

## Nuevos procesos de selección sin la aprobación de STEILAS



Como ya sabrás, el Consejo de Gobierno del pasado 9 de octubre aprobó la OPE 23-24, el proceso de provisión del personal laboral y un nuevo concurso de traslados de personal funcionario.

**STEILAS** no apoyó la propuesta de acuerdo que la gerencia trajo a la mesa de negociación por los siguientes motivos:

→ Valoración del euskera como mérito: en nuestra opinión se hace una interpretación interesada de la normativa. Para empezar, es importante recordar que la valoración del euskera como mérito se realiza exclusivamente en aquellos puestos con perfil lingüístico sin fecha de receptividad y que, al contrario, los idiomas extranjeros siempre son valorados sean requisito o no. Así, según se recoge en el acuerdo de mínimos, una persona que se presente a un puesto con perfil 1 sin fecha de preceptividad puede recibir 2 puntos por un título de alemán pero quien tenga el perfil 2, 3 o 4 recibirá la misma puntuación que quien tiene el perfil 1.

→ Se impide la movilidad del personal laboral no incorporando todas las vacantes disponibles al proceso de provisión. El artículo 15.6 del convenio establece que **"al menos**, habrá una convocatoria por vacante antes de su oferta en cualquier otro proceso", por lo que es posible convocar la totalidad de vacantes. Pues bien, la gerencia, con el apoyo de los sindicatos firmantes, ha optado por sacar 10 puestos. En **STEILAS** veíamos en este proceso de provisión una buena oportunidad para dar solución definitiva a los cambios de campus que tienen una solución solamente temporal a través de las asignaciones de funciones forzosas. Además, la afectación al personal temporal sería mínima ya que los movimientos en el proceso de provisión son horizontales y quien se desplaza deja a su vez un puesto libre.

→ Exigencia de incorporación efectiva al puesto. El personal que obtenga puesto en otro campus deberá desplazarse y no dispondrá de los mecanismos que, a iniciativa de **STEILAS**, se incorporaron en la anterior OPE para solucionar este problema.

→ Las comisiones de servicio o asignaciones de funciones forzosas derivadas de la última OPE que queden vigentes a 1 de marzo de 2026 se regularizarán en un plazo máximo de 6 meses. Ni siquiera se aprovecha el límite máximo de dos años que permite la ley y, según la normativa, los puestos de nivel básico deberían ser ofertados a bolsas. Sorprende el celo en la regularización de estas comisiones y asignaciones de funciones, lo que va a suponer el desplazamiento de decenas de compañeras, cuando en esta universidad se han mantenido comisiones de servicio durante años y años siendo entonces el límite legal de sólo dos años. En opinión de **STEILAS** estas comisiones y asignaciones de funciones podrían haberse prorrogado un poco más hasta hacerlas coincidir con un nuevo concurso de traslados (que la ley obliga ahora a hacer con regularidad).

### Aspectos destacables de los procesos

→ Concurso de traslados de personal funcionario: se oferta la totalidad de vacantes (menos dos puestos pendientes de modificación). El personal que ha obtenido puesto en la última OPE no puede participar.

→ Provisión de vacantes: sólo se ofertan 10 puestos. No es necesario llevar dos años en el puesto para poder participar. Tras la finalización se pondrá en marcha el proceso de promoción.

→ Concurso-oposición OPE 23-24: los exámenes serán tipo test y se utilizarán las mismas baterías de preguntas de la anterior OPE. En las convocatorias de personal funcionario se podrá guardar la nota de la última OPE. **STEILAS** recordó en la mesa de negociación que hay escalas que no se convocan en esta OPE y que se les deberá guardar la nota para la siguiente convocatoria.

## Teletrabajo y trabajo en remoto

Actualmente la EHU tan solo ofrece 80 plazas para el teletrabajo, esta cifra además de ser totalmente insuficiente no responde a las necesidades actuales de las trabajadoras y trabajadores y no avanza en la transformación digital de los puestos de trabajo y servicios.

