

A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LANBIDE

Estimada compañera, estimado compañero:

Han pasado más de cuatro años desde que se celebraron las primeras elecciones en Lanbide, en las que UGT se convirtió en la segunda fuerza sindical con 9 delegados y delegadas.

Han sido cuatro años muy duros para todas las personas que trabajan en Lanbide. Cuatro años en los que hemos debido asumir la gestión de la RGI y la PCV. La inseguridad jurídica y la temporalidad afectan a más de la mitad de la plantilla: hay colectivos con sentencias de relación laboral indefinida reconocida antes de producirse la transferencia; otros, se sitúan como laborales interinos (Bolsa de Orientadores); y, por último, aquellas personas contratadas como funcionarios interinos por programa; una situación que UGT califica de fraudulenta, ya que las labores asignadas a esas personas contratadas son tareas estructurales en Lanbide.

No son las únicas irregularidades, ni las únicas agresiones sufridas en este tiempo. Ahí está la amenaza de incumplir el acuerdo retributivo de 2011, que supondría una rebaja salarial para 217 trabajadores y trabajadoras. Y todo ello, envuelto en un clima de engaño, en el que no se ha producido una negociación real de las condiciones de los trabajadores y las trabajadoras (RPT, Proceso de Readscripción...) y, además, con un fuerte incremento de las cargas de trabajo, derivadas del aumento de las personas desempleadas y de las perceptoras de RGI y PCV.

Negociación y presión; Movilización y diálogo

La estrategia de UGT en Lanbide es clara y se recoge en el enunciado anterior: Negociación y presión; Movilización y diálogo. Hemos participado activamente en todas las movilizaciones que se han convocado -la mayoría, en unidad de acción- y no hemos cejado ni un sólo momento en nuestro esfuerzo

por convencer al Gobierno Vasco para que abra una mesa de negociación real. Una mesa de negociación real, porque en los últimos años hemos asistido a una supuesta negociación en la que el Gobierno Vasco no ha admitido ninguna de nuestras alegaciones. Ha sido una puesta en escena ficticia que duró hasta que la Administración decidió unilateralmente el 30 de diciembre de 2014 aprobar el Plan de Recursos Humanos del que se derivan la RPT parcial y el proceso de Readscripción; ambos han sido recurridos por UGT.

Cambio de Consejero

En esta situación de enquistamiento y tras los tres días de huelga parcial de marzo, aprovechamos el cambio de titular en la Consejería para ponernos en contacto con el nuevo responsable e intentar desbloquear este conflicto. Con responsabilidad y sin quebrar en ningún momento la unidad de acción, llevamos a cabo varias reuniones con el nuevo Consejero, Ángel Toña, la última celebrada el pasado 18 de mayo, y en la que el propio Consejero declaró que *“quería intentar un acuerdo con el mayor consenso posible”* y reconoció que *“la mayoría de las reivindicaciones son justas”*. En esa cita, se mostró dispuesto a revisar la RPT y, como gesto de buena voluntad, acordó retrasar su publicación, en principio, hasta el 1 de Julio, y se avino a crear una Comisión Técnica para abordar los problemas de Lanbide.

Esta es la situación presente y, ante ella, UGT Lanbide mantiene las **exigencias mínimas para un acuerdo en relación a la RPT** que recoge en estos 9 puntos:

- 1. Respeto al Acuerdo de Retribuciones para el personal que se incorporó a Lanbide el 1 de enero de 2011.** Así evitaremos que 217 trabajadores y trabajadoras de Lanbide -195 transferidos del SEPE y 22 de Egailan- vean reducidas sus nóminas en cuantías de hasta 6.000 euros anuales después de asumir la competencia de la gestión de la RGI. Queremos recordar que este acuerdo, tan

defendido hoy por todos, sólo fue firmado por UGT y CCOO.

2. **Necesidad de buscar una solución urgente para el Personal Indefinido** desde el inicio de su relación laboral, antes de producirse la transferencia.
3. Creemos que es el momento de **revisar los niveles de la RPT parcial** asignados a los actuales **Responsable de Oficina** y a los antiguos **Jefes de Área**, en base a las funciones y tareas que vienen desempeñando.
4. **Elaboración de un Calendario para la Funcionarización de los trabajadores/as que lo soliciten**, según la disposición transitoria de la Ley de creación de Lanbide (Ley 3/2011).
5. **Solución adecuada para las personas transferidas en 2011 en situación de adscripción provisional**, un total de 13 personas. No se trata tan sólo de darles la plaza en titularidad, sino de garantizar una solución que no merme sus retribuciones.
6. **Mantenimiento de los Orientadores por programa en las mismas condiciones que el resto de sus compañeros de la Bolsa**. Son 17 personas afectadas y hay una sentencia que la declara en fraude de ley.
7. **Alternativa para los Administrativos/as RGI Lanbide**. UGT ha planteado varias alternativas para que continúen trabajando hasta la OPE. Entre ellas, la puesta en marcha de una Bolsa de Agente Lanbide (C1- C2), con un curso de 30 horas sobre la gestión integral en las Oficinas de Lanbide, similar al puesto en marcha en Zuzenean. También ha propuesto la posibilidad de que ocupen las vacantes tras la publicación de la RPT, por medio de un anexo al Plan de Recursos Humanos aprobado en diciembre de 2014.

8. **Desaparición de los Técnicos de Gestión Administrativa en las Oficinas Locales y su Conversión en TEF**. Hay 36 personas afectadas en este puesto, creado artificialmente, ya que sus funciones son las mismas que las de los compañeros y compañeras TEF (abierto a trabajadores/as A1/A2) y, además, no existe en todas las oficinas (en 14 oficinas no existe ese puesto). UGT siempre ha dicho que este puesto está hecho a medida de las personas y no de las necesidades del servicio (Cuando se habla de la dotación mínima de la Oficina Local de Lanbide, ni aparece el puesto).
9. **Mantenimiento de la Comisión de Trabajo Lanbide – Sindicatos**. Tenemos muchos asuntos que tratar: los niveles asignados a los Auxiliares administrativos y Administrativos; el aumento de las dotaciones de las oficinas locales, insuficientes dada la carga de trabajo; la búsqueda de una solución para los Orientadores sin la titulación que se contempla en la Escala, entre otros.

Estos 9 puntos recogen el compromiso de UGT Lanbide; un compromiso enmarcado en una estrategia clara que combina negociación y presión, movilización y dialogo. El conflicto permanente no puede convertirse en un fin en sí mismo: ni es útil ni rentable para las trabajadoras y trabajadores.

Sobre estas premisas y con nuestro compromiso claro y una voluntad decidida para llevarlo a cabo, **pedimos tu apoyo en las elecciones del próximo 16 de Junio de 2015**. Nos jugamos mucho en estos próximos cuatro años y por ello, os pedimos una reflexión serena sobre la trascendencia de estas elecciones y que optéis por la candidatura que mejor y más consecuentemente va a defender los intereses de las trabajadoras y trabajadores de Lanbide.

VOTA UGT BOZKATU