

OPE extraordinaria del PAS: la negociación entra en su fase final

Tras la aprobación de la OPE en el consejo de gobierno del pasado 24 de mayo, la ley 20/2021 fija el 31 de diciembre como fecha límite para la publicación de las bases de las distintas convocatorias. Con esta finalidad, se está negociando un acuerdo entre la gerencia y la representación sindical sobre los criterios mínimos que han de regir los procesos selectivos y que tendrán su plasmación en las bases de las convocatorias.

A falta de cerrar varios puntos importantes, la valoración de **STEILAS** sobre la marcha de la negociación es positiva y confiamos en poder contar con unos baremos que permitan la estabilización del personal interino y temporal de la UPV/EHU.

Teniendo en cuenta la fecha de finalización del 31 de diciembre de 2024 que la ley marca para todos los procesos, te recordamos que el calendario previsto para la ejecución de los procesos es el siguiente:

- Promoción interna: 2022
- Concurso de méritos: 2023
- Concurso-oposición: 2024



JUBILACIONES

Enmarcada en la que parece ser una política de recortes generalizada de la UPV/EHU, el pasado 24 de mayo se nos comunicó a todo el personal de la Universidad que en base a unas sentencias del Tribunal Supremo por las que se declaran contrarias al Derecho las indemnizaciones por razón de jubilación, la UPV/EHU iba a denunciar los acuerdos de las jubilaciones vigentes y abría una fase de negociación con la representación social. Cosa que oficialmente ocurre el 1 de junio, fecha de denuncia de los mismos.

Aunque la razón alegada es totalmente imprecisa, ya que ni cita las sentencias aludidas, ni aclara lo que Gerencia y Vicerrectorado de PDI entienden por *indemnización por jubilación*, hemos de aclarar a todas las compañeras y compañeros que **los acuerdos se mantienen íntegramente vigentes hasta que no se firme uno nuevo que los sustituya** por lo que aquellas personas que cumplan objetivamente las condiciones fijadas en los mismos pueden seguir haciendo valer sus derechos como hasta ahora.

Los acuerdos denunciados son los de 24 de julio y del 27 de noviembre del 2015 y recogen derechos que, por un lado, son imprescindibles para una adecuada renovación de la plantilla y, por otro, compensan al personal la pérdida retributiva sufrida como consecuencia del anticipo de la jubi-

lación, así como lleva implícito un reconocimiento de los años trabajados en esta casa. En estos acuerdos, además de las indemnizaciones por jubilación se recogen otro tipo de incentivos como los permisos especiales previos a la jubilación, así como la reducción de jornada o carga docente.

Somos muy conscientes de lo delicado de esta situación ya que nuestras compañeras y compañeros llevan años planificando su retiro y esto nos deja en una situación de incertidumbre ya que se nos insta a la negociación de nuevos acuerdos. Son la Gerencia y el Vicerrectorado de PDI quienes denuncian lo existente sin razonarlo suficientemente y aunque la representación del personal fue citada a la reunión que se celebró el pasado 3 de junio, estas ni justificaron la denuncia ni propusieron alternativa alguna.

En la primera quincena de julio está previsto el inicio de las negociaciones con Gerencia y el Vicerrectorado donde **STEILAS** defenderá de forma contundente:

- El mantenimiento de los acuerdos vigentes hasta la fecha.
- La necesidad de elaborar un plan de racionalización de los recursos humanos que permita rejuvenecer en las mejores condiciones posibles al personal y donde tendrían cabida las primas a la jubilación.






Propuestas de STEILAS para el ahorro energético

En los últimos meses se han tomado desde la administración varias medidas para el ahorro energético que desde **STEILAS** hemos criticado por la forma en que se han tomado y por su carácter descontextualizado e ineficaz. Esto no quiere decir que en **STEILAS** no seamos conscientes de la realidad del problema, que todas sufrimos en nuestras propias casas, y por ello, tras la reunión que la administración mantuvo con los sindicatos que decidimos participar, hemos trasladado nuestras propuestas para el ahorro de energía. Al mismo tiempo, pondremos sobre la mesa la posibilidad de optar a los fondos europeos Next Generation.

