

Las reivindicaciones de LAB también estarán en el Claustro del día 29

Las reivindicaciones de LAB llegan al claustro. Interpelaciones a la rectora sobre la anulación de los acuerdos de jubilación, modificaciones unilaterales de jornada, privatizaciones, vulneración de las políticas de género y la falta de criterios sobre la renovación de la plantilla.

Informe de Gestión. Perspectiva e impacto de Género

Tal y como se recoge en los “Igualdad en cifras” publicados por la UPV/EHU entre 2017 y 2021, a pesar de la creciente presencia de mujeres entre el personal universitario, es una realidad innegable que las mujeres tienen más problemas para promocionar en su carrera y que en los cargo de mayor categoría (colectivos de nivel 27 y 28 o fuera de tablas del PAS; o, en el caso del PDI, cátedras, IP o decanatos) el predominio de la presencia de hombres es notable.

Con este diagnóstico, el III Plan de Igualdad de la UPV/EHU (2019-2022), a punto de caducar establece, entre otras medidas para impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, el mantenimiento de cláusulas de igualdad en los procesos de selección del PAS (punto 4.3 del Eje Personas), así como el fomento de un mayor número de mujeres en los puestos de liderazgo y en los cargos unipersonales de la Universidad (cátedras y profesorado pleno, IP en proyectos y grupos de investigación, cargos académicos...: punto 5.3 del Eje Gobernanza).

Teniendo en cuenta la necesidad de desarrollar una carrera de varios años para acceder a estos puestos, el reciente Plan de Racionalización de Recursos Humanos aprobado por el Consejo de Gobierno (Fase I) incidirá de manera negativa en esta estrategia de promoción de la carrera de las mujeres dentro de la UPV/EHU, ya que las medidas aprobadas tendrán el efecto de retrasar la edad de jubilación, y que, por tanto, se estreche la puerta de acceso a la carrera. Este retraso en la edad de jubilación, sumado a la tasa de reposición vigente (que condiciona el número de plazas a ofertar al número de personas que se jubilan el año anterior), es evidente que tendrá una incidencia directa en la incorporación de gente joven, y tal y como nos reconoció la administración, en las mujeres, ya que son mayoría entre los colectivos más jóvenes y que están comenzando su carrera laboral y/o académica.

Mis preguntas son:

1. ¿Se ha analizado el impacto desde la perspectiva de género de las medidas adoptadas en esta primera fase de este plan de racionalización de los recursos humanos (medidas para el acceso a la situación de jubilación)? Si es así, ¿por qué no se ha presentado junto con el plan presentado?
2. Aunque no se recoge en los informes en cifras, ¿cuál es el porcentaje de mujeres que, de acuerdo con los acuerdos vigentes hasta la fecha, se ha acogido a la jubilación incentivada (solicitando tanto primas como reducciones horarias), para poder adoptar medidas de igualdad en consecuencia? De hecho, la asociación de mujeres pensionistas Oneka ha puesto de manifiesto una y otra vez que, por necesidades relacionadas con el cuidado, el adelanto de la jubilación castiga más a las mujeres que a los hombres. ¿Se ha previsto que, quitando los incentivos, la universidad puede incidir en esta desigualdad de género? En el diagnóstico previo al IV Plan de Igualdad que debería ponerse en marcha el próximo año ¿la UPV/EHU está dispuesta a hacer un análisis de cómo inciden estas medidas desde una perspectiva de género?

Informe de gestión. Impulsar aquellos planes que mejoren la vida laboral....

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?

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

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.

¿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

En la sección Personas, punto 7.1 dice lo siguiente:

Impulsar aquellos planes que mejoren la vida laboral y reviertan en un personal universitario más motivado y saludable. Especial atención a las medidas de conciliación y adecuación del plan del teletrabajo.

7.1. Analizar las jornadas laborales vigentes, incluida la del teletrabajo, para evaluar su impacto en la eficaz prestación del servicio universitario y proceder a las adaptaciones precisas, en el marco de la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En este punto, has olvidado mencionar algo importante. Habéis modificado las condiciones laborales del PAS, cerrando la universidad durante dos semanas en agosto de 2022, y durante otra semana a primeros de 2023, sin haberlo negociado con los representantes de los y las trabajadoras. Como consecuencia de esta medida, el personal ha sido obligado a disfrutar sus vacaciones durante dos semanas concretas y también ha sido obligado a disfrutar del “turno recuperado” de navidad en días concretos. Es una decisión que atenta directamente contra los derechos de todos y todas las trabajadoras y que van claramente en contra de la conciliación.

¿Habéis medido la motivación del PAS después de tomar estas medidas de forma unilateral? ¿Creéis que con estas medidas se mejora la conciliación de la vida laboral y la familiar?

Informe de gestión. Software libre y Privatizaciones

En el apartado de Formación, punto 12.3:

Revisar las herramientas digitales para la enseñanza tras la pandemia y analizar alternativas de software libre integrables en eGela/pi.

Se ha montado el sistema jitsi de videoconferencia y se está estudiando la posibilidad de montar un servidor para herramientas openoffice de trabajo colaborativo.

Las últimas decisiones tomadas por este equipo rectoral han ido en dirección opuesta al camino marcado por el software libre. Para muestra un botón. El alumnado de la UPV/EHU hasta este año tenía su buzón de correo electrónico @ikasle.ehu.eus en un sistema basado en software libre llamado Dovecot. Este equipo rectoral decidió que todos los alumnos matriculados en el curso 2022/23 tendrían su buzón de correo electrónico en la nube de una empresa privada como Microsoft M365, con todo lo que ello supone: privatización de servicios TIC, entrega de datos del alumnado y una clara apuesta por el software privativo.

Todo esto no aparece en el informe de gestión, pero sí se comenta que se ha montado el sistema jitsi de videoconferencia. No conocemos ningún sistema jitsi en la universidad, por lo que nos gustaría saber exactamente donde se aloja el sistema al que hace referencia el informe.