

Negociación de la OPE 2022: situación

Continúa reuniéndose la mesa de negociación de la OPE entre Administración y sindicatos, de momento con una frecuencia quincenal. Realmente aún no se ha entrado de lleno en la negociación, ya que el primer paso consiste en la identificación de las plazas a convocar y los procesos en los que se incluyen.

Como sabéis, son tres los procesos que tenemos a las puertas: promoción interna, concurso de méritos y concurso-oposición. Así, teniendo en cuenta la alta tasa de interinidad que tenemos en la universidad, los movimientos que puede provocar cada uno de los procesos y lo establecido por la Ley 20/2021, se trata de buscar que el desarrollo de los tres procesos sea el más adecuado y equilibrado para el personal de la casa. Teniendo en cuenta el proceso en su totalidad, la identificación de plazas puede ser un paso al que se le presta poca atención, pero, sin ninguna duda, se trata de una tarea que hay que realizar con precisión si queremos obtener el mejor resultado.

En la última reunión de la mesa de negociación recibimos las cifras **provisionales** del proceso, que serían las siguientes:

Sector	Promoción	Concurso	Concurso-Oposición	Total
Funcionariado	213	508	108	829
Laboral	-	265	21	286
Total	213	773	129	1.115

En **STEILAS** creemos que, sin ninguna duda, son cifras significativas y que la gerencia está intentando aumentar en la medida de lo posible esa cantidad teniendo en cuenta la normativa vigente. Sin embargo, no se convocarán tantos puestos como personas, aunque se debe recordar que todas las personas podrán participar en el proceso y tendrán su oportunidad. Aunque no se convoque el puesto que ocupa una persona, sí podrá participar tanto en el concurso de méritos como en el concurso-oposición.

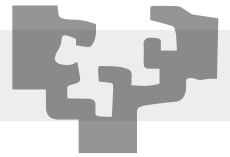
El acuerdo que recoja el anuncio de puestos convocados se llevará al Consejo de Gobierno del próximo 24 de mayo y con ello se finalizará este primer paso.

Por otro lado, la Administración puso sobre la mesa el orden para la realización de los procesos y las posibles fechas.

Proceso	Año
Promoción interna	2022
Concurso de méritos	2023
Concurso-oposición	2024

De esta forma se cumpliría con el plazo de diciembre de 2024 fijado por la Ley 20/2021 y también se conseguiría que el personal con mayor antigüedad pueda estabilizar su situación en el proceso de concurso de méritos, dando así al personal con menor antigüedad la oportunidad de estabilizarse en el proceso de concurso-oposición.

.../...




La Administración también nos ha hecho llegar una primera propuesta de bases generales para los procesos del personal funcionario. El documento recibido recoge lo que ya se empezó a trabajar el curso anterior e incluye las novedades establecidas por la Ley 20/2021. Hemos empezado a trabajar este documento y todo parece indicar que será el principal tema de la mesa de negociación después de Semana Santa.

En cuanto a aspectos concretos de los procesos, **STEILAS** ya ha puesto sobre la mesa las siguientes cuestiones:

- ◆ Fijar una puntuación mínima para superar el concurso de méritos.
- ◆ Con el objetivo de dar una finalización adecuada a los procesos, habilitar un mecanismo de cambio de campus al que se puedan acoger, en la medida de lo posible, las personas interesadas.

Por otro lado, teniendo en cuenta los desplazamientos que pueda haber por el orden de ejecución de los procesos, **STEILAS** también defenderá:

- ◆ Recolocación de las personas desplazadas hasta diciembre de 2024.

Al mismo tiempo, defenderemos la recolocación del personal amparado por el Acuerdo de Estabilidad. 

Nueva Guía de Conciliación de la UPV/EHU

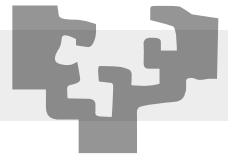
En el marco del III Plan de igualdad de mujeres y hombres ha sido aprobada la Guía de Conciliación de la UPV/EHU. [Queremos destacar varias medidas positivas que se han incorporado a la guía:](#)

- La extensión y acumulación de los permisos remunerados por cuidado de hijos e hijas para **familias monoparentales**. Sin duda, es el resultado de la lucha de las mujeres que vía sentencias han logrado este derecho.
- En el ámbito del **PDI**, **los permisos por nacimiento, adopción o acogida** se tendrán en cuenta en la **evaluación de méritos** docentes e investigadores.
- **Se han eliminado las trabas que tenía el personal con jornada de tarde** para poder disfrutar de la flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como sabéis, esta guía recoge únicamente los permisos que existen en la normativa vigente cuyo modelo subyacente es la unidad familiar, por tanto, se niega la posibilidad de cuidar o ser cuidada por aquellas personas con las que no existe un vínculo de sangre o de pareja. **STEILAS** considera que la UPV/EHU ha desaprovechado una ocasión extraordinaria para extender estos permisos más allá del vínculo de parentesco o de pareja, tampoco se ha aceptado un periodo para el duelo de 20 días, entre otras reivindicaciones que hemos planteado y [que puedes consultar aquí](#).

