

INFORME DE GESTIÓN 2019/20

(Respuestas a preguntas realizadas por STEILAS)

4.4. Adecuar la estructura de la gestión a las necesidades actuales de la UPV/EHU (PAS).

Pregunta

Queremos aprovechar la oportunidad que nos brinda este Informe de Gestión para reflexionar sobre los ratios PDI/PAS. Según los datos del informe "Datos y Cifras sobre el Sistema Universitario Español", publicados en mayo de 2020, la UPV/EHU tiene uno de los peores datos entre las Universidades Públicas españolas. Como en años anteriores, en la gestión de la UPV/EHU hemos echado de menos reflexiones, valoraciones y medidas al respecto. Esta situación afecta directamente a la carga de trabajo de los trabajadores/as y supone un obstáculo para garantizar la calidad del empleo. De cara al futuro, ¿se va a poner en marcha alguna medida para corregir esta situación?

Respuesta

La creación de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT, dada la vinculación orgánica de la plantilla con el presupuesto, no pudiendo ésta ocupar puestos de trabajo que no cuenten con la dotación presupuestaria necesaria. El presupuesto que afecte a gastos o ingresos de las Administraciones Públicas, así como el resto de actuaciones deben estar sometidas al principio de estabilidad presupuestaria. Los presupuestos de la UPV/EHU dependen de las consignaciones presupuestarias que conceda el Gobierno Vasco.

El Plan Universitario 2019-2022 preveía la reasignación a la aportación ordinaria de las partidas de los contratos-programa, para incluir las plazas y contratos del PAS creados en el marco del Plan Universitario 2011-2014 y 2015-2018 antes de la finalización de la vigencia del mismo (2022). Tras la aprobación por el Consejo de Gobierno, a finales de 2019, de la creación de 35 plazas del PAS y la inclusión en el presupuesto ordinario de las 35 plazas y 50 más que se estaban financiando con contratos programa en el presupuesto 2020, se ha dado el visto bueno a la creación de las 65 plazas restantes de PAS en el Consejo de Gobierno de diciembre de 2020, con efectos desde el 1 de enero de 2021, con lo que se ha conseguido hacer realidad un objetivo previsto hace más de 8 años.

4.6. Prever procesos de consolidación y consolidación de empleo.

Pregunta

Entendemos, cómo no, que el acceso a la Función Pública debe ser a través de una Oferta Pública de Empleo que respete los principios de igualdad, capacidad y mérito. Sin embargo, una Administración que durante largos años ha negado a sus trabajadores el derecho a acceder a un empleo fijo tiene una responsabilidad inequívoca con estos trabajadores, tiene una deuda pendiente de saldar, ahora hay trabajadores y trabajadoras que sin poder fijar su relación laboral ven riesgo de perder el puesto de trabajo que han ocupado durante todos esos años en la UPV/EHU. La UPV/EHU está moralmente obligada a arbitrar un mecanismo que garantice la continuidad de estas personas, al igual que se hizo con el Acuerdo de Estabilidad de 2006. ¿En qué situación se encuentra este problema?

Respuesta

Desde 2013, a través de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se han establecido reducciones del empleo público. Es evidente que para cualquier administración pública pasar muchos años sin finalizar una oferta de empleo público tiene consecuencias negativas.

Sin embargo, es incuestionable el compromiso de la UPV/EHU con la reparación de la tasa de temporalidad del PAS y el mantenimiento del capital humano, por lo que, por un lado, hay que hacer referencia a las ofertas públicas de empleo publicadas desde 2016 y, por otro, a varias tramitadas por el Gobierno Vasco. A través de alegaciones al Proyecto de Ley cabe hacer referencia a la iniciativa de este organismo (no hay que olvidar que la UPV/EHU no tiene capacidad legal ni iniciativa legislativa): el Proyecto de Ley de Empleo Público, el Proyecto de Ley de Cuerpos y Escalas, así como haciendo uso de las leyes de presupuestos, buscando una nueva estabilidad en términos similares a los recogidos en la Ley del Sistema Universitario. Es preciso señalar que el Acuerdo de Mejora de la Estabilidad suscrito el 30 de octubre de 2018 se alcanzó dentro del ámbito de actuación de la UPV/EHU. Queremos seguir en esta línea para presentar una propuesta a la administración pública competente.

4.3.7. Retomar los procesos de actualización de monografías de puestos de trabajo.

Pregunta

Nos gustaría saber cuáles son los problemas o razones que, a su juicio, han impedido avanzar en este tema. De cara al próximo mandato, nos parece importante identificarlo.

