

Preguntas apoyadas por LAB en el claustro y respuestas recibidas

Con motivo de la reunión del Claustro de la UPV/EHU el 29 de noviembre de 2022, trasladamos a la rectora, a través de integrantes del claustro que participan en el mismo, una serie de [preguntas](#) impulsadas por LAB.

Como de costumbre, antes del claustro ha hecho llegar las respuestas a los miembros del claustro. Encontraréis las preguntas y respuestas más abajo. Algunas están en euskara para mantener su literalidad.

Considerando las respuestas del Rectorado está claro que están enviando balones fuera y que no tienen ninguna intención de reflexionar en profundidad sobre los temas planteados y mucho menos, escuchar las voces de la comunidad universitaria y de las y los trabajadores sobre los mismos. Mientras al personal se nos exigen constantemente esfuerzos, es evidente que, más que en las personas, la dirección ha primado criterios economicistas en su gestión. Pero hay que tener claro que los éxitos de la UPV/EHU en los últimos años se han conseguido gracias a las personas, porque los seres humanos, especialmente el personal que los lleva a cabo, son el mayor tesoro que tiene la universidad pública, y no escucharles puede costar caro.

Por lo tanto, además de solicitar un cambio de actitud, advertimos a la dirección de que, si de espaldas a las personas sigue imponiendo medidas unilateralmente importadas desde otras administraciones, tendrá problemas con el personal.

Informe de Gestión. Perspectiva e impacto de Género

Galdera:

UPV/EHUK 2017tik 2021era Berdintasuna zifratzen izenburuaz argitaraturiko txostenean jasotzen den bezala, unibertsitateko langileen artean emakumeen presentzia gero eta handia dagoen arren, oso nabaria emakumeek arazo gehiago dutela karrera gora egiteko orduan, eta postu altuetan (AZPko 27. eta 28. mailako edo tauletatik kanpoko kolektiboetan; edo, IRlen kasuan, katedradun, IP edo dekanoen kolektiboetan, esaterako) gizonak nagusi direla ezin ukatu den errealitatea da.

Diagnostikoa hori izanda, iraungitzeaz dagoen UPV/EHU-ko III. Berdintasun Planean (2019-2022), emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lan eremuan bultzatzeko neurri batzuen artean AZPkoak hautatzeko prozesuetan berdintasun klausulak mantetzea ezarrita dago (Pertsonak ardatzeko 4.3. puntuan), baita Unibertsitateko lidergo postuetan eta goreneko agintaritzetan emakume gehiago izatea sustatzea (“emakumezko katedradunak eta irakasle osoak, emakumezko ikertzaile nagusiak proiektuetan eta ikertaldeetan, emakumezko goi mailako kargudun akademikoak”) ere (Gobernantza ardatzeko 5.3 puntuan).

Kontuan hartuta, halako postuetara heltzeko urte batzuetako karrera garatzea beharrezkoa dela, Gobernu Kontseiluak onartu berri duen “Giza baliabideak arrazionalizatzeko planaren inguruan (I. fasea): erretiro egoerara iragateko neurriak” planean ezarritako neurri batzuek erretiro-adina atzeratzeko efektua izango duela, eta, karreran sartzeko atea ezarritako gainjartze-tasak (aurreko urtean erretiroa hartzen duten pertsonen kopuruan oinarrituta) mugatzen duela, argi dago eragin zuzena izango duela jende gaztea sartzeko orduan, eta administrazioak aitortu zigun bezala, gazteen artean emakumeen presentzia handiagoa dela-eta.

Honako hau galdetu nahi dut:

Giza balibideak arrazionalizatzeko plan honen lehenengo fase honetan (erretiro egoerara iragateko neurriak) harturiko neurriek Genero ikuspegitik izango duten inpaktoa aztertu da? Horrela bada, zergatik ez da aurkezturiko planarekin batera aurkeztu?

