Balance de LAB en el PDI de la UPV/EHU (2015-2019)

Estos últimos cuatro años han sido años de **muchas dificultades** a la hora de llevar a la práctica los compromisos adquiridos tras las elecciones del 2015. LAB ha planteado sin descanso una agenda general de negociación que incluía a todos los colectivos y los problemas concretos de cada uno de ellos. Hemos denunciado los presupuestos del Gobierno Vasco diseñados en un contexto de crisis, no para defender los derechos de las y los trabajadores o para garantizar la calidad de la universidad pública, sino con otros objetivos. Sin embargo, y a pesar de la difícil situación, la **lucha sindical de LAB ha obtenido logros importantes y debe seguir obteniéndolos si conseguimos aunar la fuerza suficiente**.

Contra la Precariedad

- Hemos conseguido que la mayoría de las plazas de las OPE se utilicen para crear nuevos puestos de trabajo permanentes porque nuestra prioridad ha sido consolidar las plazas de las y los trabajadores.
- Hemos participado de forma activa a favor de que, una vez finalice el contrato del profesorado adjunto y hasta que la plaza salga a concurso, se mantenga a ese profesorado con un contrato de laboral interino de universidad (LIU).
- Hemos conseguido una prórroga de 3 años, hasta el 2020, para que el profesorado estable logre la consolidación de su plaza.
- Hemos puesto encima de la mesa la situación precaria del profesorado a tiempo parcial en lo que se refiere al sueldo que perciben, pero también hemos elaborado una propuesta argumentada para aumentar su sueldo y facilitar su desarrollo profesional.
- Hemos denunciado una y otra vez el nivel desproporcionado de exigencia de Unibasq a la hora de conceder las acreditaciones.

Capacidad adquisitiva y sueldos

- Hemos denunciado las maniobras del Gobierno Vasco contra las convocatorias de los complementos específicos, además de reducir los perjuicios a las y los trabajadores gracias a la lucha judicial e institucional, así como a las movilizaciones realizadas.
- Se ha logrado también el reconocimiento y el abono de los quinquenios de docencia para el profesorado temporal; logro en el que han tenido un papel crucial las denuncias y movilizaciones. Por otro lado, estamos cerrando con la administración un acuerdo para que el profesorado temporal que ocupa plazas permanentes vacantes pueda cobrar los sexenios que se les ha reconocido. Asimismo, hemos iniciado un proceso judicial colectivo para que el resto de PDI temporal pueda solicitar y cobrar los sexenios, en el cual hemos logrado una sentencia favorable (aunque ha sido recurrida).
- No hemos abandonado la lucha por la recuperación del poder adquisitivo disminuido desde el 2010; se han logrado algunos cambios: en los últimos 3 años se han producido subidas salariales, en algunos casos superiores al IPC, la paga extra ”perdida” en 2012 se ha recuperado en su totalidad, así como las aportaciones a Itzarri.

Condiciones de trabajo y jornada laboral

- La reforma de las pensiones se ha implementado en 2019 (la reforma pactada en 2011 por UGT y CCOO con Zapatero y la patronal), con unas condiciones mucho peores que las anteriores. Sin embargo, hemos conseguido que el contrato relevo por jubilación sea de 6 horas/semana (la UPV/EHU había propuesto que fuera de 4 horas).
- En lo que se refiere al programa de Tutorización, la administración ha aceptado nuestra propuesta para apoyar en su promoción al profesorado laboral interino que cubre plazas vacantes.
- En los últimos años hemos realizado muchas aportaciones al PDA, algunas de las cuales se han incluido en el mismo.
- Además de poner encima de la mesa la necesidad de desarrollar una nueva normativa de asignación de docencia, hemos logrado el compromiso de que se negociará tras las elecciones sindicales.
- Hemos elaborado una propuesta más lógica de organización de las tutorías para el PDI a tiempo parcial.
- En el proceso de reorganización de los centros firmamos un acuerdo para mantener las condiciones laborales de todas y todos los trabajadores.
- En lo que se refiere a la conciliación de la vida personal y la vida laboral, así como a la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas del cuidado, hemos hecho las siguientes propuestas: la realización de una guía de medidas que respondan a situaciones y necesidades diversas, además de solicitar el inicio de una revisión de las medidas actuales para mejorarlas en la Comisión Intersectorial de Igualdad.

Personal Investigador

- Cuando desaparecieron los contratos ”puente”, también fuimos el primer sindicato en denunciarlo y, además, pusimos encima de la mesa las deficiencias en la financiación del nuevo sistema.
- En el caso del personal investigador contratado con financiación externa (PIC) conseguimos que no fueran discriminado en las convocatorias de los complementos específicos.
- Promovimos la racionalización en la compatibilidad de los contratos a tiempo parcial del profesorado y del personal investigador.
- Llevamos tiempo planteando a la administración que las plazas reservadas dentro de la tasa de reposición para las y los investigadores Ramón y Cajal (el 15 %) lo sean también para el resto del personal investigador que haya obtenido la acreditación de IDP (Personal Investigador Doctor Permanente). Las mismas oportunidades para todo el personal investigador.
- Se ha reconocido el derecho a cobrar los quinquenios al personal investigador permanente.
- Se han dado los primeros pasos para la equiparación de los sueldos del personal investigador de convocatorias con diferente financiación.
- Hemos exigido que se les aplique la subida salarial de las y los empleados públicos.
- Hemos elaborado una plataforma de reivindicaciones para todo el colectivo del personal investigador.