Respuesta

En sesión celebrada el 11 de octubre de 2018 se elevó a la Comisión de Planificación la propuesta de acuerdo de revisión de monografías y valoración de puestos de trabajo,

concediendo un plazo de alegaciones a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, sin que se presentara alegación alguna. Mediante Resolución de Dirección de febrero de 2019, se procedió al nombramiento de los miembros de la Comisión de Valoración. No obstante, tras las elecciones sindicales del 26 de marzo de 2019, cuyos resultados definitivos son de 16 de abril de 2019, es necesario modificar la composición de esta comisión para adaptarla a la nueva realidad sindical de la Universidad, ya que dos nuevos sindicatos han obtenido representación, por lo que es necesario adecuar la composición de la Comisión de Valoración.

4.6.1. Mejorar la estabilidad del personal con el traspaso de las plazas y contratos financiados a través del contrato-programa a la financiación ordinaria, y con la creación de las correspondientes plazas en la RPT.

Pregunta:

Se han dado pasos para incorporar estos contratos en la Relación de Puestos de trabajo, pero todavía quedan muchos fuera de la RPT. ¿Podría informarnos del estado de las negociaciones para la definitiva estabilización de esos puestos? ¿Es posible saber cuántos de esos se incorporarán en la RPT?

Respuesta:

Los puestos de trabajo se crearán a través de la RPT por la vinculación orgánica de la plantilla con el presupuesto. En esa línea, la RPT no podrá incorporar puestos que no dispongan de la dotación presupuestaria necesaria. El presupuesto y demás actuaciones que afecten a gastos o ingresos de las administraciones públicas deben someterse al principio de estabilidad presupuestaria. Los presupuestos de la UPV/EHU están sujetos a las asignaciones presupuestarias que otorga el Gobierno Vasco.

En el Plan Universitario 2019-2022 está previsto integrar las partidas de los contratos programa en las aportaciones ordinarias; y, antes de la finalización de ese plan (2022) integrar las plazas de PAS creadas en el marco de los Planes Universitarios 2011-2014 y 2015-2018.

A finales de 2019, Gobierno el Consejo aprobó la creación de 35 plazas de PAS y en el presupuesto de 2020 se incluyeron en el presupuesto ordinario esas 35 plazas y otras 50 que se estaban financiando con contratos programas. Bienvenida sea la creación de las 65 plazas restantes en el Consejo de Gobierno del mes de diciembre. Con ello, habremos hecho realidad un objetivo perseguido desde hace más de ocho años.

6.1.4. Fomentar, en coordinación con los centros, la realización de trabajos fin de grado en euskera.

Pregunta:

Según el Decreto 47/2012, las alumnas y alumnos que realicen 48 ETCs en euskara, así como quienes hagan el trabajo de fin de grado en euskara están eximidos de certificar la posesión del nivel C 1. Ello podría atraer en muchas ocasiones a que alumnas y

alumnos que no tienen ese nivel desearan realizar el grado en euskara. Vemos bien prestar esa ayuda a las alumnas y alumnos que han tomado esa decisión, de hecho, saber que no tienen que acreditar el nivel C-1 y que al realizar esos trabajos tendrán ayuda incentiva su adhesión a hacerlos en euskara. Sin embargo, creemos importante identificar el origen o la base de esa dificultad y, tras ello elaborar y poner en marcha estrategias para hacerle frente. Por todo ello, en primer lugar, desearíamos saber si hay voluntad de realizar algún análisis y, en el caso de que así sea, saber hay intención de hacer seguimiento del mismo y de elaborar una estrategia para mejorar el nivel del alumno.

Respuesta:

El Decreto 47/2012 es un instrumento útil para despertar en el alumnado la voluntad de realizar el grado en euskera y hace una aportación positiva a la normalización del euskera. Sin embargo, desde el Vicerrectorado de Euskara y Formación Continua respondemos a las consultas del alumnado especialmente subrayando que esa excepción no les adjudica el título C 1, y su aplicación se limita a la CAV. A modo de ejemplo, en las campañas que realizamos para que el alumnado se matricule en euskara en los estudios de Grado no mencionamos ese decreto como motivo.

En relación al tema que mencionan, hemos comenzado los primeros análisis en la Facultad de Educación, y estamos trabajando en la propuesta de una estrategia conjunta en colaboración con las Facultades de Educación de los tres campus. Sin embargo, de momento sólo se han dado los primeros pasos en este importante reto y, de cara al futuro, la experiencia con las Facultades de Educación se podrán ampliar al resto de Grados.

6.3.1. Identificar fortalezas y aspectos a mejorar en el uso y presencia del euskera a través de procesos de evaluación externa.

