

Necesitamos condiciones de trabajo dignas

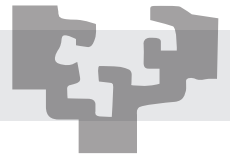


Problemas con la temperatura

La actual crisis energética era un hecho anunciado años atrás, nuestra comunidad investigadora y científica ya venía advirtiéndolo a pesar de la inacción política. A la vista de los hechos, todos estos últimos años no han sido aprovechados para realizar una idónea transición hacia un modelo de mayor eficiencia energética. Así, nos encontramos de golpe ante una resolución de Gerencia que obliga a la reducción de consumo de energía sin una planificación real. Habiendo transcurrido la mitad del invierno, aún se siguen haciendo pruebas de adaptación a la nueva situación con lo que ello conlleva. Varias zonas de la universidad no alcanzan la temperatura legal de trabajo y hay puestos donde trabajar no es posible.

Consultados el Servicio de Prevención, Gerencia y Servicio de Arquitectura y Obras (SAO), han reconocido que hay problemas que ya existían desde antes de la imposición del recorte energético. Problemas estructurales que no van a poder ser corregidos durante este invierno y que, haciendo la vista gorda con los supuestos *motivos de eficiencia y seguridad* a los que apelaba la resolución del 13 de octubre, se están solucionando con el uso de radiadores eléctricos de apoyo. Como sabéis, en **STEILAS** estamos recopilando reclamaciones relacionadas con la temperatura en el puesto de trabajo. A quienes continuéis teniendo temperaturas inferiores a los que indica la legalidad (17°C en oficinas y sin actividad física) os animamos a solicitar una solución transitoria, un radiador eléctrico de apoyo.

.../...



En **STEILAS** tenemos claro que gran parte del problema reside en la falta de interés que demuestra el Gobierno Vasco en financiar la Universidad Pública. Mientras en Europa de media se invierte un 0,91% del PIB y en el estado español el 0,82%, en la CAV se sitúa en torno al 0,40% del PIB, siendo actualmente inferior a lo destinado hace 10 años. El poder corporativo y los fondos de inversión han marcado una diana sobre la educación pública, han encontrado un nuevo nicho donde poder seguir acumulando capital y el poder político lejos de evitarlo lo está promoviendo. Así, año tras año, vemos cómo afloran nuevos negocios productivistas relacionados con la educación y cómo servicios públicos como la UPV/EHU están soportando recortes. Esto nos ubica en un escenario en el que debemos exigir más a quienes nos gobiernan. Es el equipo rectoral quien de forma contundente debe exigir al Gobierno Vasco el debido respeto y una adecuada financiación. Sólo así podremos mantener una Universidad Pública digna destinada a formar a la ciudadanía, con instalaciones adaptadas a los nuevos tiempos y con condiciones laborales dignas. •

Falta de información

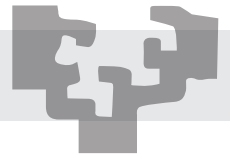
Desde **STEILAS** hemos expresado a Gerencia, Servicio de Prevención y SAO nuestra preocupación por la falta de información con respecto a las soluciones proyectadas para corregir los problemas referentes a la eficiencia energética en la Universidad. En la campaña electoral el equipo rectoral nos expresó su *"apuesta por la corresponsabilidad y la implicación de toda la comunidad universitaria en la toma de decisiones"*. Esperamos que esa promesa no quede en el olvido, que la comunidad universitaria se sienta partícipe de un proyecto universitario público transparente y que la información que nos incumbe a todos y todas sea compartida.

