



EL EQUIPO RECTORAL HA DECIDIDO COMO EMPIEZA TÚ PUEDES DECIDIR COMO ACABA

PLANTEAMIENTO

Desde que en el mes de mayo del 2014 ELA tuvo conocimiento de la denominada "reorganización de centros", ha aprovechado cualquier foro y oportunidad para mostrar su rechazo a este proceso por los siguientes motivos:

1.- Falta de debate real: No ha existido un

debate real en la comunidad universitaria ni sobre la necesidad misma de acometer una reorganización de centros, ni sobre el diseño que debería tener esa eventual reorganización.

2.- Desconocimiento de criterios: No nos han dado a conocer cuáles son los criterios reales seguidos para determinar la reorganización finalmente propuesta.

3.- Falta de información y de negociación:

Se desconocen los efectos que esta reestructuración integral de la Universidad, –con una primera fase consistente en reagrupar 32 Facultades y Escuelas universitarias en 20 y una posterior fusión departamental–, van a tener en el conjunto de la comunidad universitaria, en general, y en las condiciones laborales de la plantilla en particular. No existe ni la suficiente información al respecto, ni la debida negociación con la representación de los trabajadores/as.

ANTECEDENTES

A comienzos de noviembre del 2014, ELA registró un escrito dirigido a los miembros del Consejo de Gobierno, solicitando que no se aprobase la reorganización propuesta y que instasen al equipo rectoral a iniciar un proceso real de debate y de negociación.

Sin embargo, y haciendo caso omiso tanto a la petición de ELA como del resto de agentes que también han mostrado su rechazo (organizaciones de estudiantes, además de un buen número de centros de la propia Universidad), el 27 de noviembre el Consejo de Gobierno aprobó la propuesta sobre reorganización de centros planteada por el equipo rectoral, tras haber recibido en septiembre un gran espaldarazo por parte del resto de fuerzas sindicales con representación en la Universidad a través de la firma de los denominados Acuerdos Marco.

ELA no firmó dichos acuerdos al entender que resultaban completamente insuficientes para garantizar las condiciones laborales del PDI y del PAS, así como porque no está dispuesta a dar cobertura a una decisión cuyos efectos desconocemos y no han sido objeto de negociación previa.

Se está aprovechando la coyuntura general de 'crisis' no solo para destruir empleo, sino también para mermar las condiciones de trabajo, hacer negocio con lo público y favorecer los intereses del capital. En este sentido la UPV/EHU no se escapa de esa tendencia:

- Las tasas de temporalidad en algunos colectivos rondan el 75%, como por ejemplo en el personal laboral de Administración y Servicios.
- Se han recortado y congelado las retribuciones.
- Se han recortado las primas de jubilación voluntaria.
- Las condiciones que sufren muchos profesores temporales son absolutamente precarias.
- ...

En un contexto como el descrito dar cobertura a tal planteamiento sería una grave falta de responsabilidad. ELA no está dispuesta a avalar esta incertidumbre.

LA QUE SE AVECINA

Lo que está claro es que esta reestructuración va a afectar, en un primer momento, al PAS, y que se abordará en dos fases:

Primera fase: afectará principalmente al personal que ocupa puestos de dirección en los centros objeto de agrupación (Administradores/as, Secretarios/as de cargo, responsables de biblioteca, etc).

Algunos de estos puestos serán amortizados, de forma que a las y los titulares de dichos puestos se les aplicará la previsión legal al efecto (serán provisionalmente adscritos a otros puestos de trabajo garantizándoles las retribuciones y reconociéndoles un derecho preferente en el siguiente concurso de traslados).

Otros puestos se mantendrán, pero es de suponer que las cargas de trabajo de los ocupantes de estos puestos serán superiores, pues deberán asumir tareas correspondientes a todos los centros reagrupados.

Segunda fase: afectará a todo el PAS, tanto de los centros objeto de agrupación como del resto de centros, servicios, vicerrectorados, bibliotecas, etc. En total, más de 1.800 trabajadores/as.

Respecto a esta segunda fase, el documento presentado por la Administración pospone para después de la aprobación de la reorganización de centros el diseño y la implantación de un plan de Recursos Humanos. Insistimos: a día de hoy no sabemos los efectos que va a tener la reorganización de centros sobre la plantilla total del PAS.

Respecto al PDI, el documento es todavía más lacónico, limitándose a señalar que en el futuro deberá acometerse una reestructuración departamental.

Nuestro reto

Lo más probable es que en breve seamos testigos de un profundo proceso de reestructuración de la plantilla de la universidad pública de nuestro país. ELA apuesta porque esa reestructuración no suponga ni más destrucción de empleo ni mayor precarización de las condiciones de trabajo.

Para que esta reestructuración no ahonde en esa dirección, ELA tiene claro que la movilización y la presión que seamos capaces de hacer son la única alternativa para condicionar el rumbo de las decisiones que vaya tomando el equipo rectoral y en este sentido seguiremos trabajando. Con la implicación de todos/as lo conseguiremos.

El equipo rectoral ha decidido cómo empieza. Tú puedes decidir cómo acaba.