

## DBS III Eranskina: EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak berriro eman dio arrazoia CCOO-UDri

Lankide estimatuak:

Aste honetan bertan ezagutarazi genizuen demanda horrekin bezalaxe, Euskal Autonomia Erkidegoko **Auzitegi Nagusiko Gizarte Arloko Salak** apirilaren 13an emandako **epai desberdin baten bidez**, CCOO-UD sindikatuak (Bilbao eta Donostia) aurkeztutako demanda onartu da, eta **balio gabetzat jo du** epaitegi horrek **DBSko III. eranskinaren aldaketa**, ahalmen horretako irakasle eta ikertzaileei azaroan jakinarazia.

Gogorazten dizuegu demanda hori CCOO sindikatuak jarri zuela azaro hartan bertan, uste baikenuen MGPDIren edozein aldaketa langileen eta haien ordezkarien akordioarekin bakarrik egin zitekeela.

Epaia ren paragrafo batzuk jaso ditugu, eta esan behar dugu zehatz-mehatz berresten dutela MGPDIko Batzorde Paritarioko CCOO-UD sindikatuko kideok **duela hilabete batzuk Zuzendaritzari esaten ari gatzaizkiona**.

► «El Acuerdo colectivo alcanzado el 27/02/2019 sobre el nuevo modelo MGPDI **debe interpretarse como un todo** y teniendo en cuenta las circunstancias coetáneas a su adopción [...]. En este contexto, las disposiciones del Anexo I del acuerdo de 27/02/2019 contenidas en el apartado 5.3 [...] **no pueden implicar, como pretende la UD**, el reconocimiento de la facultad de la Universidad de **establecer unilateralmente** nuevos criterios para la valoración de la labor investigadora de sus docentes **al margen de la negociación** con la parte social. Podemos asumir que la planificación de la investigación constituya un objetivo estratégico de la universidad, pero su traducción a criterios de reconocimiento de la investigación del personal no solo tiene repercusiones en orden a la consecución de dichos objetivos empresariales sino además **tiene directas implicaciones** en cuanto a la determinación de la jornada, rendimiento exigible y salario, [...] **condiciones estas de trabajo esenciales** de los trabajadores docentes e investigadores de acuerdo con el artículo 41 ET.».

► «**No se entiende tampoco ni casa con la interpretación empresarial** del espíritu del Acuerdo colectivo que en el pacto se acordara la constitución de una **comisión paritaria** [...], facultándole para la adopción de acuerdos de carácter vinculante para determinadas funciones, como la interpretación del modelo en caso de dudas o discrepancias en la interpretación o aplicación del mismo, y **ni siquiera se haya contado con dicha comisión paritaria** para recabar su opinión sobre esta importante cuestión.».

► «La empresa ha modificado así de forma sustancial de condiciones de trabajo del personal afectado al modificar el Anexo III del acuerdo colectivo aprobado judicialmente y **no ha seguido para ello los trámites** del artículo 41 ET, ni desde el punto de vista del cumplimiento de los requisitos formales y ni siquiera invocando causa alguna en justificación de dicha decisión.».

► «[...] la decisión empresarial **ha vulnerado el pacto colectivo** alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores».

Ez ditugu errepikatuko apirilaren 12ko gure oharrean egin genituen balorazioak —baina **garrantzitsua da berriro irakurtzea**, epai berri hau kontuan hartuta—, bat izan ezik: **gure zorionak eta eskerrak ematea** zerbitzu juridikoei eta CCOO/Irakaskuntzako guztiei, berariak ahalbidetu baitute benetan **DUko langileen lan-eskubideak defendatzea**.

## Anexo III DBS: el TSJPV vuelve a dar la razón a CCOO-UD

Estimadas/os compañeras/os:

Al igual que con la demanda de la que os informábamos esta misma semana, en una **nueva sentencia** dictada el 13 de abril por la Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia** del País Vasco, **se estima la demanda formulada** por CCOO-UD (Bilbao y Donostia), **declarando nula** la modificación del **anexo III de la DBS**, comunicada al PDI de dicha facultad en noviembre pasado.

Os recordamos que esta demanda fue interpuesta por CCOO-UD en esa misma fecha, pues considerábamos que cualquier modificación del MGPDI solo puede hacerse con el acuerdo de trabajadoras/es y sus representantes.

Recogemos algunos de los párrafos de la sentencia, que tenemos que decir que **confirman de forma taxativa** lo que los miembros de CCOO-UD de la Comisión Paritaria del MGPDI **llevamos meses diciendo a la Dirección**.

No repetimos las valoraciones que ya hicimos en nuestra nota de 12 de abril —pero **es importante volver a leerlas** teniendo en cuenta esta nueva sentencia—, salvo una: **nuestra felicitación y mayor de los agradecimientos** a los servicios jurídicos y todo CCOO-Irakaskuntza, que son los que verdaderamente han posibilitado **la defensa de los derechos laborales del personal UD**.