Del mismo modo, queremos hacer público que quienes trabajamos en la UPV/EHU no tenemos claro qué hacer y a quién dirigirnos a la hora de comunicar problemas relacionados con nuestro puesto de trabajo. Nos da la sensación de que debería haber mayor coordinación entre los distintos Servicios y Gerencia, sobre todo a la hora de tomar decisiones e ir corrigiendo problemas. •

Reconocimientos médicos

El pasado julio terminó el contrato que unía a la Clínica Antea con el Campus de Araba. Ahora se nos ha informado que desde mediados de enero hasta mayo el centro médico privado IMQ será quien, a través de un contrato menor, realice los reconocimientos médicos del PDI y el PAS de Araba. En total serán en torno a 190, tres por día. El resto se realizarán tras adjudicar un contrato público en el que, junto a los reconocimientos de Araba, se incluirán los de Bilbao y Eibar. Desde el Servicio de Prevención se nos garantizó que todo el personal de la UPV/EHU que lo solicite podrá realizar un reconocimiento anual, tal y como exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde **STEILAS**, una vez más, manifestamos nuestra preocupación por la externalización de un servicio que, en manos ajenas a la UPV/EHU, ha caído en calidad, no va a abaratar costes y está generando mayores problemas de gestión. Se debe apostar por mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla que compone el Servicio Médico, al menos, equiparándolas a las de otras administraciones públicas, si no queremos depender del sector privado. •



Problemas detectados

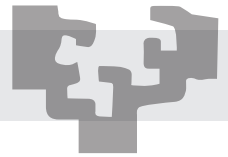


Si bien Araba es el campus que menores temperaturas registra, Bizkaia y Gipuzkoa no han sido ajenas al frío. Han sido numerosas las llamadas que hemos recibido a lo largo del invierno en las que se han denunciado temperaturas muy por debajo de los 17°C que marca la ley. El problema se ha detectado en los edificios más expuestos al norte y, evidentemente, en los que están dotados de peor aislamiento térmico. Un lunes tras otro se sufre el mismo problema, temperaturas cercanas a 10 grados que no remontan hasta los 17 hasta el mediodía. También hemos recibido varias quejas relacionadas con el aire que sale de los conductos de climatización, cuya molesta corriente genera malestar y constipados.

Hasta la fecha se han venido solventando los problemas de frío con la medida más sencilla, y a su vez la menos sostenible, el consumo de más gas y, a pesar de ello, se continúa sin alcanzar la temperatura mínima. Vistas las dificultades para conseguir una temperatura idónea, la Gerencia ha dado su visto bueno a la utilización de radiadores eléctricos donde no se garantice los necesarios 17°C. Si es tu caso y no lo has conseguido a través de tu responsable, te volvemos a animar a ponerte en contacto con **STEILAS**.

Las quejas recibidas no solo han sido relacionadas con el frío. La lluvia ha dejado al descubierto graves problemas estructurales como goteras y humedades como las denunciadas en varios edificios de Gipuzkoa (Carlos Santamaría, Edificio HEFA I, HEFA II y el pabellón contiguo a Derecho), y en Bizkaia (Facultad de Educación, Escuela de Ingeniería, Sarriko...). En general son problemas que se vienen arrastrando desde hace años y que se van parcheando sin atajar el problema de base, por lo que la situación va año tras año empeorando.

En **STEILAS** hemos realizado un informe donde se recogen todos y cada uno de los problemas que nos habéis hecho llegar. Ese informe ya ha sido enviado a Gerencia, Prevención y SAO y nos consta que ya se está trabajando en la solución de varios de los problemas. Haremos un seguimiento y exigiremos una solución para la totalidad de los mismos. •



Reflexiones en torno a las mesas de negociación

En el último Zibersteilas os informábamos de que **STEILAS** había decidido acudir a la vía judicial para intentar restituir los acuerdos sobre jubilación de 2015. Todos los sindicatos, algunos en conjunto y otros de modo independiente, nos movilizamos para que en el Consejo de Gobierno celebrado el 20 de octubre no saliera adelante la propuesta del Rectorado. Sin embargo, la resolución resultó finalmente aprobada.