Berdintasuna zifratzen txostenetan jaso ez arren, aztertu da zein den orain arte indarrean izandako akordioaren arabera, erretiroaren pizgarriak (diru-sarrietan zein ordu-murrizketetan) emakumeen portzentaia, horren arabera berdintasun-neurriak hartu ahal izateko? Izan ere, Oneka emakume pentsiodunen elkarrekin behin eta berriz agerian utzi duenez, zainztarekin loturiko beharrak direla medio, erretiroa aurreratzeak gehiago zigortzen ditu emakumeak, gizonezkoak baino. Aurreikusi da, nola inolako pizgarririk gabe, unibertsitateak areagotu ahal duela emakumeen ezberdintasuna? Hurrengo urtean martxan jarri beharko litzatekeen IV. Berdintasun Planari begira diagnosian zifrek errealitatearen argazkia eman aurretik, horren azterketa egiteko prest dago EHU?

Erantzuna:

Gobernu Kontseiluak onartutako 2015eko erretiro-akordioak Gobernu Kontseilu berak hartutako beste akordio baten bidez ordezkatu dira. Erabaki berri hau ere, aurrekoak bezala, erretiroa tratatzeko Batzorde Teknikora eraman eta aztertu da.

Hartutako erabakia Gobernu Kontseiluari eta unibertsitate-komunitateari azaldu eta akordio berrian bertan zehaztutako testuinguru sozial eta juridiko berrian, kokatu behar dugu. Hori egiteko, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuan jasotako prozedurazko bideetako bati jarraitu diogu, zehazki negoziatio kolektiboaren ohiko prozedurari. Horregatik, 2015eko akordioak salatu ondoren, bere lehenengo xedapen gehigarrian jasotzen denez, akordioak berrikusi ahal izango dira, beti ere hartu zen lege-, hitzarmen-, ekonomia- eta aurrekontu-esparrua aldatzen duten inguruabarrak gertatzen badira, sindikatuarekin negoziatu ondoren.

2015eko akordioetan aurreikusitakoari jarraiki erretiroa hartzeko neurri horiek hartu dituzten gizon eta emakumeen kopuruei dagokienez, AZPren kasuan, erretiro aurreratuagatik kalte-ordaina eskatu zuten pertsonen % 70 emakumeak izan ziren. IIP-ri dagokionez, funtzionarioen kasuan, 2020ko urtarrilaren 1etik % 53 inguru emakumeak izan ziren. Baina zifra horietatik genero-eraginari buruz atera daitezkeen ondorioak oso mugatuak dira. Hain zuzen ere, kolektibo desberdinak osatzen dituzten artean emakumeen presentzia eta horietan erretiratzeko batez besteko adina ezberdina delako.

Gure unibertsitatean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunen egoera aztertzeari dagokionez, Berdintasunerako Zuzendaritzak argitaratzen duen "Berdintasuna zenbakitan" txostena bidaltzen dizut

<https://www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/berdintasuna-zenbakitan>

Gainera, gure ustez, azterketa horretan kontuan hartu behar dira UPV/EHUn bizitza pertsonala eta lana uztartzeko indarrean dauden neurri guztiak. Gai horri dagokionez, garrantzitsua iruditzen zaigu aipatzea azken ikasturte honetan Kontziliario Gida egin eta onartu dela, eta martxoan arlo horretan Berdintasunerako Batzorde intersektorialaren esparruan onartu ziren hobekuntzak, sindikatu guztiek sinatua <https://www.ehu.eus/eu/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/kontziliario-gida>

[Informe de gestión. Impulsar aquellos planes que mejoren la vida laboral....](#)

Pregunta:

Estimada Rectora, a pesar de no mencionarlo en el informe de gestión, el Plan de Racionalización de Recursos Humanos aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU el pasado 20 de octubre, está en la mente de todo su personal. En este sentido, tengo que preguntarle si piensa utilizar el mismo principio de legalidad que ha utilizado para anular los dos acuerdos de jubilación de 2015 que teníamos en vigor, para restringir o suprimir otros derechos que tenemos reconocidos, y si por el mismo principio de legalidad va a anular el propio plan aprobado por el Consejo de Gobierno.

