



EHUn prekarizaziorik EZ! Urriaren 11an grebara!

¡NO a la precarización de las condiciones laborales del Personal Docente e Investigador de la UPV/EHU!

En la UPV/EHU hemos comenzado el curso con denuncias por la precarización de nuestras condiciones laborales y llamadas a defender nuestros derechos. Los sindicatos LAB, CCOO, STEILAS y ELA convocamos a todo el Personal Docente e Investigador de la UPV/EHU a una huelga el día el 11 de octubre.

La interpretación y aplicación interesada por el equipo rectoral de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) ha tenido un impacto directo en los nuevos contratos del profesorado sustituto, que en la mayoría de los casos serán a partir de ahora a dedicación parcial y con salarios precarios. Pero el deterioro de nuestras condiciones laborales no es una cuestión sólo de ahora y que afecte únicamente al profesorado sustituto. Es algo que venimos sufriendo desde hace tiempo y que nos afecta a todo el Personal Docente e Investigador (PDI). Tiene razones estructurales y tiene que ver, sobre todo, con la falta de financiación adecuada de la universidad pública, de la UPV/EHU.

Llevamos años viendo cómo las sustituciones del profesorado han ido empeorando y disminuyendo. Hablamos de que sustituciones que antes estaban aseguradas (por ejemplo, los permisos por nacimiento y cuidado de menores) empezaron a ser negadas en ocasiones, o de cómo la incorporación del profesorado sustituto se retrasaba semanas e incluso meses, y cómo la carga de trabajo no sustituida recaía sobre el resto del profesorado o incluso obligaba a unir grupos, en detrimento de la calidad de la docencia. Ahora vemos que el nuevo modelo de contratación de sustituciones va a agudizar estos problemas.

El Rectorado de la UPV/EHU ha prometido un Plan Director de Plantilla que dice estar elaborando y que supuestamente reducirá drásticamente las necesidades de contratación de profesorado sustituto. Tal y como señalaron a las y los directoras/es de centros y departamentos, la solución sería muy sencilla: incrementar el número de créditos de docencia del personal que no es sustituto ni profesorado ayudante doctor de nueva creación. Pero, aparte de la contratación de algunos profesores ayudantes doctores que se han realizado con cargo a jubilaciones próximas en el tiempo en algunos departamentos, no tenemos conocimiento de las características de ese Plan.

En cambio, sí hemos visto cómo el año pasado se anuló el acuerdo de jubilaciones endureciéndose las condiciones para solicitar jubilaciones voluntarias, dificultando así, el relevo de la plantilla, en lugar de facilitarlos. Hemos visto cómo se nos han impuesto cierres de centros o se ha producido un empeoramiento de condiciones de trabajo básicas como el recorte la calefacción. Conocemos también las intenciones de la reforma del Plan de Dedicación Académica (PDA) que se ha puesto en marcha (herramienta utilizada por la Universidad para reconocer las tareas docentes, de investigación y de gestión del PDI) que, con el pretexto de una necesaria reordenación, viene, sin embargo, con recortes y aumento generalizado de las cargas de trabajo del PDI.

Estamos viendo, también, cómo se mantienen las discriminaciones entre los diferentes colectivos de PDI, tanto en lo que se refiere a la carga docente entre el profesorado de Escuelas y de Universidad (categorías que debían haberse equiparado hace tiempo, según recoge el convenio laboral) como a la posibilidad de solicitar determinados



complementos entre el PDI a dedicación parcial o completa o permanente y temporal (quinquenios docentes, sexenios de investigación...). También vemos que han surgido nuevas discriminaciones, en este caso entre el profesorado adjunto y el profesorado ayudante doctor de nueva creación, que aún contratados bajo las mismas condiciones económicas, tienen encargos docentes diferentes.

Los años iniciales de la carrera académica del personal investigador predoctoral, se desarrollan, también, en graves condiciones de precariedad, con sueldos próximos al salario mínimo durante los primeros años. Y gran parte del personal investigador postdoctoral sigue sin poder estabilizar su carrera investigadora, obligado muchas veces a realizar su trabajo de investigación en condiciones muy precarias. A su vez, se niega al Personal Investigador Permanente la promoción en su carrera profesional.

Al igual que en otros sectores de la Función Pública, los y las trabajadoras de la UPV/EHU hemos visto cómo se ha ido reduciendo el valor de nuestros salarios año tras año. Las subidas salariales de estos últimos años no han compensado, ni mucho menos, el encarecimiento de la vida. Además, en el caso del personal docente e investigador, debemos recordar que los complementos adicionales están congelados y no actualizados desde su creación en el año 2006. Estos complementos, han perdido más del 30% de su valor en todos estos años.

Creemos, por tanto, que en la UPV/EHU hay muchas razones por las que movilizarnos. Por ello, convocamos a todo el Personal Docente e Investigador de la UPV/EHU a una huelga el día 11 de octubre en torno a las siguientes reivindicaciones:

1- Profesorado sustituto:

- 1.1- que las sustituciones del PDI a jornada completa sean a jornada completa.
- 1.2- que se reconozcan y retribuyan el resto de actividades del profesorado a tiempo parcial (preparación de las clases, tareas de gestión/coordinación e investigación relacionada con la asignatura) y se modifique el Decreto 41/2008 para la adaptación salarial.

2- Carga docente:

- 2.1- ¡No al aumento de la carga docente! Mantenimiento de los créditos e incorporación de todos los colectivos del PDI en la PDA buscando el equilibrio entre ellos..
- 2.2- Dotación adecuada de los departamentos. Ampliación de plantillas.
- 2.3- Freno a la burocratización.

3- Poder adquisitivo:

- 3.1- Aumento de los salarios para recuperar el poder adquisitivo perdido.
- 3.2- No a las discriminaciones en complementos adicionales, quinquenios y sexenios.
- 3.3- Actualización de los complementos retributivos adicionales.

4- Financiación UPV/EHU:

- 4.1- Aumento de la financiación pública para alcanzar el 1% del PIB de la CAV.
- 4.2- Destinar preferentemente estos recursos económicos a personal. Incremento y rejuvenecimiento de la plantilla de la UPV/EHU.

¡NO a la precarización en la UPV/EHU! ¡Huelga el 11 de octubre!