

## Jubilaciones. Carta abierta a las personas que componen el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU



Gobernu Kontseiluaren aurreko kontzentrazioa Erretirorako Akordioaren deuseztapena salatzeko.

Desde el sindicato LAB nos dirigimos a las y los componentes del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU para informar sobre el punto 5 del orden del día de la sesión convocada para el 20 de octubre de 2022.

La dirección de la UPV/EHU pretende imponer al PDI y PAS unas condiciones laborales que no han sido previamente acordadas con la representación legal del personal. Lo que presenta como “Plan de Racionalización de Recursos Humanos de la UPV/EHU (fase I): Medidas de tránsito a la jubilación” no es sino el documento que, con el título de “Propuesta de Acuerdo de la Comisión Técnica para el tratamiento de la Jubilación en la UPV/EHU y otras medidas, de aprobación relacionadas con el tránsito a dicha situación, aprobación de un plan de racionalización de recursos para la UPV/EHU” se presentó en julio y setiembre a los sindicatos.

### Formulación de la propuesta. Cuestiones

1ª ¿Por qué se presenta como plan de racionalización de recurso humanos una propuesta que lo

único que pretende es anular los acuerdos en vigor ? ¿Por qué la UPV/EHU no cumple con sus Estatutos y planifica su plantilla mediante los instrumentos que se ha dotado para ello? Nos referimos a la Plantilla de Referencia, un instrumento de planificación previsto en los Estatutos pero que no se quiere utilizar a pesar de que la dirección ya ha sido interpelada sobre el particular.

2ª En numerosas ocasiones, miembros de la dirección han recordado en varios foros que la planificación de la plantilla de la UPV/EHU está condicionada por el plan universitario, ¿se ha tenido en cuenta en algún sentido el plan universitario en vigor para la realización de la propuesta de racionalización ?

3ª Resulta ciertamente extraño que esta propuesta que afecta al núcleo de las relaciones laborales del PAS y del PDI se presente por la Secretaría General ¿Tiene competencias la Secretaría General para presentarla? Sólo es entendible que la formulación corresponda a la Secretaría si la propuesta se incluyese en el ámbito estrictamente jurídico de la UPV/EHU. En este sentido, resulta llamativo que no se presente ningún informe de los servicios jurídicos que avale este supuesto Plan de Racionalización

4ª No es cierto que, según consta en el primer párrafo de la propuesta de acuerdo presentada por la Secretaría General, “la administración y sindicatos consideraron oportuno iniciar un nuevo proceso de estudio y negociación...” Fue la dirección quien, contraviniendo la normativa legal aplicable en función pública y en el ámbito de la legislación social, de forma unilateral, el 24 de mayo de 2022 envió una carta a todo el personal de la UPV/EHU anunciando que iba a denunciar el acuerdo en vigor basándose en unas sentencias del Tribunal Supremo. Tampoco es cierto que este proceso “negociador” se incluyese dentro de las “previsiones contenidas en el artículo 38.8 del Estatuto Básico del Empleado Público” como puede verse en la mencionada carta a todo el personal.

5ª Si en realidad fuese un plan de racionalización de recursos, sería razonable que se presentasen datos de coyuntura económica y financiera, incluida la valoración de los acuerdos en vigor, los datos básicos de plantilla referentes al acceso al empleo público en la UPV/EHU, la evolución de las tasas de temporalidad, un análisis del desarrollo de la carrera profesional y de la evolución salarial y, por supuesto, un estudio de la pirámide de edad. Si en realidad fuese un plan de racionalización de recursos humanos, ¡qué menos que realizar consultas con los centros y servicios de la universidad! Si en realidad fuese un plan, ¡qué menos que fijar unos objetivos mínimos y una estrategia de cumplimiento! Si en realidad fuese un plan, ¿cuál es la justificación para incentivar el retraso de la edad de jubilación? Cabe deducirse que más que un plan es una ficción del metaverso de la dirección.

6ª Las reuniones en el “ marco de la negociación colectiva” que se mencionan en el párrafo cuarto han sido una suerte de la paradoja del cocinero y las aves. Las y los representantes de la dirección presentes en las mismas trasladaron, reunión tras reunión, la misma pregunta a la representación sindical: ¿con qué salsa quieren ser cocinadas y cocinados?. Fue el Vicerrector del PDI quien dio la respuesta a su propia pregunta afirmando que había líneas rojas innegociables y los acuerdos de 2015 en vigor iban a ser anulados. La dirección universitaria, y en su nombre la Gerente y el Vicerrector de Profesorado, no han tenido ni vocación ni la exigible buena fe negociadora en las escasas reuniones convocadas para tratar el asunto.

