

Elecciones sindicales :: Balance del PAS (2015-2019)

✖ Muchos han sido los temas e iniciativas desarrolladas por LAB en los 4 últimos años. Años difíciles y complejos: años en los que la situación económica, al parecer, ha «mejorado», pero en los que las condiciones de trabajo no han mejorado demasiado: comenzamos este cuatrienio con los recortes sufridos los años anteriores y las tasas de temporalidad han sido inaceptables; los contratos temporales de fuera de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) se han mantenido tal cual, renovándose año a año; hemos sufrido riesgos y hasta una muerte en nuestra universidad; el Gobierno Vasco ha negado la necesaria financiación a la universidad pública de la CAV... Todo, sin embargo, no ha sido negativo: hemos mantenido el nivel de empleo del PAS en la UPV/EHU; recuperamos la totalidad de la paga extra que nos quitaron; continuamos cobrando el 100% de las bajas desde el primer día; recuperamos también los días libres por antigüedad; mantuvimos las reducciones de horario por edad; conseguimos acuerdos para realizar unas Ofertas Públicas de Empleo con garantías; mantuvimos las condiciones del Acuerdo de Estabilidad... LAB, siendo la tercer fuerza sindical en el ámbito del PAS, ha hecho un ingente trabajo para conseguir que nuestras condiciones de trabajo, en vez de mantenerse o deteriorarse, mejorasen; impulsando alternativas creíbles y con garantías ante los planteamientos vacíos y sin base vendidos por algunos; para que trabajar en la UPV/EHU no vaya en deterioro de nuestra vida o salud; en favor del euskera y de los derechos de las mujeres; en pro de una financiación pública y prioritaria para nuestra universidad; en suma, a favor de unas condiciones de trabajo dignas para todo el personal. He aquí el resumen por áreas de éstos últimos 4 años.

A vueltas con los recortes

✖ Los últimos 4 años han resultado difíciles en cuanto a las condiciones de trabajo y la negociación colectiva se refiere. En 2015 seguíamos sufriendo las consecuencias salariales de los recortes de años anteriores (bajada del 5% de los salarios, supresión de la aportación del 3% a Itzarri, no recuperada el 100% de la paga extra del 2012, ...). Pero en noviembre de ese año, sin embargo, el Tribunal Supremo declaró ilegal la decisión unilateral de no pagar al 100% las ayudas para el pago de las matrículas universitarias. Y a partir del 2017 se nos han aplicado pequeñas subidas retributivas que no han servido, ni de lejos, para recuperar el poder adquisitivo perdido. Y hemos recuperado de manera muy parcial (0,5%) la contribución a Itzarri.

Hacer frente a la precariedad. Impulsar la estabilidad

✖ El proyecto de Ley del Empleo Público Vasco presentada en 2015 por el Gobierno Vasco puso en peligro el Acuerdo de Estabilidad de la UPV/EHU, al dejar sin efectos la Disposición transitoria 4ª e impedir ampliar el Acuerdo de Estabilidad del 2006. LAB exigió entonces a la Rectora y también en el 2017, al debatirse los acuerdos de Bolsas de trabajo temporal, Comisiones de Servicios y Asignación de Funciones, que cumpliera la palabra dada, pero la Administración dejó muy claro que no tenía la más mínima voluntad para acordar un nuevo Acuerdo de Estabilidad. Por desgracia, el resto de sindicatos no acompañaron a LAB en estas reivindicaciones. Junto a ello, hemos denunciado la muy elevada tasa de temporalidad (82% en laborales y 54% en funcionarios) y defendido la conversión en plazas de la RPT de los 100 contratos y nombramientos contemplados en el Plan Universitario, llevándolo al Consejo de Gobierno en el debate de los Presupuestos de la UPV/EHU, consiguiendo que el mismo adoptase el acuerdo de plantear tal cuestión al Gobierno Vasco, en contra de la opinión de algún sindicato que no firmó el Acuerdo de Estabilidad del 2006 y ahora dice querer un nuevo acuerdo.

Igualmente, LAB no firmó los acuerdos de Bolsas de Trabajo, Comisiones de Servicio y Asignación de Funciones firmados por los sindicatos UGT, Steilas y ELA con la Administración, puesto que impiden la participación de los trabajadores temporales e interinos en las mismas y, con pequeñas modificaciones, posibilitan mayores niveles de discrecionalidad y falta de transparencia, además de contradicciones. LAB propuso una gestión del PAS que, desde una visión integral, posibilitase la estabilidad y la carrera profesional del PAS, sin conseguir apoyo para ello.

La actuación de LAB, no obstante, no se ha reducido a las mesas de negociación de la universidad. En los debates del Presupuesto de la CAV del año 2018 promovimos una enmienda en la que proponíamos que se reconociese la estabilidad a quienes alcanzasen 7 años de servicios prestados y convertir en plazas de RPT los contratos y nombramientos que acumulasen una duración superior a los 4 años. Por desgracia, los partidos políticos PNV, PSE y PP se opusieron a estas medidas.