La apuesta de **STEILAS** a favor de la conciliación entre la vida personal y laboral pasa por fomentar **la flexibilidad de la jornada** laboral: horarios flexibles de entrada y salida, bolsas de horas para realizar trabajo en remoto (al menos del 10% de la jornada anual), ampliar las plazas destinadas al teletrabajo como fórmula que reduce la huella ecológica y facilita la conciliación. En último

.../...




Nueva Guía de Conciliación de la UPV/EHU

término, se trata de que no sea necesario reducirse la masa salarial y evitar reducciones de jornada que provocan la posterior **brecha salarial de género**.

Sin embargo, la UPV/EHU se ha limitado a realizar pequeños cambios (por ejemplo, ascender la edad de los hijos e hijas de 12 a 14 años para disponer de flexibilidad en la entrada o salida) pero ha eliminado del debate medidas y propuestas relacionadas con el teletrabajo y el trabajo en remoto, comprometiéndose a tratarlo en otra comisión, otro día, otro mes, quizá otro año.

STEILAS seguirá luchando por visibilizar la importancia de las tareas de cuidado que posibilitan que cada día acudamos a la


universidad a estudiar, investigar, realizar tareas administrativas y de gestión o impartir docencia.

Es hora de redistribuir el **trabajo de cuidado** porque es una **responsabilidad social y un asunto político**. Resulta evidente que en el ámbito privado son los varones los que tienen que asumir la mitad del trabajo reproductivo, sin embargo, en el ámbito laboral las instituciones deben posibilitar mecanismos que faciliten a las mujeres el acceso y la permanencia en la carrera académica y en la administrativa. A día de hoy, con esta guía de conciliación la UPV/EHU ha hecho una apuesta conservadora e insuficiente para las necesidades de cuidados de los y las trabajadoras. 


Plan Formación PAS 2022

El pasado día 24 el Gabinete de Formación presentó el Plan de Formación del PAS para el año 2022. Las acciones formativas previstas se enmarcan en los ámbitos habituales. **STEILAS** puso sobre la mesa la necesidad de realizar acciones de formación en el momento de incorporarse al puesto de trabajo, ya que son muchas las personas que nos transmiten su sensación de desamparo cuando comienzan a trabajar en la UPV/EHU o cuando cambian de puesto de trabajo.

En **STEILAS** pensamos que debe existir un acompañamiento a la persona que empieza en un nuevo puesto de trabajo y que esto no debe depender de la buena voluntad de sus compañeros y compañeras. La futura OPE implicará que numerosas personas cambien de puesto de trabajo, lo que evidenciará aún más esta necesidad. Por ello, esperamos que desde la administración se tome nota y se establezca un protocolo de formación para la incorporación al puesto.

Por otro lado, valoramos muy positivamente la existencia de formación sobre diversidad sexual y en el ámbito de la igualdad de género y, al mismo tiempo, planteamos la necesidad de ampliar los cursos de sensibilización en torno a la diversidad incorporando las perspectivas de la diversidad racial y de distintas capacidades. 

Subida salarial

El 4 de abril el Consejo Social ha aprobado un presupuesto de 460,6 millones para la UPV/EHU en 2022, con un incremento del 5,32%. Se destinan 354,3 millones de euros a gastos de personal (capítulo I), un 76,91% del total y un 6,8% más que en 2021, se da una subida salarial del 2% que tendrá efectos en la nómina a partir de mayo. 

Visita del ministro de Universidades, Joan Subirats

El día 16 de marzo el ministro de Universidades, Joan Subirats y su directora de gabinete, Marta Cruells, visitaron la UPV/EHU. Varias representantes de **STEILAS** participamos en la reunión que mantuvieron con una delegación del PAS, PDI y alumnado.



Fotografía: UPV/EHU.

La representación del PAS mostró su preocupación por la baja ratio PAS/PDI y la enorme tasa de temporalidad del colectivo, subrayando que el próximo proceso de OPE debe servir para la estabilización del personal interino y temporal. También alertamos de los riesgos de subcontratación, de la cual ya tenemos ejemplos de precariedad en los casos del personal de limpieza. Denunciamos la insuficiente financiación de la UPV/EHU y que el Gobierno Vasco no apueste decididamente por la universidad pública, al tiempo que pone la alfombra roja a iniciativas privadas como Euneiz.

