

## Valoración de LAB sobre los últimos cuatro años en la UPV/EHU desde la perspectiva de las condiciones laborales del PDI



En la UPV/EHU los últimos 4 años ha habido importantes hitos desde el punto de vista de las relaciones laborales del colectivo del PDI. Los más destacados son la modificación de la política de contratación de profesorado sustituto a tiempo parcial, que ha precarizado más al colectivo y ha afectado negativamente al resto del PDI; la ruptura de los acuerdos de jubilación y la firma in extremis de un nuevo acuerdo de mínimos al respecto; los acuerdos e incumplimientos parciales en torno al personal investigador; el inmovilismo del Rectorado con respecto a los complementos; el reconocimiento parcial del derecho a solicitar y cobrar sexenios a través de sentencias judiciales,... A lo largo de estos cuatro años, aunque el Rectorado se ha visto obligado a negociar en algunos momentos, la voluntad de hacerlo y el grado de cumplimiento de los acuerdos ha sido escaso. En cambio, la práctica habitual del rectorado ha sido llevar hasta el Tribunal Supremo las sentencias favorables a los derechos de las y los trabajadores, para perderlas en la mayoría de los casos (varias demandas del personal investigador, sexenios del personal eventual, quinquenios, ...). En estos años de desencuentro en muchos aspectos entre el rectorado y buena parte de la plantilla desde LAB valoramos muy positivamente la actitud de los y las trabajadoras de la UPV/EHU, que han llegado a hacer huelgas con un gran nivel de seguimiento.

La ruptura de los acuerdos de jubilación por parte del rectorado en 2022 fue el mayor ataque de la Dirección contra el personal. Posteriormente, pusieron en marcha una serie de medidas para pasar a la situación de jubilación sin el apoyo de ningún sindicato. [El objetivo de estas medidas era retrasar la edad de jubilación, a cambio de reducir unos pocos créditos](#). Esta decisión obtuvo una respuesta contundente por parte del personal de la UPV/EHU, llevándose a cabo importantes movilizaciones. El resultado de las nuevas medidas fue un fracaso total, ya que fueron pocas las personas que las solicitaron. A la vista de los resultados, o de la proximidad del final de su mandato, en marzo de este año el rectorado puso en marcha una negociación a contrarreloj. Esa negociación desembocó en un acuerdo de mínimos de medidas especiales para la jubilación, que, de hecho, fue una rectificación del modelo impuesto. Las prisas por cerrar el acuerdo han influido negativamente en este inicio de curso, ya que la convocatoria se hizo muy tarde, cuando ya estaba planificada la docencia de los departamentos y las resoluciones e incluso las nuevas plazas de profesorado ayudante doctor se retrasaron creando problemas en los departamentos.

El profesorado sustituto a dedicación parcial lleva años cobrando sueldos muy bajos. De hecho, según los salarios base recogidos en el Decreto 41/2008 solo consideran las clases y tutorías pero no las horas dedicadas a la preparación de clases, formación, gestión básica, coordinación, ... Para tratar de paliar esta situación de precariedad se incluyó en el Convenio Colectivo del PDI de 2010 una medida consistente en que en el caso de que hubiera 2 contratos a tiempo parcial en el departamento, cuando hubiera una tercera necesidad se transformaba a tiempo completo uno de los contratos a tiempo parcial. La situación empeoró con la entrada en vigor de la LOSU en marzo de 2023 como consecuencia de una lectura restrictiva de la misma por parte del equipo de gobierno de la UPV/EHU. Concretamente, interpretaron que no se podía contratar profesorado sustituto a tiempo completo, con lo cual las personas que esperaban en las bolsas de trabajo para conseguir una plaza se vieron obligadas a aceptar contratos de miseria. A su vez, un amplio sector universitario veía posibles soluciones como, por ejemplo, seguir utilizando la figura del Profesorado Laboral Interino incluida en la ley del sistema universitario vasco vigente. Ante la inmovilidad del equipo rectoral, [se desarrollaron una serie de iniciativas en la UPV/EHU para exigir una solución a este tema, incluyendo dos huelgas de PDI que tuvieron un seguimiento muy importante](#). Nos encontramos a mediados del curso 2024/25 y continuamos sin soluciones. Las nuevas plazas de profesorado ayudante doctor han intentado aliviar la carga docente de los departamentos y se ha abierto el camino a la estabilización de un número importante del PDI que esperaban poder concursar para acceder a un puesto, pero el colectivo afectado sigue cobrando sueldos de miseria y sin tener reconocida una parte importante de sus tareas.