Algunos sindicatos han decidido continuar fuera de las mesas de negociación. Por nuestra parte, y sin restar importancia a lo ocurrido, estimamos que lo correcto era seguir trabajando y os comunicamos nuestra decisión de volver a las mesas negociadoras. **STEILAS** creía y cree que hay numerosos temas que son relevantes para toda la plantilla y que paralizar todo ahora nos perjudica, sobre todo, al personal.

Situación de las mesas

Como ejemplo, tenemos los **Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)**; foro que por falta de quórum siguen sin reunirse. De esa manera, la parte sindical se ha quedado sin una de las vías que tiene a su disposición para denunciar toda la problemática relativa a las condiciones de los edificios y situaciones de frío. Evidentemente nosotras continuamos reclamando soluciones en solitario. En este mismo Zibersteilas dedicamos un apartado donde se ve claro que solamente en relación con el tema de las condiciones de trabajo hay mucho por lo que trabajar, exigir y pelear.

Durante estos últimos meses, todos los sindicatos hemos sido convocados a una serie de reuniones, tanto en el ámbito del PAS como del PDI. Como hemos mencionado antes, la falta de quórum ha sido repetitiva y relevante. Aún así, en el sector del funcionariado del **PAS** ha habido comisiones que cumplieran con ese mínimo y han podido celebrarse. De ese modo, se ha podido dar salida a peticiones de cambio de jornada por motivos de conciliación, que en algún caso estaban a la espera desde septiembre. Es decir, mediante esas reuniones se ha podido obtener la mejora de las condiciones laborales de compañeros y compañeras.

Lo mismo ha ocurrido en el ámbito del **PDI** laboral, donde, afortunadamente, desde la mayoría sindical en el sector laboral, se ha podido establecer un marco de mejora con el equipo Rectoral respecto al personal investigador predoctoral y postdoctoral.

Contexto electoral

Con todo ello, no estamos legitimando la decisión y la actitud del equipo Rectoral sobre el acuerdo de jubilaciones. Al contrario, nuestra denuncia sigue en pie. Ahora bien, tampoco consideramos que la renuncia a los ámbitos de negociación sea en estos momentos la medida más adecuada para avanzar en la mejora de nuestros derechos y condiciones laborales y en la defensa del servicio público universitario. Es más, pensamos que esa renuncia tiene más que ver con el contexto previo a las elecciones sindicales que vivimos actualmente en la UPV/EHU que con un planteamiento serio de futuro respecto a la negociación colectiva en la Universidad.

¿Tendremos que esperar hasta después del 30 de marzo para empezar a negociar acuerdos como el de teletrabajo, el de gestión bolsas, comisiones de servicio y las asignaciones provisionales de funciones? ¿Seguirá la universidad funcionando mediante parches por la falta de quórum en algunas áreas de negociación?

.../...



OPE a la vista

En el ámbito del PAS, la reciente OPE de laborales nos ha mostrado que incluso en un proceso de sólo 77 plazas, hubo que tomar decisiones sobre algunos aspectos no previstos. En estos momentos, nos encontramos justo en la puerta de entrada a un proceso con un número mucho mayor de plazas. Además, la ley permite añadir un 10% adicional de plazas al proceso y no se han fijado criterios para seleccionar las plazas que finalmente se incluirán en ese añadido. Por lo tanto, cabe esperar que para lograr que haya más personas que consigan estabilizar sus puestos de trabajo será necesario que haya quórum en la mesa negociadora.

Esperemos que la situación cambie en breve, porque son muchos los temas que aún tenemos por HACER. Una vez pasadas las elecciones queremos volver a HACER entre todas y todos y, aunque tenemos curiosidad por saber cuál será el argumento que los sindicatos ausentes de las mesas utilizarán para su vuelta, el motivo será lo de menos, lo importante será que lo HAGAN, para que podamos HACER entre todas y todos.

En **STEILAS**, desde la responsabilidad seguiremos HACIENDO.