Urge negociar un nuevo acuerdo de teletrabajo (el actual es de 2016) teniendo en cuenta además las novedades que van a ser introducidas por el Gobierno Vasco. Entre estas novedades destacan:

- El teletrabajo de 2 días a la semana y el aumento de plazas y ampliación de puestos “teletrabajables” entre los distintos sectores, estableciendo un reparto más justo del teletrabajo.
- Las convocatorias de solicitud de teletrabajo se abrirán con mayor frecuencia y se ofrecerán cursos de formación ligados al teletrabajo.
- El teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible y podría realizarse en el domicilio habitual u otro.

En la EHU también es necesario implementar nuevas medidas de trabajo no presencial para contribuir así a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ayudar a reducir la huella ecológica derivada de los desplazamientos.

### Trabajo en remoto:

Además del teletrabajo, añadimos la fórmula del trabajo en remoto, desde **STEILAS** llevamos años exigiendo esta modalidad de jornada flexible donde se realice trabajo presencial de X horas al día o la semana por ejemplo y el resto de jornada a cubrir se puede realizar a distancia. Para flexibilizar la jornada semanal, planteamos distintas opciones, como, por ejemplo:

1. Elección de X días semanales para el trabajo en remoto.
2. Elección de un horario fijo por horas dentro de la jornada laboral semanal.
3. Establecer una bolsa horaria de XX horas anuales para el trabajo en remoto.

En la Circular de Jornada de este año se habilitó la opción de trabajo en remoto para el personal desplazado forzosamente tras la OPE 2022, y desde **STEILAS** queremos que esta opción sea para todo el conjunto del personal, sin distinciones

Queremos nuevas jornadas de trabajo que garanticen una flexibilidad real y ayuden en la conciliación, además de contribuir a la mejora del medio ambiente. •





## Normativa de promoción interna PDI

La parte social hemos negociado con el equipo rector una propuesta de promoción interna que consiste en la creación de plazas cuando hay PDI acreditado en las figuras de catedrático, profesor pleno o profesor investigador. Cabría hacerse en base a alguna otra fórmula, como tener las plazas previstas en la RPT, pero cualquiera de ellas sigue necesitando de un aumento de presupuesto. Como el resto de administraciones públicas, la EHU no puede gastar el dinero que no tiene, e incluso en el caso de tener las plazas en la RPT, podría negarse a proveerlas por falta de financiación.

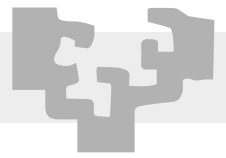


Desde hace años, en la EHU la prioridad es la estabilización, aspecto que compartimos desde **STEILAS**. Haciendo una comparación con otro PDI del estado, la estabilización se logra más tarde en otras universidades, ya que hay más competencia a la hora de entrar en la universidad, han venido haciendo uso (fraudulento) de la figura de profesor asociado para cubrir plazas que deberían haber sido de adjunto, etc. lo cual termina derivando en edades más altas de estabilización en el Estado. En la EHU la estabilización es mucho más rápida, esto facilita conseguir las acreditaciones para poder promocionar, y no es raro encontrar PDI muy joven con acreditación a catedrático, pleno, etc. Lo que en el estado se convierte en embudo, conseguir el primer contrato PAD, se invierte con una promoción interna más fácil, ya que en otras universidades ni siquiera tienen una normativa de promoción interna, porque no hay lista de espera. O, como no hay lista de espera, no necesitan una normativa de promoción interna.

En esta propuesta de normativa en concreto, hemos tenido que buscar la fórmula que mejor se ajuste a todo el PDI. En las OPE que vienen publicándose desde hace unos años, muy cortas de plazas, hay que hacer equilibrios entre nuevas incorporaciones, estabilización, promoción... y hay que ajustarse a la financiación. Que las plantillas de los departamentos tengan personal suficiente es bueno para todas: si entran PAD suficientes, como ha ocurrido últimamente, permite repartir mejor la carga de trabajo y que todas vivamos un poco mejor. En cualquier caso, ya nos hemos negado varias veces a firmar este acuerdo. Hemos intentado que la promoción se reconozca como derecho del trabajador, reducir al máximo la capacidad de decisión de los departamentos, o que la normativa sea proactiva en lo que se refiere a la brecha de género. Pero en la redacción han participado varios estamentos, como la CPU. La antigua CPU, en contra del criterio sindical, se negó a dejar participar a los IDPs en la OPE del año pasado. Veremos qué ocurre con el cambio tras las últimas elecciones a comisiones estatutarias.

