

Se pierde la posibilidad de estabilizar definitivamente los 6 tipos de jornada.

Hoy nos reunimos en Mesa Sectorial la Administración, con la Directora de Relaciones Laborales y el Director de Función Pública al frente y la parte social, con los cuatro sindicatos con representación en Gobierno Vasco, para tratar el siguiente orden del día:

- Negociación de:
 - Propuesta de acuerdo sobre jornadas del personal al servicio de la Admón. Gral. de la CAE.
 - Circular sobre jornadas y horarios del personal funcionario y laboral de la Admón. Gral. de la CAE para 2018.
- EUSTAT – Negociación RPT

→ JORNADAS 2018

Como ya os informamos en los días pasados estábamos a una firma de conseguir la estabilización definitiva de los 6 tipos de jornadas, pero en la reunión de hoy parece que esta posibilidad se ha ido al traste.

La situación es la siguiente:

- La Administración se presentó al principio de la negociación con la intención de volver a lo que determina legalmente el Acuerdo Regulador de 2010, firmado por ELA, CCOO y **UGT**, argumentando que las condiciones por las que se implantaron extraordinariamente las 3 modalidades B habían remitido y que el exceso horario estaba provocando problemas de gestión en algunos Departamentos. O sea, con la intención de pasar de 6 a 3 tipos de jornada, eliminando las modalidades B.
- Los 4 sindicatos expusimos el beneficio que había supuesto la implantación de estas 6 modalidades a la plantilla en lo que a conciliación laboral, familiar y personal se refiere y expresamos nuestro deseo de que las 6 modalidades se mantuvieran.
- Después de varias semanas de negociación la Administración accedió a establecer los 6 tipos de jornada definitivamente y con carácter de continuidad, sin restricción en el disfrute de los excesos horarios que serán

U G T I N F O R M A

gestionados por los propios Departamentos para garantizar el servicio en los mismos, tal y como está dispuesto en la actualidad.

- La Administración nos informa que el **establecimiento definitivo de las 6 jornadas implica** una base legal que lo sustente, que pasa **necesariamente por la modificación del Acuerdo Regulador**. Para que surta efecto, dicha modificación tiene que ir avalada y firmada por los sindicatos suscriptores del Acuerdo original de 2010, es decir ELA, CCOO y **UGT**.
- Además de todo lo anterior, la Administración accede a:
 - Ampliar el plazo de recuperación del horario atrasado de 1h 15 min. a 1 h. 30 min. diario.
 - La inclusión de la flexibilidad horaria de 2 h. a trabajadores/as con menores de 12 años a su cargo o familiar hasta 2º grado con dificultades de movilidad o enfermedad grave continuada.
 - Estudiar durante este año la viabilidad y las necesidades que se deriven del cambio de hora de entrada, adelantándolo a las 7:30 h. para su puesta en marcha el año que viene.

Lo que ha pasado hoy en la reunión de Mesa:

- Los cuatro sindicatos ELA, LAB, CCOO y **UGT** hemos reconocido que nos gustan y queremos las 6 modalidades y nos parecen buenas para la plantilla.
- Los sindicatos **LAB, CCOO y UGT** hemos expresado **nuestra intención de firmar la modificación del Acuerdo Regulador para instaurar como definitivas las 6 modalidades de jornada.**
- El sindicato **ELA ha dicho que no firmaba el documento de modificación**. Le ha dicho a la Administración que publique la circular de jornada por su cuenta, como ha hecho los años anteriores.
- A priori, esta situación **hace imposible el establecimiento definitivo de las 6 modalidades de jornada y deja como vigentes tan solo las 3 modalidades A**, ya que la firma de ELA es imprescindible para modificar el Acuerdo.
- **UGT** ha pedido encarecidamente a la Administración que tenga en cuenta y valore que somos tres los sindicatos, **LAB, CCOO y UGT**, que estamos dispuestos a modificar el Acuerdo Regulador para conseguir implantar permanentemente las 6 modalidades de jornada, que ostentamos una mayoría sindical y que por ende, somos la representación de la mayoría de la plantilla que quiere y necesita esas 6 modalidades de jornada, que busquen, si existe, una fórmula jurídica que permita legalizar la situación con las firmas de tan solo los tres sindicatos que sí estamos dispuestos a firmar.

La Administración nos ha convocado para el jueves que viene para valorar esta última petición de **UGT** y darnos una respuesta concluyente.

LA VALORACIÓN DE UGT

De entrada y a riesgo de parecer derrotistas pensamos que se ha planteado el peor escenario que se podía dar. Se ha perdido una oportunidad única de estabilizar los horarios y de una mejora sustancial en los derechos laborales para las y los trabajadores de esta casa.

Vemos muy difícil, no decimos que imposible, encontrar el procedimiento que permita consolidar las 6 modalidades de jornada como pretendíamos y como vosotros compañeras y compañeros, nos habéis hecho saber, con vuestro especial interés para que esta situación se normalizara.