¿Va a implementar las medidas que quieres poner en marcha para conciliar y mejorar la vida de los trabajadores sin vulnerar los derechos individuales y colectivos que nos corresponden o, por el contrario, va a abordar esta tarea de la misma manera que has actuado con la anulación de los acuerdos de jubilación?

En cualquier caso y más allá del principio de legalidad, tengo una preocupación principal con sus promesas. Si los problemas internos o las razones internas no han sido el motivo para la anulación de los acuerdos de jubilación, ¿a quién ha dado su palabra para implantar aquí, en la UPV, las medidas ultra liberales recogidas en el Plan aprobado recientemente por la dirección? ¿Será esta forma de actuar lo que tendremos que interpretar que se esconde tras sus planes?

Respuesta:

Los acuerdos de jubilación de 2015, aprobados por Consejo de Gobierno, han sido sustituidos por otro acuerdo adoptado también por el Consejo de Gobierno y tratados en la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, al igual que los anteriores.

En el nuevo contexto social y jurídico definido en el nuevo acuerdo, explicado al consejo de Gobierno y a la comunidad universitaria, hemos definido el acuerdo adoptado. Para realizarlo se ha tenido en cuenta una de las vías contempladas en el Estatuto Básico del Empleado Público, consistente en seguir el procedimiento habitual de la negociación colectiva previa denuncia de los acuerdos de 2015, siguiendo lo previsto en su disposición adicional primera, que contempla la posibilidad de ser objeto de revisión por la concurrencia de circunstancias sobrevenidas que modificasen el marco legal, convencional, económico y presupuestario en que había sido adoptado, previa negociación con las organizaciones sindicales.

Nos hemos acogido a esta vía por considerarla la más respetuosa con la negociación colectiva y la representación sindical, aunque éramos conscientes que el acuerdo no iba a resultar sencillo. Por eso denunciábamos los acuerdos de 2015 el 1 de junio, y celebramos reuniones negociadoras con los agentes sociales los meses de julio, septiembre y octubre, estando abiertos a cualquier propuesta de la representación de los y las trabajadoras ante las nuevas circunstancias expuestas anteriormente. Lamentablemente no ha sido posible llegar a un acuerdo, lo que se evidenció en esas reuniones y también en las manifestaciones públicas que sobre las mismas realizaron diferentes sindicatos. Al no haber sido posible llegar a un acuerdo y siguiendo lo previsto en el EBEP, se ha propuesto al Consejo de Gobierno un acuerdo que mantiene incentivos a la jubilación ordinaria, efectivamente sin primas o indemnizaciones que quedan fuera del marco legal, social y presupuestario.

Todo el procedimiento se ha realizado seguido según el marco jurídico establecido. En todo momento se ha respetado la negociación sindical, y ahora respetamos la decisión tomada por el

Consejo de Gobierno.

En lo referente a las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, este último curso se ha elaborado y aprobado la Guía de Conciliación y se ha aprobado en el mes de marzo un nuevo acuerdo que recoge mejoras en este sentido, en el marco de la Comisión intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU, firmado por todos los sindicatos. Y a través de la misma vía se abordarán posibles mejoras que puedan plantearse. Hay que recordar también que en la actualidad el equipo de dirección ha realizado una propuesta de teletrabajo y trabajo en remoto que ha sido entregada a las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores para su negociación.

Informe de gestión. Personas (¿qué personas?). Gobernanza y recursos(¿humanos?)