El vicerrector de PDI reconoce el problema (como no puede ser de otra manera, por otra parte) y espera resolver la lista de espera en 2-3 años.

El verdadero problema es que las universidades públicas tendríamos que recibir el 1% del PIB, como recoge la LOSU, cuando actualmente no llega ni a la mitad en el caso de la EHU. Somos perfectamente conscientes de lo que tiene en juego el PDI que quiere promocionar, que hay incluso quien pide promocionar sin subida de sueldo porque necesita la subida de categoría para pertenecer a grupos de evaluadores, etc. y por eso seguiremos pidiendo al Gobierno Vasco que ponga el dinero que sea necesario para que se acabe con la espera en la promoción interna del PDI. •



## La EHU en el camino del multilingüismo

En el ámbito del euskera, hemos iniciado el curso con dos novedades importantes, así el Vicerrectorado de Euskera nos ha presentado en la comisión de euskaldunización el "Plan de Uso de las lenguas oficiales y no oficiales de la EHU" y el "Plan de Gestión".

Estos dos documentos han de realizarse necesariamente por cada entidad del sector público según lo recogido en el "Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco". Tal es así que, junto con el Plan Estratégico, son punto de partida imprescindible para realizar una correcta planificación lingüística.

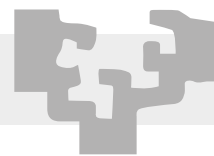
Aunque quizá sea desconocido para las personas trabajadoras, en la EHU ya contábamos con el documento denominado "Pautas y criterios que regulan el uso de las dos lenguas en comunicaciones oficiales de la EHU" cuyo objetivo principal ha sido introducir criterios específicos en las comunicaciones. Sin embargo, el plan que nos presentan ahora se trata de un documento sólido y trabajado que apunta más allá teniendo como objetivo un plan integral de uso de las diferentes lenguas. El Plan de Uso atiende a la realidad sociolingüística de la EHU y quiere incidir sobre el bilingüismo social teniendo siempre en cuenta, claro está, la realidad lingüística individual. Todo esto acarrea una Plan de Gestión, algo que el Decreto marca que se debe realizar como mínimo dos veces en cada periodo de planificación.

En las líneas siguientes podéis encontrar una primera lectura rápida de los documentos referidos; sin embargo no olvidéis que son documentos vivos, y que estamos en época de hacer aportaciones, así que tendrán cambios.

**Plan de Gestión:** Para conseguir los objetivos marcados en el Plan Director se dice que como mínimo se realizarán dos Planes de Gestión. Así, el que nos presentan ahora es el primero. En él se definen las iniciativas, acciones y actividades concretas a realizar para alcanzar los objetivos prefijados y se enmarcan todas ellas en 4 ejes. Por ejemplo, dentro del eje "Investigación y Transferencia" se habla de introducir la mención de "doctorados en euskera", o en el eje "Personas" se recoge la entrega de documentación específica sobre el euskera a las personas trabajadoras nuevas que se incorporan a la EHU. Aunque el objetivo es el multilingüismo sin lugar a dudas la clave es el entendimiento mútuo.

**Plan de Uso:** este plan recoge todos los idiomas, y para nosotras esta es la principal novedad. Es decir, este Plan de Uso, va más allá de los idiomas oficiales y tiene en consideración todos los idiomas que se utilizan en la universidad. Se parte de un estudio exhaustivo de la comunidad, basado en el estudio de los diferentes usos de los idiomas en la EHU, e incluye directrices y buenas prácticas para conseguir el deseado multilingüismo. Además, se identifica una red de responsables con representación de todos los colectivos universitarios, para asegurar que todo lo que se recoge sobre papel llegue a toda la comunidad y se integre en su actividad diaria. Evidentemente la responsabilidad principal recaerá sobre el Vicerrectorado de Euskera y Planificación Lingüística pero para poder hacer ese seguimiento de forma adecuada se nombrarán responsables de euskera. Se hace referencia como responsables a los foros ya existentes (comisiones de euskera de los centros, responsables de euskera de los departamentos) y cuando esta opción no está disponible, por ejemplo en el caso de estudiantes, grupos de investigación, o de las secciones administrativas generales, se indica que los responsables serán designados. Asimismo, el plan indica que esta tarea se incluirá en las monografías correspondientes.