Pregunta

La UPV/EHU debe ser una universidad arraigada en nuestro entorno, comprometida con la sociedad y cultura vascas. La Universidad es un importante catalizador cultural y también debe ser un modelo de normalización lingüística. Así, medir el uso del euskera en los diferentes ámbitos de la universidad es el primer paso para fomentar su uso. Desde ella se identificarán las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de nuestra comunidad. Sin embargo, el seguimiento de los datos extraídos de este trabajo es imprescindible para que el trabajo sea provechoso. La universidad debe ser un modelo para la sociedad, lo que exige buscar y trabajar estrategias para aumentar el uso del euskera. A continuación, hay que encontrar estrategias posibles para todos los ámbitos que componen la comunidad. De hecho, si no lo hacemos así, seremos una universidad formada por personas con capacidad para hablar en euskera, pero al

mismo tiempo seguiremos siendo una universidad que no sacamos ningún provecho de esa competencia que tenemos. Por todo ello, nos gustaría saber si hay intención de realizar algún tipo de seguimiento de los análisis y análisis realizados hasta el momento.

Respuesta

Ya estamos haciendo un seguimiento. Se han puesto en marcha diferentes vías de seguimiento bajo el paraguas del programa Aktibatu. Por un lado, el seguimiento se realizará en la Comisión estatutaria de Euskara y desde ese seguimiento se llevarán a cabo estrategias en función del ámbito universitario en el que se pretenda realizar la activación. Cada estrategia o plan de acción se orientará a las Comisiones de Euskera de los Campus, a las Comisiones de Euskera de las Facultades y a la Comisión de Euskaldunización de los sindicatos, en función de cada planteamiento.

8.2.5. Reforzar la colaboración con la Comisión Intersectorial para la Igualdad e incorporar la transversalidad de género en las relaciones socio-laborales.

Pregunta

La Dirección de Igualdad presentó el 13 de febrero el borrador de la Guía de Conciliación. Se abrió un plazo de sugerencias por parte de los sindicatos (hasta el 25 de febrero), pero desde entonces no se ha recibido ninguna información al respecto ni convocatoria de reuniones. Estamos en noviembre, bien iniciado el curso escolar, y aún no hemos tenido noticias de la guía, aunque en el informe se indica que se aprobará a principios de curso. ¿Dónde está la guía de conciliación? Queremos señalar que lo hemos solicitado en todas las reuniones de negociación pero no hemos recibido respuesta. Estamos convencidos de que detrás de este retraso y de la falta de reuniones hay muchas y sólidas razones, pero nos gustaría, al menos, una explicación de las mismas. La UPV/EHU tiene una guía de conciliación fundamental para la incorporación transversal de la perspectiva de género y capacidad para gestionar las consecuencias de la terrible pandemia.

Respuesta

III. El Plan de Igualdad señala en los puntos 4.3.3 y 4.3.4:

4.3.3 Elaborar una Guía de Conciliación para la UPV/EHU adaptada a las diferentes situaciones personales, familiares y socio-laborales, que recoja las normas vigentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la corresponsabilidad.

4.3.4 Apertura durante la vigencia del Plan de un proceso de diálogo en la Comisión Intersectorial de Igualdad para adecuar, actualizar y mejorar las medidas vigentes, y acordar propuestas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en

corresponsabilidad para su posterior aprobación en los órganos correspondientes (mesas de negociación y Consejo de Gobierno).

En primer lugar, debemos diferenciar la guía de conciliación de los procedimientos de adopción de medidas actuales. La Guía de Conciliación (recogida en el punto 4.3.3) es una recopilación de las medidas de conciliación vigentes en la Universidad. Esta colección se completó con los permisos y licencias vigentes en febrero y, tras recoger y trabajar las aportaciones sindicales, la última versión quedó pendiente de acuerdo por la puesta en marcha del estado de alarma el 14 de marzo. La Guía de Conciliación es una recopilación de medidas vigentes en una situación habitual, prepandemia. Su contenido ha quedado totalmente superado por el estado de pandemia en el que nos encontramos. La Universidad ha tenido que tomar medidas extraordinarias para hacer frente a la situación y, día a día, esas medidas van cambiando.

En este momento, si sacamos la guía de conciliación, deberíamos observar la situación anterior al 14 de marzo y eso ya ha perdido todo su sentido, con el estado de alarma. Tampoco podemos "renovar" la Guía de Conciliación haciendo habituales todas estas nuevas medidas extraordinarias, que se han adoptado para hacer frente a una situación especial, con carácter provisional. La situación que vivimos es tan cambiante e imprevisible que la elección de colecciones estables pierde todo su sentido. Además, el proceso de diálogo recogido en el punto 4.3.4 del Plan de Igualdad está ahora totalmente orientado a consensuar estas medidas extraordinarias entre la Administración y las representaciones sindicales.

Por otro lado, el 26 de noviembre se celebrarán elecciones en la Universidad para elegir al nuevo rector. Existe un nuevo grupo al que corresponde consensuar e implementar las políticas sobre medidas de conciliación, sobre todo teniendo en cuenta que el estado de alarma se mantendrá, al menos, hasta junio.