Con respecto al salario del PDI y los complementos retributivos adicionales hay que denunciar que el Rectorado se ha instalado en el inmovilismo. Los salarios del personal docente investigador son bajos en comparación con el funcionariado de la CAPV. En 2006 el Gobierno Vasco, la UPV/EHU y dos sindicatos firmaron un acuerdo sobre complementos retributivos adicionales. Este sistema retributivo tenía como objetivo la dignificación salarial, pero tiene mucho margen de mejora, siendo parte de la solución el aumento de los salarios base de todos los tipos de contrato. Desde la creación del sistema, las cantidades de los complementos no se han actualizado, causando un gran perjuicio en el poder adquisitivo. [Durante estos últimos cuatro años los sindicatos firmantes, LAB y STEILAS, hemos solicitado al equipo rectoral la normalización de las convocatorias y la actualización de las cantidades](#), pero no hemos recibido respuesta y no se ha detectado voluntad para hacerlo. Ni siquiera han hecho el gesto más simple que está en sus manos: aprobar las convocatorias en Consejo de Gobierno a principios de año para adelantar la convocatoria y el correspondiente cobro de los complementos.

En el colectivo investigador de la UPV/EHU la temporalidad es muy alta: 1400 personas tienen un contrato temporal. El actual rectorado no ha apostado por el desarrollo de la carrera investigadora: en los últimos cuatro años el número de plazas de personal investigador permanente ha pasado de 69 a 70 y todavía no hay profesorado de investigación (categoría equiparable a la de profesorado pleno). A lo largo de estos años se han formulado diversas demandas en relación con los salarios del personal de investigación temporal, que la Administración ha perdido; entre ellas, la demanda de LAB para adecuar los salarios al EPIPF (Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación) y la demanda contra la asunción de la cuota empresarial por parte de los y las trabajadoras). En todos estos procesos judiciales, el Rectorado ha llegado hasta el Tribunal Supremo cuando las sentencias de otras instancias eran favorables a los y las trabajadoras. En 2021 se firmó el primer acuerdo sobre el personal investigador temporal. En él se acordó la mejora salarial del colectivo predoctoral y se estableció una escala de niveles del colectivo posdoctoral, similar a las categorías del profesorado, que incluía un mecanismo de promoción. A pesar de la insistencia sindical, la actual

dirección no ha desarrollado el citado mecanismo. Posteriormente, en 2022, se firmó un segundo acuerdo sobre el colectivo predoctoral. En dicho acuerdo se recogía otra subida salarial a aplicar a más tardar en julio de 2024, quedando abierta la posibilidad de aplicarla a principios de año. Esta subida salarial se materializó tarde, en octubre, y [la dirección ni siquiera quiso negociar](#) un adelanto de la misma.

La actitud del rectorado sobre el derecho del PDI temporal a solicitar y cobrar sexenios de investigación es una muestra más de su estrategia de judicializar las demandas legítimas del personal. De nuevo, el Tribunal Supremo dio la razón a las y los trabajadores porque una directiva europea establece que los y las trabajadoras temporales deben ser tratados igual que el personal permanente. Aunque a la mayoría del PDI temporal se le ha abierto la posibilidad de solicitar y cobrar sexenios, todavía existe un [proceso judicial impulsado por LAB](#) que reclama la extensión de este derecho a otro tipo de contratos.

En algunos temas ha habido avances (condiciones laborales del personal investigador citadas, algunas medidas de conciliación...), aunque algunas de las medidas importantes propuestas desde los sindicatos no han sido aceptadas por el Rectorado. Además, hay que señalar la escasa voluntad negociadora en cuestiones muy importantes que tienen relación directa con las condiciones de trabajo, como JARDUN, criterios para la elaboración de OPEs, normativas de contratación, bolsas de sustitución, etc. Las reuniones han sido numerosas, y la administración ha aceptado algunas propuestas, dejando aparcadas aquellas que suponían cambios estructurales de los textos iniciales presentados por el equipo rectoral. En algunos aspectos ha habido negociación, pero en demasiadas ocasiones una escenificación de negociación, con una actitud cerrada a propuestas que se saliesen de lo propuesto por el Rectorado.