*En este momento más que nunca acecha el peligro de perder categóricamente las 3 jornadas B, ya que no parece muy factible que la Administración vaya a publicar por voluntad propia una circular de jornada con las 6 modalidades, como le instaba ELA, sobre todo teniendo en cuenta que, de entrada, venía con la intención de eliminar las B, amparándose en el marco legal que le brinda el Acuerdo Regulador y cuya modificación a través de la firma de los tres sindicatos ELA, CCOO y **UGT**, hubiera sido la única herramienta efectiva para fijar por fin los 6 modelos.*

*De todos modos, este sindicato **UGT** ya ha dejado constancia fehaciente de que su objetivo es asentar permanentemente las 6 jornadas, no volver recurrir a una circular temporal y extraordinaria que lo único que aporta es incertidumbre e inestabilidad y coloca a la plantilla en una situación de dependencia frente a la Administración y al criterio particular de un solo sindicato, todo lo más cuando esta Administración ha estado dispuesta a acercar su planteamiento inicial a los posicionamientos sindicales, radicalmente opuestos a los suyos, y las cosas podrían haber quedado atadas y bien atadas.*

*Mucho es el camino que queda por recorrer en el cometido de recuperar todo lo que nos han quitado. Cuando vayamos a Mesa General batallaremos por los salarios, las IT's, Itzarri... Hay que tener claro qué podemos negociar en cada ámbito para no perder de vista los objetivos y la Mesa Sectorial es el lugar donde **hoy** hubiéramos tenido que poder decir **tod@s que Sí había acuerdo, Sí había firma y Sí habíamos conseguido dar un paso adelante en la recuperación de la capacidad negociadora**, habiendo cerrado una de las cuestiones que más ha preocupado los últimos tiempos a la plantilla, las jornadas.*

*Con lo cual, llegado a este punto y como ya hemos señalado en la propia Mesa, nos planteamos la siguiente cuestión: **¿con qué ética podemos pedirle ahora a la plantilla que haga sacrificios y apoye las movilizaciones cuando les convoquemos a ellas? ¿Con qué fuerza moral, cuando hoy teníamos en nuestras manos la posibilidad de conseguir un logro importante a través de la negociación, por primera vez en mucho tiempo, en vez de tener que recurrir al enfrentamiento y se ha terminado yendo todo al garete?***

Entendemos que cada sindicato tiene su manera de hacer y de entender la acción sindical, pero lo que no compartimos en absoluto es que no se haya tenido en cuenta las necesidades de la plantilla, de una mayoría que así lo ha requerido, para darle la oportunidad de estabilizar sus jornadas, facilitando con ello ostensiblemente su conciliación laboral, familiar y personal.

→ EUSTAT

Hoy hemos estudiado la propuesta de RPT que la Administración ha presentado para EUSTAT. Tras haber consultado con nuestro personal en Eustat la impresión generalizada es que es una propuesta que dañará más aún si cabe la situación de las trabajadoras.

Es una propuesta insuficiente, donde se siguen manteniendo los mismos criterios de precariedad y de falta de trabajo para todo el personal.

En primer lugar, **UGT** ha censurado a la Administración su empeño en *empezar la casa por el tejado*. Le hemos recordado que sigue incumpliendo el requerimiento del Parlamento, cuyo contenido **no ha lugar a interpretaciones**. Es claro y concluyente. **Se deberá hacer un estudio de todas las externalizaciones para revertir cuantas operaciones sean necesarias para garantizar las jornadas completas a la totalidad de la plantilla**. Este es el primer paso a dar antes de presentar cualquier propuesta de RPT.

Por tanto, mientras que no se cumpla esta condición irrefutable, este sindicato **UGT** no dará su visto bueno a ninguna RPT, ya que partimos de una situación de incumplimiento por parte de la Administración que vulnera directamente los derechos de las trabajadoras.

En cuanto a la asignación de perfiles lingüísticos.

Atendiendo a la edad media de la plantilla y a que debido a las pésimas condiciones laborales que han sufrido durante más de 25 años, las trabajadoras ni siquiera han tenido opción de acceder a la formación de euskera, hemos pedido la retirada de todas las fechas de preceptividad hasta que se haya producido la OPE de consolidación y hayan tomado posesión de sus plazas. Proponemos que a medida que se vayan jubilando y con el relevo generacional sus plazas se vayan adecuando a los planes de euskaldunización vigentes en el resto de la Administración.

→ LANBIDE

Se vuelve a pedir a la Administración la comparecencia de los responsables de Lanbide para dar las explicaciones pertinentes sobre la imposición del nuevo modelo de atención. Así mismo, se vuelve a exigir **la inmediata paralización de la experiencia piloto en las tres oficinas**, que está acarreado serios problemas al personal y vulnera directamente sus derechos y la RPT.