Propuestas de STEILAS:

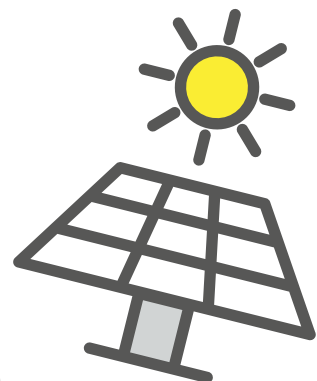
- Revisión de la potencia contratada.
- Ubicación de termostatos en los lugares adecuados.
- Utilización de aulas más pequeñas en invierno, siempre que sea posible.
- Revisión de los horarios de cierre de los centros y teletrabajo para las horas que resten para cumplir la jornada.
- Análisis de aparatos que permanecen siempre encendidos o en *stand-by*.
- Colocación de sensores de movimiento.
- Colocación de luminarias LED.
- Utilización responsable de la calefacción, con programación adaptada a los horarios y a las temperaturas exteriores. Segmentación de los edificios.
- Revisar las aperturas de centros en sábados.
- Plan de teletrabajo y Plan de trabajo en remoto.
- Creación de una comisión de personas expertas para aprovechar el conocimiento ya existente en la UPV/EHU.
- Labor pedagógica y de formación.

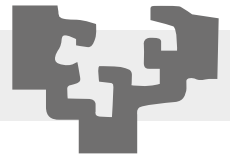
A largo plazo:

- Aislamiento térmico de los edificios.
- Colocación de placas solares.
- Sistemas de aprovechamiento de agua de lluvia. 

Medidas de cara al Campus Planeta:

- Control del consumo de materias primas (electricidad, gas, gasóleo, agua, papel, envases...).
- Apuesta por el transporte público.
- Dar a conocer el Plan piloto de gestión ambiental y de la salud de la UPV/EHU (2019-2025) y hacer un seguimiento de los indicadores.





Medidas de conciliación en la UPV/EHU: conservadoras e insuficientes

El pasado mes de abril os informábamos de que numerosas de las reivindicaciones de STEILAS no se han incluido en la guía de conciliación –por cierto, aún sin publicar– aunque las mejoras aprobadas en el acuerdo de la comisión intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU del 23 de marzo de 2022 se están aplicando. (link)

A continuación detallamos las medidas rechazadas:

1) Que las trabajadoras con reglas dolorosas tuvieran derecho a una baja bajo este epígrafe para visibilizar un hecho que incapacita a numerosas mujeres. La UPV/EHU perdió la oportunidad de implantar esta medida y meses más tarde, de la mano del Ministerio de Igualdad, se ha aprobado la nueva ley del aborto que incluye la baja laboral de hasta tres días por reglas dolorosas e incapacitantes.


2) Que se tuviera derecho a cuidar y ser cuidado por personas con las que no se tenga un vínculo de consanguinidad o afinidad, se rechazó esta propuesta y en la actualidad el Ministerio de Trabajo pretende ampliar los permisos por asuntos familiares y que se extiendan a “convivientes”. Con este fin se está diseñando un anteproyecto de ley para transponer dos directivas europeas (la directiva 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea” y la directiva 2019/1158, “relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores-). Se trata de permisos más amplios para ausentarse del puesto de trabajo por asuntos familiares, y también para convivientes

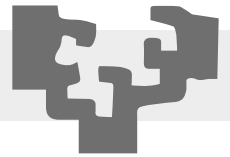
3) Contar con 20 días de licencia para el duelo, nuestro objetivo es que no se esconda bajo IT (bajas) situaciones que tienen que ver con la pérdida de seres queridos e ir introduciendo en nuestras relaciones laborales la vivencia del duelo.

4) Aplicar los permisos y licencias de matrimonio y/o unión de pareja a todo el personal de la UPV/EHU. En este sentido, nuestra propuesta sería posibilitar un permiso vacacional adicional de 15 días cada 6 años para toda la plantilla de la UPV/EHU. En el periódico Berria, de hecho, ya tienen recogido este derecho en su convenio de trabajo.

Dice: “Permisos retribuidos: Permiso de dos semanas por matrimonio, quince días naturales. Tendrán el mismo derecho (cada cinco años) quienes no contraigan matrimonio oficial. Todo el personal que no forme pareja tiene también tendrá este derecho, si cuenta con una antigüedad de 3 años. Se entiende por pareja la formada por personas del mismo sexo o de distinto sexo que convivan en forma de pareja. Las diferentes situaciones admitidas para el disfrute de estos días no serán acumulables”.

5) Permisos para consulta veterinaria.

Así las cosas, en **STEILAS** entendemos que la UPV/EHU ha desaprovechado una ocasión extraordinaria para ser punta de lanza en la aplicación de medidas de conciliación adaptadas a una realidad diversa y que no tenga como única referencia la unidad familiar tradicional. Seguiremos luchando para que la flexibilidad del tiempo de trabajo esté vinculada al cuidado de personas dependientes y permita la conciliación con la vida personal. 



Nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, ¿qué hay más allá de las palabras?

Cinco comentarios sobre el anteproyecto LOSU aprobado por el Gobierno español

1) Estructura y Gobernanza:

- Mantiene, en general, las estructuras anteriores, basadas en el sufragio. Ahora podrán ser candidato a Rector/a el profesorado Titular, no sólo el Catedrático. El mandato de la Rectora o rector será único y de seis años.

