

Jubilazioak. UPV/EHUko Gobernu Kontseilua osatzen duten pertsonen gutun irekia



EHUren Gobernu Kontseiluaren aurreko kontzentrazioa

LAB sindikatutik UPV/EHUko Gobernu Kontseiluko kideengana jo dugu 2022ko urriaren 20rako deitutako bilkuraren gai-zerrendako 5. puntuaren berri emateko.

UPV/EHUko zuzendaritzak alde aurretik langileen legezko ordezkariekin adostu ez diren lan-baldintzak inposatu nahi dizkie AZPei eta Irakasle eta Ikertzaileei. UPV/EHUko Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plan gisa aurkezten duena (I. fasea): Erretirora igarotzeko neurriak izeneko dokumentua, Erretiroa UPV/EHUn tratatzeko Batzorde Teknikoaren Erabaki Proposamena izenburuarekin eta egoera horretara igarotzearekin lotutako beste neurri batzuekin, UPV/EHUrako baliabideak arrazionalizatzeko plan bat onartzea sindikatuari uztailean eta irailean aurkeztu zitzaizkien dokumentua da.

Proposamenaren formulazioa. Zehaztapenak

1.a Zergatik aurkezten da giza baliabideak arrazionalizatzeko plan gisa proposamen bat, indarrean dauden akordioak deuseztatu nahi dituen? Zergatik UPV/EHUK ez ditu bere estatutuak bete eta ez du planifikatzen horretarako dituen tresnen bidez? Erreferentziazko plantilla da estatutuetan aurreikusitako planifikazio-tresna, baina ez da erabili nahi, nahiz eta behi baino gehiagotan horri buruz galdetu zaion zuzendaritzari.

2.a Hainbat forotan, zuzendaritzako kideek gogorarazi dute UPV/EHUko plantillaren plangintza unibertsitate-planak baldintzatzen duela. Kontuan hartu al da, zentzu batean edo bestean, indarrean dagoen unibertsitate-plana arrazionalizazio-proposamena egiteko?

3.a Benetan bitxia da AZPen eta Irakasle eta Ikertzaileen lan-harremanen muinari eragiten dion proposamen hori Idazkaritza Nagusiak aurkeztea. Idazkaritza Nagusiak ba al du eskumenik proposamen hori aurkezteko? Proposamena UPV/EHUren eremu juridiko hertsian sartzen bada bakarrik uler daiteke formulazioa Idazkaritzari dagokiola. Alde horretatik, deigarria da ustezko Arrazionalizazio Plan hori bermatzen duen zerbitzu juridikoen txostenik ez aurkeztea.

4.a Ez da egia, Idazkaritza Nagusiak aurkeztutako akordio-proposamenaren lehen paragrafoan jasotakoaren arabera, "administrazioak eta sindikatuak egokitzen jo zutela beste azterketa- eta negoziazio-prozesu bat hastea". Aldiz, zuzendaritza izan zen, alde bakarrez, 2022ko maiatzaren 24an gutun bat bidali ziena UPV/EHUko langile guztiei, funtzio publikoan eta legedi sozialaren esparruan aplikagarria zen lege-araudia hautsiz. Hain zuzen ere, Auzitegi Gorenaren epai batzuetan oinarrituta, indarrean zegoen akordioa salatuko zuela iragartzen zuen. Era berean, ez da egia negoziazio-prozesu hori "Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 38.8 artikuluan jasotako aurreikuspenen barruan" sartzen denik, langile guztiei bidalitako aipatutako gutunean ikus daitekeen bezala.

5.a Baliabideak arrazionalizatzeko plana balitz, derrigorrezkoa izango litzateke egoera ekonomiko eta finantzarioari buruzko txostena aurkeztea, indarrean dauden akordioen balorazioa aurkeztea, UPV/EHUen enplegu publikoa eskuratzeari buruzko oinarrizko datuak aurkeztea, behin-behinekotasun tasaren bilakaera eta karrera profesionalaren garapena eta soldata-bilakaerari buruzko analisisa ere aurkeztea eta, jakina, adin-piramidearen azterketa bat aurkeztea. Benetan GizaBaliabideak Arrazionalizatzeko Plana balitz, zer gutxiago unibertsitateko zentro eta zerbitzuekin alde aurretik kontsultak egitea baino? Egia esan, plan bat bada, gutxieneko helburu batzuk eta betetzeko estrategia bat finkatzea baino zer gutxiago? Benetan plan bat bada, zein da erretiro-adinaren atzerapena sustatzeko justifikazioa? Ondoriozta daiteke plan bat baino gehiago zuzendaritzaren metabertsoaren fikzio bat dela.

6.a "Negoziatio kolektiboaren markoan" laugarren lerrokadan aipatzen diren bilerak sukaldariaren eta hegaztien paradoxa moduko bat izan dira. Bileraz bilera, zuzendaritzakoek galdera bera helarazi diote ordezkariak sindikalari: zer saltsarekin nahi duzue sukaldatuak izatea? Irakasle eta ikertzaileen errektoreordeak eman zion erantzuna berak luzatu galdera horri marra gorri negoziatzeak zeudela. Esan gabe doa beraz, indarrean zeuden 2015eko akordioak baliogabetu egingo zirela eta kitto. Unibertsitateko zuzendaritzak, eta bere izenean gerenteak eta Irakasleen errektoreordeak, ez dute negoziatzearako bokaziorik ezta fede onik izan gaia aztertzeke deitutako bilera urrietan.

