales también han ido poniendo en jaque en los últimos días.

f) Valoración de Puestos de Trabajo

En el convenio del PAS laboral y en otros acuerdos que afectan tanto a personal laboral como a personal funcionario se recoge que la fase de mantenimiento de la valoración de los puestos de trabajo debe estar siempre abierta. Pero a pesar de que el procedimiento esté definido/pactado, la dirección no quiere cumplir con este mandato y se ha visto obligada por los tribunales a realizar valoraciones individualizadas. A pesar de que la rectora se comprometió ante el Claustro de noviembre de 2021 a iniciar dicha valoración en 2022, ha pasado el año y no ha dado ningún paso en esa dirección. LAB sigue insistiendo en la la valoración de todos los puestos de trabajo como garantía de justa retribución y para evitar discriminaciones y desequilibrios en las tablas retributivas.

Contigo somos: ¿y para el futuro qué?

Nuestras candidaturas en el PAS

Página principal


JUBILAZIO AKORDIOA DEUSEZTEARI EZ!
PLANTILLA EGONKORTU eta GAZTETU
LAB