Ohar hauek gehitu nahi ditugu:

► **Epaimahai desberdinen** epaiak dira (EAEko Justizia Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salakoak), hau da, bi epaimahai desberdin (hiru epailekoak bakoitza) **bereizita iritsi dira ondorio berberetara.**

► Zuzendaritzak sortutako egoera ez da “gai jakin baten inguruko desadostasun hutsa” izan, baizik eta oinarritzko lan-eskubideei eragin die —CCOO-UDek Zuzendaritzari behin eta berriz demandetara jo aurretik adierazi duenez—. Lan-legeak ez betetzea, eta, batez ere, Zuzendaritzak ondo baino hobeto ezagutzen dituen funtsezko alderdiak ekiditea, **oso gai larria** da edozein testuingurutan, baina areago, **kontraesan nabaria** giza- eta etika-balio batzuk defendatzen dituela; eta hori giza balioak eta balio etikoak defendatzen dituela dioen erakunde batean gertatzen da, eta bere Plan Estrategikoan elkarrekin **eraldatzeari** hitz egiten du, unibertsitate-komunitate gisa, mundu **bidezkoago, gizatiarrago eta iraunkorrago baterantz** aurrera egiteko.

► Zuzendaritzak «kontrapartearen arteko elkarrizketaren, hurbilketaren, kontsultaren, datu-edo dokumentu-ekarpenaren printzipioak, eta horregatik negoziazioa» falta izateak (prestakuntza dualaren eskaera epaitu zuen auzitegiaren hitzetan, hain zuzen) ez du esan nahi antolakuntzari dagokionez UD kolektibo gisa —zuzendaritzarentzat, LLOrentzat, baina baita PDirentzat ere, eta horiek guztiak baloratzeke den esparru batean— **ahalegin izugarrian** geratzen dira, DBSri dagokionez. Zera da garrantzizkoena, Zuzendaritzak, **elkarrizketari uko egiteko jarrera** horrekin, **arriskuan jartzen duela** DUren jardura bera, are **ikuspegi akademiko hutsetik** ere.

Beraz, DUren barruko lankidetzari eta elkarrizketari buruz egin dugun deia —beti egin izan dugu CCOO-UD sindikatuan— berresten dugu, eta langileekiko eta haien ordezkariakiko harremanari buruzko jarrera alda dezala.

Gogoratu gurekin harremanetan jar zaitezkeela **ccoo.ud.bi@gmail.com** helbidera idatziz, **2832** telefonora deituz edo **Enpresa Batzordearen lokalean**.

Har ezazue agur bero bat.

Bilbao, 2021eko apirilaren 19

Añadimos las siguientes consideraciones:

► Las sentencias son de **tribunales diferentes** (de la Sala de lo Social del TSJPV), es decir, dos tribunales distintos (de tres jueces cada uno) **han llegado de forma independiente a las mismas conclusiones.**

► La situación creada por la Dirección no ha sido una “mera discrepancia en un asunto puntual”, sino que ha afectado a los derechos laborales fundamentales —aspecto por cierto señalado por CCOO-UD a la Dirección en innumerables ocasiones antes de acudir a las demandas—. La inobservancia de las leyes laborales, y sobre todo de los aspectos de carácter fundamental, que la Dirección conoce perfectamente, resulta un asunto de **especial gravedad** en cualquier contexto, pero una **contradicción flagrante** en una organización que dice defender unos valores humanos y éticos y que en su Plan Estratégico habla de **transformar** juntos/juntas como comunidad universitaria para avanzar hacia un mundo **más justo, más humano y más sostenible.**

► La falta por parte de la Dirección de «los principios de diálogo, acercamiento, consulta, aportación de datos o documentos entre las contrapartes, y por ello negociación» (en palabras del tribunal que juzgó la demanda de formación dual) no solo supone un **sobreesfuerzo** en términos organizativos para la UD como colectivo —para la Dirección, para la RLT, pero también para el PDI, que en la DBS en lo referente al nivel de investigación, y en todos los centros en la formación dual, se quedan ahora en un limbo valorativo—. No, es la Dirección, con esa **actitud de rechazo al diálogo**, la que **pone también en peligro** la propia actividad de la UD, incluso **desde la perspectiva puramente académica.**

Reiteramos, en conclusión, nuestra llamada —que siempre hemos hecho en CCOO-UD— a la colaboración y el diálogo en el seno de la UD, y que cambie la actitud al respecto de la relación con las/os trabajadoras/es y sus representantes.

Recuerda que puedes contactar con nosotros escribiendo a **ccoo.ud.bi@gmail.com**, por teléfono al **2832**, o en el **local del Comité de Empresa.**

Recibid un cordial saludo.

Bilbao, 19 de abril de 2021

**Konta ezazu gurekin! Ponte en contacto con**

✉ **ccoo.ud.bi@gmail.com**    🌐 **https://sites.google.com/site/ccooudbi/**

**Sección Sindical CCOO UD-Bilbao Atal Sindikala**