Mejoras salariales para el personal investigador

El 19 de diciembre de 2021 varios sindicatos que representábamos una mayoría sindical del PDI laboral de más del 80% firmamos un acuerdo con la UPV/EHU que permitió abrir una vía de mejora de los sueldos de los investigadores predoctorales y resolver algunos problemas planteados en relación con las desigualdades entre las diferentes convocatorias de ayudas postdoctorales. Este acuerdo preveía, además, el compromiso por parte de la Universidad de abrir una negociación para una ulterior mejora de las condiciones del personal investigador predoctoral.

En este sentido, a pesar del mal trago de la negociación sobre los acuerdos de jubilaciones, una amplia mayoría de dos tercios de la representación sindical del PDI laboral ha trabajado para poder negociar esas nuevas mejoras para el personal investigador, sobre todo el personal predoctoral. El resultado hasta la fecha es el siguiente: se ha logrado que la Universidad mejore aún más el pacto de mejora salarial previsto para 2023, así como el compromiso de seguir mejorando el referente salarial del personal investigador predoctoral en 2024 para situarlo en el 100% del profesorado adjunto.

Así, la previsión del acuerdo de 2021 de situar como referencia del sueldo del personal investigador predoctoral el 95% del sueldo del profesorado adjunto desde enero de 2023, se elevará en 1,5 puntos, hasta el 96,5%. Además, la Universidad se compromete a elevar esa referencia hasta el 100% del sueldo del profesorado adjunto a lo largo de 2024, y siempre antes de julio de ese año.

Junto con este incremento, la Universidad ha adquirido, también, el compromiso de dotar una ayuda específica para los investigadores postdoctorales beneficiarios de las ayudas Margarita Salas con estancia en el extranjero, que permita paliar, en parte, su precariedad.

Finalmente, la Universidad se ha comprometido a situar el sueldo del profesorado agregado como suelo de referencia mínimo para el personal investigador postdoctoral beneficiario de las ayudas María Zambrano.

STEILAS valora positivamente la consecución de estas bases de acuerdo, aunque considera que la Administración sigue sin valorar adecuadamente el trabajo investigador. No son las que hubiéramos deseado, pero, paso a paso, vamos avanzando en la mejora de las condiciones del personal investigador. Y seguiremos trabajando en esa dirección. •



Situación precaria del Servicio de Atención Psicológica

En **STEILAS** creemos que hay que situar la salud mental en el epicentro de las políticas públicas y que la UPV/EHU debería ser un referente a la hora de abordar esta problemática. Son numerosas las ocasiones en las que hemos defendido la necesidad de aumentar los recursos que se dedican al servicio de atención psicológica (SAP/APZ). Tenemos entre manos un asunto muy serio: el suicidio es la primera causa de muerte no natural en el estado español, siendo alarmante la tasa de suicidios entre jóvenes; nuestra realidad no es ajena a esta situación.

Aunque es un servicio que se dirige a toda la comunidad universitaria, ante el incremento de la demanda y la falta de recursos humanos, desde el curso 2019/2020 es el alumnado el único colectivo que tiene acceso. Eso sí, reciben un servicio limitado; como máximo tienen acceso a diez sesiones de terapia. No es de extrañar: el servicio cuenta únicamente con 2 psicólogas clínicas para atender los tres Campus, una en Bizkaia y otra en Gipuzkoa. Además, trabajan sin el apoyo de personal administrativo o técnico para realizar las gestiones diarias, elaborar las memorias o atender al teléfono y el correo electrónico. Esta situación debe revertirse. Desde **STEILAS** solicitamos de nuevo un esfuerzo a la UPV/EHU para que dote a cada Campus con al menos dos puestos de psicólogo/a clínica y de personal adecuado de administración y servicios que dé soporte al servicio.