Ofertas Públicas de Empleo con garantías

✖ Las tasas de reposición impuestas por el Gobierno español y los acuerdos alcanzados por los sindicatos UGT y CCOO a nivel del estado con la patronal y el Gobierno posibilitaron la convocatoria de OPEs sin garantías. En esa situación, LAB ha priorizado los contenidos del Acuerdo de Estabilidad del 2006 (garantizar la relación de servicios al personal estable hasta la finalización de la tercer OPE, valorar los servicios prestados en la UPV/EHU hasta el 45% en la fase de méritos y la prioridad en las Bolsas). Además, LAB impulsó el acuerdo sobre los criterios mínimos a contemplar en las bases generales y específicas de las convocatorias, logrando el compromiso de la dirección universitaria y de todos los sindicatos (salvo UGT) al respecto. Dichos criterios prevén beneficios para todo el personal de la universidad, y serán de aplicación en las OPEs de 2016, 2017 y años posteriores. En resumen, LAB se ha reafirmado en su estrategia de impulsar unas OPEs que impulsen la estabilidad del personal temporal, la consolidación del empleo público de la universidad y la igualdad de oportunidades, reconociendo los derechos del personal temporal con largos años de servicio en la UPV/EHU. Y teniendo en cuenta la confusión interesada que en torno a estas cuestiones se quiso crear, llevó a cabo Asambleas abiertas en junio del año pasado en Bilbao, Vitoria, Donostia, Leioa y Eibar, para hablar de la estabilidad y las OPEs.

Consecuentemente, LAB se ha mostrado contrario a las OPEs que puedan poner en peligro el empleo del PAS, e igualmente, con el objetivo de convocar OPEs con las mayores garantías y mejores condiciones para el PAS, se comprometió a impulsar todas las posibilidades (de la CAV o del Estado) y tomar iniciativas en tal sentido. Por ello, impulsó convocar la OPE del 2018 junto a las OPEs de 'estabilización' del 2019 o 2020 con las garantías mínimas acordadas para las convocatorias de OPEs o aquellas mejoras legales que pudieran resultar aplicables.

Promoción interna y concurso de traslados del personal funcionario

✖ Se ha acordado realizar la promoción interna del PAS funcionario junto a la OPE del 2019, reservando el 15% de las plazas que se convoquen para ello.

El concurso de traslados, por su parte, se llevará a cabo antes de las OPEs del 2018 y 2019. LAB no estuvo de acuerdo con sus bases, por el trato privilegiado que se da a los idiomas extranjeros en perjuicio del euskera y el distinto trato que se ha planteado entre el personal laboral y el funcionario. En el de los primeros, mientras se limitó a ofertar las plazas que nunca hubieran sido ofertadas, en el del personal funcionario se planteó sacar todas las plazas vacantes -con el apoyo del resto de sindicatos-, sin tener en cuenta si ya habían sido ofertadas con anterioridad en concurso de traslados. Si bien LAB logró atemperar algo la inicial pretensión, no conseguimos acordar un proceso de recolocaciones. Así y todo, LAB ha dejado claro que no tiene intención de obstaculizar dicho

proceso.

Jornada y jubilaciones

✖ Los cambios en la jornada de trabajo del 2016, si bien suponen algunas novedades (jornada continua y mixta) no son suficientes para garantizar la conciliación entre el trabajo y la vida de cada cual.

Tampoco se aceptó nuestra propuesta de concretar los horarios de apertura y cierre al público de las facultades y servicios. Tampoco se aceptó unificar los criterios para abrir o cerrar los sábados.

Además, se posibilita el cierre unilateral de los centros y servicios.

Por el contrario, se recuperaron los días de libranza por antigüedad.

Respecto a las jubilaciones, LAB defendió, sin conseguirlo, que las medidas aplicadas al personal fijo debieran serlo igualmente aplicables al personal temporal e interino. Por el contrario, se anuló judicialmente la decisión unilateral de dejar de pagar las primas por acogerse a la jubilación anticipada. Pero, en esto también, los trabajadores no fijos han quedado discriminados, manteniéndose las reducciones de jornada por edad.

Salud laboral

✖ Las Mutuas han ido adquiriendo mayores competencias en los últimos años, tanto en cuanto a las contingencias profesionales como a las de enfermedad común: actualmente ellas deciden cuando una baja es de carácter común o profesional; la duración de la baja; posibilidad, en la práctica, de dar el alta. LAB, además de defender no acordar con las mutuas el control de las contingencias comunes, hemos reclamado acordar con la Seguridad Social la gestión de las contingencias profesionales y la atención sanitaria con Osakidetza, dejando al margen los acuerdos con las Mutuas, así como la puesta en marcha del Área Sanitaria del Servicio de Prevención en el área de Bilbao. Además, hemos trabajado por garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables en los centros y servicios: servicio de las TICs del Rectorado, Biblioteca Carlos Santamaría, Facultad de Medicina y Enfermería... Y hemos asesorado al personal que lo ha requerido.