Pregunta:

En el plan aprobado por el Consejo de Gobierno se mantienen las reducciones de créditos, trasladándose las condiciones para acogerse a ellas al final del curso. Con esta medida esperamos una planificación más ordenada. No obstante, ante jubilaciones que no se produzcan a 31 de agosto, se procurará la contratación de personal sustituto (adscrito a nuevas plazas o con contratos de interinidad) de forma rápida y eficiente, tal y como sucede en los casos de bajas no previstas. Éste ha sido precisamente el principal objetivo de la modificación de la normativa y gestión de las bolsas de sustitución: mejorar la eficiencia y la rapidez en la cobertura de sustituciones.

El Consejo de Gobierno ha aprobado con fecha 20-10-2022 el acuerdo de “Plan de racionalización de recursos humanos de la UPV/EHU (fase I): medidas de tránsito a la jubilación”.

Según se señala en el mismo, los acuerdos de 2015 contemplan medidas de “relevo ordenado de la plantilla”. Efectivamente, hasta ahora y en lo referido al PDI, quienes iban a acceder a la jubilación obtenían algún incentivo, monetario o de reducción de créditos, y a cambio se comprometían a jubilarse al finalizar el primer o el segundo cuatrimestre del curso, y así se efectuaba un relevo ordenado de la plantilla.

En el Plan aprobado en octubre pasado no se contemplan incentivos económicos para el PDI, y las condiciones para acceder a una reducción de créditos han empeorado sustancialmente. Así, es de prever que una mayoría de personal docente se jubile sin llegar a un compromiso previo con la Universidad, y acceda a la jubilación según las condiciones de edad y años cotizados de cada persona: el personal de Muface con cualquier edad entre los 60 y 70 años, y el PDI laboral según el tipo de jubilación (parcial, anticipada u ordinaria), al cumplir la edad exigida.

Si el profesorado accede a la jubilación durante el curso, la planificación docente de los Departamentos se complicará gravemente, y arreglar el problema de las plazas vacantes con personal sustituto –tal y como señaló la Rectora en Junta de Gobierno– comprometerá la calidad de la docencia.

Respuesta:

La Dirección de la Universidad va a organizar el relevo ordenado de la plantilla a lo largo de cada curso mediante profesorado sustituto? La Dirección no ha previsto que en lugar de ordenar la planificación de los Departamentos, lo que va a ocurrir es que se “desordene” esa planificación? La señora Rectora no considera que todo lo anterior perjudicará notablemente la calidad de la docencia y la excelencia universitaria?

Informe de gestión. Cierre de la universidad sin contar con el personal

Galdera:

Dakizunez hartzen ari garen itxierako neurriak energia-kontsumoa aurrezteko dira eta EHU2030 agendaren Planeta campusa ekimenean jasota daude. Euskal Herriko Unibertsitateak garapen jasangarria, inklusioa eta konpromiso soziala sustatzen ditu, Garapen Iraunkorraren inguruko elkarlanari bultzada emanez (uraren kontsumoa, energia, hondakinen kudeaketa eta garraioa).

UPV/EHUko errektorearen eskumena da unibertsitateko ikastegi eta eraikinen itxiera erabakitzea UPV/EHUko Estatutuetako 181.2 artikuluari jarraituz. Hori bai, erabaki hori hartu ondoren egitura eta unitate akademiko eta administratiboetako arduradunei eta Unibertsitate honetan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoen ordezkariak kontsulta egin behar zaie. Hori da jarraitu dugun prozedura orain arte erabakitako itxiera aldietan. Gainera bi kasuetan langileen eskubideak errespetatu dira eta ez dira urratu kontziliazio neurriak.

Erantzuna:

Dakizunez hartzen ari garen itxierako neurriak energia-kontsumoa aurrezteko dira eta EHU2030 agendaren Planeta campusa ekimenean jasota daude. Euskal Herriko Unibertsitateak garapen jasangarria, inklusioa eta konpromiso soziala sustatzen ditu, Garapen Iraunkorraren inguruko elkarlanari bultzada emanez (uraren kontsumoa, energia, hondakinen kudeaketa eta garraioa).