Para finalizar, nos gustaría recordar que dentro de la **EHUagenda 2030** se recoge la existencia del *I Plan piloto para la gestión ambiental y de la salud UPV/EHU (2019-2025)*. ¿Alguien conoce las medidas recogidas en ese plan? ¿Tiene este plan entre sus prioridades velar por la salud mental del personal de la UPV/EHU y del alumnado? ¿Se ha presentado en los centros y servicios de la Universidad?

Es hora de pasar de las palabras a los hechos, luchemos entre todas por lograr que la UPV/EHU sea una universidad que cuida a su gente. La salud mental no puede ser un lujo para quien se la pueda pagar, es un derecho de todas las personas. •

Pablo González un año encarcelado



#FreePablo

El periodista y antiguo alumno de la UPV/EHU Pablo González cumplirá un año en prisión preventiva el 28 de febrero. Fue detenido en Polonia mientras cubría la llegada de personas refugiadas desde Ucrania tras la invasión rusa.

Pablo fue acusado de ser espía y trabajar para la inteligencia rusa, pero aún no se han dado a conocer las pruebas que supuestamente tienen contra él. Pese a ello continúa en prisión y sin juicio. La detención y el modo en que se está gestionando atenta directamente contra uno de los derechos fundamentales como es la libertad de información.

En estos más de 350 días Pablo ha denunciado ante el Tribunal de Estrasburgo, en varias ocasiones, las

malas condiciones en las que se encuentra. Lo tienen recluido en una celda aislado, sin contacto alguno con otras personas, pasando frío y hambre.

Desde **STEILAS** deseamos que se aclare la situación y que pronto podamos tener a Pablo en casa. Mientras esto se produzca, te invitamos a escribirle a través de la iniciativa #FreePablo que sus allegados pusieron en marcha para que recibiera textos de apoyo:

Pablo González Yagüe, s. Alexia

A.S. Radom
ul. Wolanowska 120
26-600 RADOM
POLONIA/POLSKA

Pablo, te queremos en casa.



OPE del PAS: novedades

Tal y como informamos recientemente, se han publicado el listado provisional de personas admitidas y las baterías de preguntas de los procesos de promoción interna de personal funcionario.

Número de solicitudes realizadas:

Concurso - oposición de promoción interna		
Proceso específico	Número de solicitudes	Plazas ofertadas
A- Escala Técnica de Gestión / General	5	6
A- Escala Técnica de Gestión / Economía	1	1
A- Escala Técnica de Gestión / Prevención	1	1
A- Facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos	22	9
B- Escala de Gestión Universitaria / General	25	13
B- Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos	7	4
C- Escala Administrativa	144	166
D- Escala Auxiliar Administrativa	27	14

Número de solicitudes realizadas (aún no disponible desglose por proceso específico):

Concurso de méritos 4369

Concurso - oposición libre 28324

Previsiones para los distintos procesos:

Concurso-oposición de promoción interna:	Fecha de exámenes: 12-15 junio de 2023 Lugar de examen: campus de Leioa
Concurso de méritos excepcional de estabilización:	Listas provisionales de personas admitidas: febrero-marzo de 2023 El plazo de presentación de méritos se iniciará con la publicación del listado definitivo
Concurso-oposición libre:	Publicación de baterías de preguntas: junio de 2023 Fecha de exámenes: entre noviembre de 2023 y enero de 2024 Lugar de examen: BEC

Preparación de las baterías

Al igual que hizo con motivo de la OPE 16/17 de personal laboral, **STEILAS** preparará y pondrá a disposición de todo el personal de la UPV/EHU las baterías de preguntas de los procesos que conllevan examen: concurso –oposición de promoción interna y concurso– oposición libre.

Ya estamos trabajando en la preparación de las baterías del concurso –oposición de promoción interna y, tras su publicación en el mes de junio, comenzaremos con las del concurso– oposición libre.

Junto con la publicación de las baterías, pondremos en marcha una web para poder practicar los test. Próximamente informaremos tanto de la publicación de las baterías como de esta herramienta para el estudio. •