Sin embargo:

- No se abre, desgraciadamente, la posibilidad de ser Rector/a al profesorado laboral, agregado y pleno, del mismo nivel que el funcionario.
- Se mantiene el requisito de que la mayoría del profesorado debe ser funcionario.
- Se mantiene prácticamente intacta la estructura del Consejo Social, perdiendo la oportunidad de apostar por una representación más amplia y plural de la sociedad, en lugar de la representación de los estamentos políticos y empresariales imperantes en la actualidad.

Este tipo de medidas suponen un obstáculo para la autonomía de gestión de la UPV/EHU y para el desarrollo de su propio PDI.

2) Financiación:

- Denuncia la escasez de financiación sufrida por la Universidad pública en la última década y la precarización y el empeoramiento de las condiciones laborales del personal docente e investigador y, en consecuencia.
- Se obliga a que la inversión pública en la universidad se eleve hasta el 1% del PIB, pero no se especifica ni cuándo ni cómo.
- Además todas las universidades deberán invertir al menos un 5% de su presupuesto en investigación. Esta nueva condición

afectará sobre todo a las Universidades privadas, aunque está por ver cómo se materializará.

3) Igualdad de género:

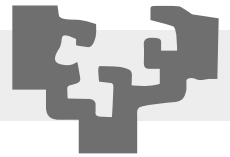
El anteproyecto mantiene un discurso firme a favor de la igualdad y contra la brecha salarial de género:

- Serán obligatorios planes y unidades de igualdad, así como medidas para eliminar las brechas salariales.
- Se va a exigir la paridad en todos los órganos colegiados (¿también en las comisiones de representación y negociación sindical? ¡No vendría mal!).
- Promover la igualdad en la investigación, tanto en los temas de investigación como en la composición de los grupos de investigación.
- Se podrán establecer reservas y prioridades en la promoción y contratación del profesorado. Se abren, pues, puertas para avanzar en la igualdad.

4) Estructura de los planes de estudio:

La estructura de grados y posgrados no varía. Sin embargo:

- Se incide en la importancia de los estudios a lo largo de la vida y se mencionan como novedades las microcredenciales o los microgrados. ¿En qué se materializarán? ¿En una dependencia mayor respecto a las necesidades y prioridades empresariales?
- Queda en el aire la posibilidad del modelo 3+2 en grado y postgrado, en función de la necesidad de armonizar las estructuras de los estudios con los socios de las posibles alianzas europeas.




5) Renovación de la carrera docente:

Este apartado es el que más cambios conlleva y el principal nudo de esta ley de cara a los compromisos adquiridos con Europa para estabilizar el empleo y reducir la interinidad:

- Se compromete a reducir la contratación temporal hasta un 8%. Pero en su cálculo no se tendrán en cuenta ni al profesorado adjunto ni al asociado sanitario.
- Las medidas de estabilización se dirigen exclusivamente al Profesorado Asociado, permitiendo su adaptación a contratos indefinidos.

Esta medida tendrá un impacto limitado en la UPV/EHU ya que no se han producido tantos abusos como en otras Universidades del estado español. Pero no se dice nada de la situación y precariedad del profesorado interino a tiempo parcial, que es la mayor bolsa de precariedad de nuestra Universidad.

- Para acceder a profesorado Adjunto ya no será necesaria ninguna acreditación, salvo la posesión del doctorado. La duración del contrato será en adelante de 6 años, durante los cuales se deberá obtener la acreditación de titular / agregado (para lo cual deberá acreditar, entre otros, su estancia en el extranjero). El primer año recibirá formación pedagógica y la dedicación docente será de 18 créditos. - se propone la creación de una trayectoria de Profesorado Laboral equiparable a la funcional, algo que ya existe en la UPV/EHU. A ver si eso ayuda a acabar con las diferencias que de facto existen actualmente entre profesorado funcionario y laboral.
- Se propone crear la figura del profesor sustituto, similar a nuestro LIU. Se establece un plazo máximo de duración de este tipo de contrato de 3 años, con los problemas y la precariedad que ello puede conllevar. 

Validación de vacaciones, licencias y permisos del PAS

Ante las informaciones recibidas de que en algunos centros está habiendo problemas en torno a la validación de vacaciones, queremos recordar que:

- Tras el cierre de centros decretado en el mes de agosto, el personal mantiene su **derecho a decidir libremente el disfrute de dos semanas de sus vacaciones** entre los meses de junio y septiembre. Se debe informar de cuándo se van a disfrutar estas vacaciones pero no es necesaria ninguna autorización.
- Como regla general para el disfrute de vacaciones, licencias y permisos, **no es necesario el visto bueno de ninguna persona del PDI**. La persona trabajadora se debe dirigir exclusivamente a la superior jerárquica. 