UPV/EHUko errektorearen eskumena da unibertsitateko ikastegi eta eraikinen itxiera erabakitzea UPV/EHUko Estatutuetako 181.2 artikuluari jarraituz. Hori bai, erabaki hori hartu ondoren egitura eta unitate akademiko eta administratiboetako arduradunei eta Unibertsitate honetan zerbitzuak ematen dituzten enplegatu publikoen ordezkariak kontsulta egin behar zaie. Hori da jarraitu dugun prozedura orain arte erabakitako itxiera aldietan. Gainera bi kasuetan langileen eskubideak errespetatu dira eta ez dira urratu kontziliazio neurriak.

Kudeaketa txostena: software librea

Galdera:

Txostenaren Prestakuntza atalean haxe dio 12.3. puntuak:

«12.3. Pandemia ostean irakasteko tresna digitalak berrikustea, eta eGela/pi plataforman sar daitezkeen software libreko aukerak aztertzea.

– Bideokonferentzia jitsi sistema montatu da eta lan kolaboratiborako openoffice

tresnetarako zerbitzari bat montatzearen aukera aztertzen ari da.»

Nire galdera:

Errektoretza talde honek hartu dituen azken erabakiak, hain justu, software librearen bidearen kontrakoak izan dira. Adibide gisa: UPV/EHUko ikasleak orain arte @ikasle.ehu.eus posta elektronikoko postontzia software librean oinarritutako eta unibertsitatean estatutako Dovecot sisteman izan dute.

Errektoretza talde honek hartutako erabaki baten ondorioz, 2022/23 ikasturtean matrikulatutako ikasle orori, UPV/EHUko posta elektronikoa Microsoften M365 hodeian sortu zaie, horrek suposatzen duen IKTen pribatizazioa, ikasleen datuen galera eta software pribatiboaren aldeko apustuarekin.

Hori guztia txostenean aipatu ez eta bideokonferentziak egiteko jitsi sistema bat muntatu dela aipatzen duzu. UPV/EHUn halako sistemarik ez dut ezagutzen. Sistema hori zehazki non dagoen muntatuta jakin nahi nuke.

Erantzuna:

O365 sistema ikasleei eskaintzeko erabakia uztailaren 13ko gobernu kontseiluak onartu zuen. Aurreko eztabaidan azaldu zen bezala, UPV/EHU da, eta ez Microsoft, kontuei alta ematen diena, eta, beraz, unibertsitatea eta bere IKT zerbitzua dira datuak zaintzen dituztenak.

Beraz, posta elektronikotik O365 sistemara pasatzearekin ez da ikasleen datu bat galdu. Bestalde, erabaki hori gure baliabideak eraginkortasunez erabiltzeko hartu da; izan ere, UPV/EHUK duela 20 urte baino gehiagotik du kontratua Microsoftekin, Windows sistema eragilearen lizentziak eta haren bulegotika-suitean sartutako aplikazioak (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, etab.) erabiltzeagatik. Kontratu horrek bilakaera izan du denboran, eta lankidetz-ingurune gisa eskaintzen da, posta elektronikoa eta lankidetzako tresna ugari kostu gehigarririk gabe erabiltzeko aukera ematen duena. Horrek UPV/EHUri ikasleari eskaintzen dion zerbitzua hobetzea ekarri du, eta ikasleekin izandako bileretan pozik agertu gara.

Bideokonferentziak egiteko hainbat aukera daude. Izan ere, jitsi sistema eGelaPI plataforman integratu da, merkataritza-sistemen alternatiba gisa duen bideragarritasuna aztertzeko. Hala ere, software librearen erabilerak datuen pribatutasuna bermatu behar du, eta horrek sistema geure makinetan kokatzeko beharra dakar. Bideokonferentzia-zerbitzuaren erabilgarritasun handia eta bideo-konferentziek sortutako trafiko guztia maneiatzeak gure sarean sortuko lukeen gainkarga ziurtatu behar izateak ez du gomendatzen tresna hori unibertsitate-komunitatearen eskura jartzea modu.