Tal y como hemos adelantado, estamos en momento de hacer aportaciones, y la intención es llevarlo al siguiente Consejo de Gobierno. Está por ver qué cambios se harán entre tanto. Cómo no, **STEILAS**, hará las suyas. En cualquier caso y en nuestra opinión, es un buen comienzo para que de una vez por todas los deseos y objetivos relacionados con el euskera no se queden solo sobre papel. •



## Jubilación

### Novedades



El pasado 26 de septiembre **STEILAS** junto con el resto de sindicatos firmó los nuevos **Acuerdos para la jubilación parcial para el personal laboral de la EHU**.

Estos acuerdos se adaptan al Real Decreto-ley 11/2024 que en lo que se refiere a la jubilación parcial entró en vigor en abril de este año. Esta ley ha supuesto un cambio sustancial en la regulación en torno a la jubilación parcial y ha introducido mejoras significativas:

- La jubilación parcial pasa a poder solicitarse de 2 años antes a 3 años como máximo a elección de la persona trabajadora siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- El porcentaje de reducción de la jornada laboral se amplía de un máximo de 50% de reducción a un máximo del 75%.
- El personal relevista pasa de tener un contrato temporal aparejado a la duración de la jubilación parcial del relevado a tener un contrato indefinido.

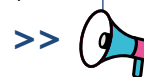
Este último requisito si bien mejora la situación del personal relevista ha supuesto una dificultad de adaptación para las Administraciones Públicas, no así en las empresas privadas, ya que en las administraciones el acceso al empleo público ha de ser mediante OPE respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En el ámbito del PTGAS, esto ha hecho que el personal laboral que quería jubilarse parcialmente haya visto interrumpidas sus expectativas y desde abril quedaran a la espera de que se articulara la forma de contratación indefinida del relevista en la universidad. Tal es así, que en el mes de septiembre gerencia nos comentó que podría haber unas 30 personas del PTGAS afectadas.

Meses después la fórmula que se ha articulado en las administraciones ha sido incluir los puestos de relevistas necesarios dentro de una tasa de reposición específica. Para que esto pueda salir adelante en la EHU se ha establecido un plazo de 2 años de preaviso para aquellas personas que quieran solicitar la jubilación parcial y así, se pueda contabilizar el número de plazas de relevistas que se necesitarán incluir en la próxima OPE.

Respecto al resto de características del Acuerdo están:

- La reducción de la jornada al 33% durante el primer año cuando la jubilación parcial se solicite más de 2 años antes de la jubilación ordinaria. El resto al 75% (los máximos legales).
- La reducción de jornada al 75%, cuando la jubilación parcial se pide 2 años o menos antes de la jubilación ordinaria.

Por otro lado, la modalidad del disfrute no varía y es la misma que la establecida en el Acuerdo del 2018 para el PTGAS: a jornada parcial o completa con la posibilidad de distribuir el tiempo trabajado en alguna de las 3 modalidades que se recogen en el Anexo.





Para el PDI, la modalidad de prestación de servicios puede ser a jornada parcial desde el momento que se acceda a la jubilación parcial hasta el acceso a la jubilación ordinaria (en el porcentaje establecido en su contrato temporal a tiempo parcial), o a jornada completa concentrada, es decir, acumular todas las horas en un único periodo y no trabajar el resto del tiempo.

Tal y como se establece en los Acuerdos de junio de 2024, para el PTGAS la jubilación parcial es compatible con la reducción de jornada diaria, el permiso especial relacionado con las vacaciones por antigüedad, el permiso especial relacionado con la brecha de género y el permiso previsto en el artículo 106 del III Convenio Colectivo del PTGAS si procede.