7ª La dirección de la UPV/EHU dio por finalizada la supuesta negociación del nuevo acuerdo y pretende que el Consejo de Gobierno traicione a los colectivos en él representados. De esta manera diluye su responsabilidad y le hace cómplice de una decisión que vulnera los derechos de las

trabajadoras y trabajadores de esta universidad.

8ª Fuera de las mesas de negociación y de los órganos colegiados, la dirección se ha esforzado en dar un carácter plebiscitario a la propuesta que presenta tratando de eludir su responsabilidad en la gestión

### **Contenido de la propuesta. Cuestiones**

1ª La primera propuesta presentada por la dirección a la representación social incidía en la situación legal y, basándose en un espiguelo de sentencias del Tribunal Supremo, concluía que nuestros acuerdos eran ilegales. Hicimos saber a la representación rectoral que nuestros acuerdos tienen cobertura legal clara y suficiente en la Ley de la Función Pública Vasca (Ley 6/1989 art. 22 ) y en la disposición adicional 21, aún no derogada, de la Ley 30/1984. En el mismo sentido se ha manifestado la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi en un dictamen del año 2021 en referencia al ámbito municipal. Además, presentamos varias sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional donde se sentenciaba la legalidad de las primas, indemnizaciones y/o premios de jubilación en la administración pública.

2ª Agotado el debate de la “ilegalidad”, la dirección representada en la mesa se enrocó en la responsabilidad social y la coyuntura para justificar el incumplimiento de lo pactado. Un llamamiento a la responsabilidad social ciertamente subjetivo, difuso y malintencionado porque se basaba en la implantación de medidas ultraliberales.

3ª No hay que olvidar que, en un contexto marcado por la imposibilidad de realizar ofertas de empleo público y posteriormente por la imposición de tasas de reposición en el acceso al empleo público, los acuerdos sobre la incentivación de la jubilación han sido desde 2010 la única medida que en la UPV/EHU ha posibilitado el rejuvenecimiento de plantilla, ha facilitado el desarrollo profesional y ha amortiguado los efectos de la temporalidad. Una situación coyuntural que ha mejorado pero que, a día de hoy, tal y como lo refleja, entre otros indicadores, la pirámide de edad del personal, exige la adopción de medidas que coadyuven a rejuvenecer y reestructurar y “capitalizar” las plantillas de PAS y PDI. Obviamente, esta situación no se compadece con la adopción de medidas que incentiven el retraso de la edad de jubilación, más bien al contrario. Porque a estas alturas nadie puede negar que la precariedad y el envejecimiento de la plantilla son dos graves problemas que afectan a la universidad.

4ª Resulta de extrema gravedad y de manifiesta ilegalidad el contenido del artículo 1, b) del Plan propuesto, toda vez que ni la dirección universitaria ni el Consejo de Gobierno son competentes en modo alguno para, de forma unilateral, establecer la edad de jubilación forzosa del PDI laboral o de cualquier otro colectivo a los setenta años o a cualquier otra edad. No es la única cláusula de contenido ilegal pero es una muestra del resto del contenido de la propuesta.

5ª Podemos concluir que la propuesta presentada a la representación social y ahora formulada como plan de racionalización es una propuesta distópica. Distópica en lo económico porque resulta desproporcionada y en el medio plazo va a producir el efecto contrario al que anuncia. Distópica en lo socio-laboral porque supone un recorte brutal de los derechos laborales y sindicales. Y, por último, distópica en lo estrictamente social porque supone la asunción de los principios más ultraliberales en los criterios de gestión de la universidad.

6ª Una decisión de este calado, en caso de aprobarse la propuesta, va a suponer una ruptura del

marco negociador y es más que previsible que genere malestar en la plantilla y, más allá de la vía judicial, provoque una espiral de respuesta ante la aplicación de una medida notoriamente antisocial.

### **Peticiones**

1ª Es necesaria la retirada de de la propuesta del orden del día para que sea elaborada una nueva propuesta con rigor y negociada con la representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores

2ª Si no se accede a esta primera petición, solicitamos a las personas que componen el Consejo de Gobierno, en representación de los diversos colectivos que formamos la comunidad universitaria, que no apoyen con su voto este atropello y conminen a la dirección de la UPV/EHU para que negocie de buena fe en la búsqueda de consensos.

3ª La financiación suficiente de la UPV/EHU es una obligación legal para el Gobierno Vasco, y la partida presupuestaria fundamental es la de gastos de personal por lo que la dirección de la UPV/EHU tiene que interpelar, incluso en sede parlamentaria, por la cobertura necesaria para los mismos.