En relación con el proyecto de LOSU (Ley Orgánica del Sistema Universitario), que vendrá a sustituir a la actual LOU (Ley Orgánica de Universidades), el ministro afirmó que esperan su tramitación y aprobación en la primavera de 2023. No conocemos aún la versión definitiva del proyecto, pero el nuevo ministro adelantó que en lo fundamental se basará en el texto desarrollado por el anterior ministro Manuel Castells. De aquél texto de Castells que conocíamos valoramos positivamente las medidas feministas que se recogen en la exposición de motivos, entre las que cabe destacar la exigencia de un **registro retributivo del conjunto del personal con el objetivo de identificar y combatir la brecha salarial**. En el ámbito del PAS, es conocido que las trabajadoras reducen su jornada para cuidar a las personas dependientes, reduciendo así el salario y la cotización en la Seguridad Social y en las pensiones, por tanto, en la práctica las mujeres se empobrecen por atender a las tareas de cuidados.

Por su parte, el informe «Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas» publicado por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE evidencia la brecha salarial

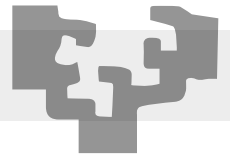
de género existente también entre el PDI, resultado de los obstáculos internos y externos de las profesoras en el acceso, estabilización y promoción en la carrera académica.

En **STEILAS** apelamos a la responsabilidad de las instituciones públicas para revertir esta situación. Es urgente aplicar fórmulas de flexibilización de las jornadas del PAS que permitan trabajar ciertas horas desde casa (trabajo en remoto) facilitando así la conciliación familiar y evitando recurrir a las reducciones de jornada que inciden la brecha salarial. Respecto al PDI, la carrera académica se debe diseñar sin barreras de género y establecer políticas que persigan la igualdad. Todo ello sin olvidar, por supuesto, que estas medidas se deben enmarcar dentro de un sistema público de cuidados amplio y robusto que asegure que la mayor parte de estos cuidados se puedan realizar fuera de la esfera familiar. De lo contrario, seguirán invisibilizados y a cargo mayoritariamente de las mujeres.


El proyecto de LOSU recoge, también, que **los órganos colegiados de las universidades públicas deberán garantizar una composición equilibrada entre hombres y mujeres**. A nuestro juicio, este planteamiento se debe materializar en todas las esferas de la actividad universitaria incluida la representación sindical (a día de hoy un ámbito mayoritariamente masculinizado) y del alumnado.

Un aspecto que remarcó el ministro del proyecto de LOSU fue la apuesta por mejorar la financiación de la Universidad, por lo que mantendrá el objetivo de alcanzar el 1% del PIB, cuando actualmente es el 0,7%.

.../...



En cuanto a la gobernanza, nos preocupa, también el papel y la composición del Consejo Social. En nuestra opinión el Consejo Social debería reflejar de verdad la pluralidad y la vitalidad de nuestro tejido social y no ser únicamente un mecanismo de control externo dominado por intereses empresariales y de partidos políticos.

Se avecinan, por tanto, cambios rápidos e importantes en la Universidad, para los que la LOSU define, en unos casos, un marco de actuación muy general y en otros resulta un corsé demasiado estrecho. Por tanto, **debemos estar muy alertas en la defensa de una Universidad Pública euskaldun, igualitaria y feminista.** 

Pacto Educativo:

NO a la venta de la Escuela Pública

El pasado lunes, 25 de marzo, la Comisión de Educación del Parlamento Vasco aprobó el Pacto de Bases para la Ley de Educación. El próximo jueves, 7 de abril, el propio Parlamento dará su apoyo al Pacto y de ahí en adelante se iniciará el proceso de concreción y tramitación de la Ley de Educación de la CAV. El Pacto ha sido aprobado con el consenso y el voto a favor de los cuatro grandes partidos de la CAV y hay pocas dudas de que la ley que se avecina también obtendrá el mismo respaldo entre los partidos.


STEILAS se ha mostrado muy crítica desde el principio con el proceso y el acuerdo alcanzado. Con el proceso, porque la multitud de comparecencias en la Comisión de Educación ha sido pura apariencia, y el texto definitivo tenía más del texto más o menos pactado entre partidos y algunos expertos de educación, que de las aportaciones de las comparecientes en la Comisión. Y porque en las negociaciones y arreglos de estas últimas semanas tampoco se han recogido las concreciones y reivindicaciones del personal educativo o de los agentes de la Escuela Pública.