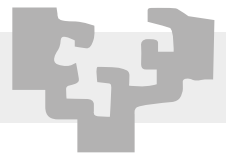
En el sector del PDI, y a modo de recordatorio, los sindicatos hemos acordado con el equipo rector ofrecer estos contratos relevo a personas que se establezcan. Según lo consensuado se ofrecerá a personas que pasan a agregado, titular o IDP, y no tendrá ningún efecto en esos contratos, por lo que desde **STEILAS** os pedimos que aceptéis esa propuesta (ya que dará lugar a la creación de una nueva plaza PAD).

Para esta convocatoria de jubilación parcial, hemos conseguido que el personal se pueda jubilar desde el primer día en el que se tiene derecho en la Seguridad Social y no como ha sucedido hasta ahora, al acabar uno de los dos cuatrimestres. **STEILAS** continuará reclamando que esta medida se mantenga a futuro.

Por último, el personal funcionario tendrá que esperar hasta que se apruebe la legislación correspondiente para que se pueda materializar también la jubilación parcial de este colectivo.

Respecto a los Acuerdos de junio de 2024 y en el sector del PTGAS, comentaros las siguientes cuestiones:

1. Había cierta confusión sobre si los días de baja afectaban en la acumulación de los últimos 6 meses en la opción 2 de la jubilación ordinaria. Esto no es así, y a pesar de estar de baja la acumulación sigue siendo de 6 meses.
2. **STEILAS** ha reclamado una mayor flexibilidad para la acumulación de los días de vacaciones por antigüedad no siendo aceptada por la Gerencia. Así mismo solicitamos la actualización de la tabla que esperamos se añada en la siguiente circular.
3. **STEILAS** ha vuelto a poner encima de la mesa la negociación del "mentoring" como forma de asegurar el trasvase de conocimiento entre el personal jubilado y el nuevo, pero se nos ha comentado que están dentro del plazo y que ahora mismo tienen otras prioridades.
4. Por último, a pesar de la cerrazón de gerencia, **STEILAS** sigue en su empeño de conseguir una mayor flexibilidad a la hora de tener que regularizar periodos por cambio en la edad de jubilación inicialmente comprometida. •



## Regreso de excedencia sin reserva de puesto

Se han recibido varias consultas sobre cómo se realiza la reincorporación al servicio activo desde una excedencia que no tiene reserva de puesto. En estos casos se adjudica un puesto en adscripción **provisional** y la persona interesada está obligada a participar en el siguiente concurso de traslados. En caso de haber varios puestos disponibles para la adscripción provisional se sigue el siguiente orden:

- Vacantes libres en el propio campus
- Vacantes libres en los otros campus
- Vacantes ocupadas en cualquier campus, adjudicándose la ocupada por la persona interina/temporal con menor tiempo de servicios acumulados en la escala/categoría.●

## **STEILAS** reafirma su apoyo a los movimientos sociales pro Palestina

Desde **STEILAS** reiteramos nuestro respaldo a los movimientos sociales en apoyo al pueblo palestino, así como a la campaña BDS (Boicot, Desinversiones y Sanciones), que denuncian la ocupación y las políticas del Gobierno de Israel, responsables de un proyecto de carácter colonial, genocida y de apartheid. Durante años, pese a las denuncias de movimientos y organizaciones sociales, la comunidad política internacional ha permanecido inactiva ante lo que hoy se evidencia como un genocidio contra el pueblo palestino. Sin embargo, estos últimos meses hemos percibido un profundo cambio en la conciencia social, cada vez más clara al denunciar las graves violaciones a los derechos humanos. Ejemplo de ello es el boicot ciudadano al equipo Israel-Premier Tech en la Vuelta Ciclista a España, que ha roto la imagen de normalidad que Israel busca proyectar a través del deporte. De igual manera, la Global Sumud Flotilla, recientemente atacada por el ejército israelí en aguas internacionales, representa el espíritu solidario y desobediente de millones de personas que rechazan el bloqueo y la impunidad sionista.

Así, **STEILAS** reafirma su compromiso con la justicia y la solidaridad entre pueblos, considerando que la acción sindical no tiene sentido sin luchar por una sociedad más justa y por la defensa de los derechos humanos sin fronteras. Hoy más que nunca, la realidad nos interpela a actuar para que lo que sufre Palestina no se repita en ningún otro lugar.●