Así mismo, hemos denunciado con claridad el grave accidente ocurrido en la Escuela de Ingeniería de Bilbao en el que murió una trabajadora. Si bien LAB pidió responsabilidades por lo ocurrido, la Administración y el resto de sindicatos se limitó a poner en marcha una «comisión de investigación». Dicha Comisión, además, no ha dado a conocer todavía las conclusiones de su trabajo. Sin embargo, la Inspección de Trabajo hizo responsable a la universidad del accidente, obligando a subsanar las deficiencias detectadas e imponiéndole el recargo de las prestaciones sociales. LAB denunció la falta de responsabilidad de la universidad y Osakidetza en este caso.

Euskera

✖ LAB ha trabajado en pro de la normalización del euskera en la UPV/EHU durante estos años. Hemos impulsado medidas para que el PAS aprenda euskera y para facilitar su uso, defendiendo siempre el derecho a recibir un servicio en euskera y poder trabajar en nuestro idioma.

Hemos denunciado también el incumplimiento de algunas medidas contempladas en el II Plan del Euskera en el ámbito del PAS y hemos denunciado que ello ha sido responsabilidad del equipo rectoral y, más concretamente, de la rectora, Nekane Balluerka, que es quien ha defendido dicho incumplimiento. También la desaparición de los Planes de uso y el escaso presupuesto que se destina a la normalización del euskera.

El trabajo de LAB, no obstante, no se ha reducido a la denuncia de deficiencias y errores. Hemos

participado activamente en el proceso de debate del III Plan de Euskera, realizando propuestas en todos los ámbitos del mismo. Producto de ello, el nuevo Plan recoge importantes novedades (como la designación de servicios en euskera y bilingües), propuesta realizadas por LAB.

Todo lo anterior evidencia, al margen de posicionamientos sobre el nuevo Plan, que LAB ha impulsado de palabra y obra el uso normalizado del euskera y el impulso de las medidas necesarias para garantizar la atención en euskera en los servicios de la UPV/EHU.

Feminismo

✖ Uno de los ejes de LAB estos 4 años ha sido impulsar las medidas de conciliación. Para ello presentamos distintas propuestas en la negociación de la jornada de trabajo: carta de distintas modalidades de jornada, negociar el horario de apertura y cierre de los centros y servicios, criterios uniformes para la apertura o cierre de los servicios los sábados, no imposición de el cierre de los centros en verano...

En el mismo sentido, impulsamos la denuncia y movilización contra los ataques sexistas; denunciemos que no hay justicia para las mujeres; reivindicamos unos presupuestos con criterios feministas; apoyamos el planto y la huelga feminista del 2018 y 2019 y participamos activamente en la elaboración del protocolo contra las violencias de género.

Defensa del Servicio Público

✖ Hemos defendido que garantizar los derechos del estudiantado y, consecuentemente, un Servicio de atención a las Personas con Discapacidades no es tirar el dinero. También hemos reivindicado que las TICs los Centros de empleo, el Servicio de Mantenimiento, el Área de Salud del Servicio de Prevención... no sean privatizados.

Hemos impulsado continuamente el mantenimiento del nivel de empleo, no impulsar las jornadas parciales y la defensa de unas condiciones dignas de trabajo.

Igualmente hemos apoyado los derechos de las trabajadoras de la limpieza a la negociación de su convenio.

En última instancia, hemos puesto permanentemente en evidencia que si aquí trabajamos, aquí hemos de decidir nuestras condiciones de trabajo.

Financiación, la necesaria

✖ LAB ha reivindicado estos últimos años la financiación que se merece y precisa la UPV/EHU en distintos foros: en el Consejo de Gobierno de la universidad y frente al Gobierno Vasco. Muestra de ello son la enmienda a la totalidad presentada a la propuesta de presupuestos de la universidad presentada en el 2017, o las concentraciones ante los dirigentes del Gobierno vasco y la UPB/EHU en los comienzos de curso reclamando un aumento de la financiación pública.

Además, hemos exigido reiteradamente la financiación y ayudas públicas que precisa la universidad pública para hacer frente a sus necesidades y compromisos, también haciendo llegar a los grupos parlamentarios que nos las han solicitado nuestras opiniones y propuestas en los debates de los Presupuestos del Gobierno vasco.

Por otra parte, en más de una ocasión hemos realizado concentraciones de protesta ante el Gobierno vasco exigiendo la estabilidad del personal, unas condiciones de trabajo dignas para el PAS y garantizar a la UPV/EHU la financiación necesaria para todo ello.

Balance de 4 años en el ámbito del PAS en video

<http://https://youtu.be/jGxInliwR9M>