Y somos críticas con el Pacto porque más allá de palabras bonitas no se recoge ninguna garantía respecto a los objetivos que se concretan. Por el contrario, la equiparación de la red pública y privada en el Servicio Vasco de Educación Pública perpetúa la dualidad estructural de nuestro Sistema Educativo segregador, financiando más y mejor el sistema privado. Porque los recursos que necesitaría el sistema público, realmente

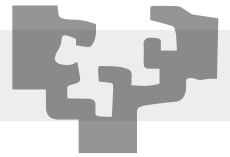
inclusivo, para mejorarlo y ampliarlo irán para el sistema privado, dejando en nada una serie de medidas que se han definido para hacer frente a la segregación. Entre otras, las oficinas de matriculación locales, que finalmente no tendrán capacidad ejecutiva, y que solo servirán para asesorar.

Porque la falta de concreción sobre los criterios de planificación de la educación y de las aulas sitúa al sistema público en vías de reestructuración y debilitamiento en los próximos años. Porque no se concretan medidas que eviten la descentralización y la desregulación de la autonomía de los Centros, con el riesgo de que se produzcan desigualdades, brechas y competencia entre los mismos.

Porque en lo que respecta al euskera se ha fijado el objetivo de conocimiento, B2, pero no los recursos e instrumentos necesarios para alcanzarlo. Sólo quien está muy alejado de la realidad educativa puede creer que la implantación de un perfil lingüístico conllevará que el alumnado de cualquier centro alcance ese nivel.

Por tanto, en **STEILAS** tenemos claro que es el momento de luchar por la escuela pública vasca. Porque creemos que la escuela pública vasca es un lugar común que puede impulsar una sociedad cohesionada. Merece la pena luchar por eso. **STEILAS** ha convocado movilizaciones el 7 de abril, a las que te animamos a sumarte. 





No a la guerra, ni en Ucrania ni en ningún lugar

#FreePabloGonzález

La UPV/EHU ha publicado en su página web el mensaje "con Ucrania". Semejante posicionamiento institucional no es nada habitual. Lo que está pasando en Ucrania es dramático y solidarizarse con las personas que sufren es loable, pero ante todo esto también debemos manifestar:

Que muchos otros pueblos del mundo también están viviendo situaciones dramáticas y conflictos bélicos desde hace mucho tiempo. En los últimos años en el Donbass han muerto más de 14.000 personas. Los muertos en Yemen han ascendido a casi 400.000 desde 2014. En Palestina y Kurdistán la opresión y la muerte llevan décadas. En Colombia, 1400 personas defensoras de los derechos humanos y líderes sociales han sido asesinadas desde la firma de los acuerdos de paz hace cinco años, así como más de 300 guerrilleros desmovilizados.


En el Sáhara, abandonado por el Estado español, también son constantes los asesinatos y la represión. ¿Por qué nunca se ha hecho una mención pública de ellos en la UPV/EHU? ¿Acaso son secundarios? ¿O han sido las campañas de propaganda simplista difundidas por algunos gobiernos y medios masivos de comunicación las que han llevado ahora a posicionarse a la UPV/EHU?

Nos parece muy preocupante entrar en este tipo de campañas, entre otras cosas porque estas muestras de solidaridad vienen acompañadas de mensajes a favor de la guerra, mensajes que actualmente se están intensificando y reforzando en Europa. El Gobierno español y la Unión Europea ya han planteado el incremento de los presupuestos para el ejército, respondiendo con más armas al ruido de tambores de guerra.

¿Dónde queda en este contexto la defensa de los derechos humanos y la denuncia de la violencia ejercida contra los pueblos oprimidos?

Debemos recordar que la UPV/EHU ha asumido los objetivos de desarrollo sostenible, que constituyen el eje de actuación académica e institucional de nuestra Universidad. Es la decimosexta de ellas: paz, justicia e instituciones sólidas. Pues bien, creemos que la lealtad a ella nos exige que desde la UPV/EHU mantengamos con firmeza nuestros principios y criterios, alzando nuestra voz contra la invasión de Ucrania, no porque sea lo "políticamente correcto", sino porque estamos a favor de la paz, porque estamos en contra de todas las guerras y de todas las violaciones de derechos humanos, se produzcan donde se produzcan. No a la guerra, ni en Ucrania ni en ningún lugar. Paz y Justicia. Estas creemos que deberían ser las frases que deberían aparecer en la web de nuestra Universidad.

Por último queremos mostrar nuestra preocupación por la situación del periodista y estudiante de la UPV/EHU Pablo González, el cual lleva preso en Polonia más de un mes, sin una buena defensa, sin abogada de confianza y en situación de incomunicación.

Ha quedado demostrado una vez más que en tiempos de guerra la libertad, la verdad y los derechos humanos son siempre los perdedores. Que la solidaridad con Ucrania no oculte nuestras reivindicaciones por la libertad y la justicia. 

Pablo Gonzalez askatu!

#FreePabloGonzalez



www.steilas.eus

Araba 📞 945 013 397
steilas-araba@ehu.eus

Bizkaia 📞 946 012 434 / 435
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa 📞 943 018 436
steilas-gipuzkoa@ehu.eus