7.a UPV/EHUko zuzendaritzak amaitutzat eman zuen akordio berriaren ustezko negoziatioa, eta Gobernu Kontseiluak bertan ordezkariak dauden kolektiboak traizionatzea nahi du. Horrela, bere erantzukizuna lausotzen du eta unibertsitate honetako langileen eskubideak urratzen dituen erabaki baten konplize egiten du.

8.a Langileen ordezkariarekin negoziatioak amaitutzat eman ondoren, negoziatio-mahaietatik eta organo kolegiatuetatik kanpo, zuzendaritzak ahaleginak egin ditu aurkezten duen proposamenari plebisitu izaera ematen, kudeaketan duen erantzukizuna saihesten saiatuz.

Proposamenaren edukia. Zehaztapenak

1.a Zuzendaritzak langileen ordezkariak aurkeztutako lehenengo proposamenak lege-egoera azpimarratzen

zuen, eta, Auzitegi Gorenaren epaietan oinarrituta, gure erabakiak legez kanpokoak zirela ondorioztatzen zuen. Errektoretzako ordezkariak jakinarazi genion gure akordioek legezko babes argia eta nahikoa dutela Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legean (6/1989 Legea, 22) eta 30/1984 Legearen 21. xedapen gehigarrian, oraindik indargabetutakoan. Ildo beretik jo du Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoak 2021. urteko udal-eremuari buruzkoa diktamen batean. Horrez gain, Auzitegi Goreneko lan-arloko salaren eta Konstituzio Auzitegiaren hainbat epai aurkeztu genion zuzendaritzari, administrazio publikoko primen, kalte-ordainen eta/edo erretiro-sarien legezketasuna babesten zutenak.

2.a “Legezkontrakotasunaren” eztabaida amaitu ondoren, zuzendaritzak erantzukizun sozialeko eta koiunturako argudioei ekin zion, hitzartutakoa ez betetzea justifikatzeko. Gizarte-erantzukizunaren justifikazioa, subjektiboa, zehaztugabekoa eta asmo txarrekoa zen, hain zuen ere neurri ultraliberalak ezartzean oinarritzen zelako.

3.a Ez da ahaztu behar, enplegu publikoko eskaintzak egiteko ezintasunak markatutako testuinguruan eta, ondoren, enplegu publikorako sarbidean birjartze-tasak ezarri ziren garaietan, erretiroa sustatzeari buruzko akordioak izan direla 2010az geroztik UPV/EHUn plantilla gaztetzea ahalbidetu duen, garapen profesionala erraztu duen eta behin-behinekotasunaren ondorioak arindu dituen neurri bakarra. Egoera koiuntural horrek hobera egin badu ere, gaur egun, beste adierazle batzuen artean, langileen adin-piramideak islatzen duen bezala, AZP eta IRI plantillak gaztetzen, berregituratzen eta kapitalizatzen lagunduko duten neurriak hartzea eskatzen du. Jakina, egoera hori ez dator bat erretiro-adina atzeratzeko neurriak hartzearekin, alderantziz baizik. Izan ere, inork ezin ditu ukatu prekaritatea eta plantillaren zahartzea unibertsitateak dituen bi arazo larri direla.

4.a Oso larria eta legez kontrakoa da proposatutako planaren 1, b) artikulua edukia; izan ere, unibertsitateko zuzendaritzak eta Gobernu Kontseiluak ez dute inolako eskumenik, alde bakarretik, irakasle eta ikertzaileen edo beste edozein kolektiboren nahitaezko erretirorako adina hirurogeita hamar urterekin edo beste edozein adinetan ezartzeko. Ez da legez kanpoko edukia duen klausula bakarra, baina proposamenaren gainerako edukiaren erakusgarri da.

5.a Ondoriozta dezakegu gizarte-ordezkaritzari aurkeztutako proposamena, orain arrazionalizazio-plan gisa aurkeztutakoa, proposamen distopikoa dela. Distopikoa da arlo ekonomikoan, neurriz kanpoko delako eta epe ertainean iragartzen duenaren kontrako eragina izango duelako. Distopikoa arlo soziolaboralean, lan- eta sindikatu-eskubideen murrizketa bortitza dakarrelako. Eta, azkenik, distopikoa arlo sozialean zentzu hertsian, unibertsitatearen kudeaketa-irizpideetan printzipio ultraliberalenak onartzea dakarrelako.

6.a Proposamena onartu ezkerro, horrelako erabaki batek negoziazio-esparrua haustea ekarriko du. Aldi berean aurreikus daiteke plantillan ezinegona sortuko duela, eta bide judizialek harago, neurri antisozial nabarmen bat aplikatzeari aurre egiteko erantzun espirala eragingo duela.

Eskaerak

1.a Beharrezkoa da gai-zerrendako proposamena kentzea, proposamen berri bat zorrotzasunez landu eta langileen legezko ordezkariekin negoziatu ahal izateko.

2.a Lehenengo eskaera hori onartzen ez bada, Gobernu Kontseilua osatzen duten pertsonen eskatzen diegu, unibertsitate-komunitatea osatzen dugun kolektiboen ordezkari gisa, ez dezatela beren botoarekin babestu urraketa hori, eta UPV/EHUKo zuzendaritzari agintzea fede onez negoziatzea dezala langileen ordezkariekin adostasunak bilatzeko.

3.a UPV/EHUK finantzaketa nahikoa izatea legezko betebeharra da Eusko Jaurlaritzarentzat, eta funtsezko aurrekontu-partida langile-gastuena da; beraz, UPV/EHUKo zuzendaritzak horretarako behar den estaldura eskatu behar du, baita legebiltzarrean ere.