

Opinión de LAB ante los programas de las candidaturas a rectorado: condiciones laborales del PTGAS de la UPV/EHU

Las elecciones para elegir al equipo rectoral de la UPV/EHU se celebrarán el 26 de noviembre. El equipo elegido tendrá la oportunidad de marcar, aunque sea en parte, el rumbo de la UPV durante los próximos seis años. La financiación que se destina a la universidad pública está en manos de otras instituciones, especialmente del Gobierno Vasco. Sin embargo, las políticas de los equipos rectorales de la UPV/EHU, así como la forma de tomar decisiones y gestionar, tienen una gran importancia. La contribución de la Universidad al desarrollo de la sociedad vasca, su servicio a la sociedad y las condiciones de trabajo del personal de la UPV/EHU se verán influenciadas de forma importante en las decisiones adoptadas por uno u otro equipo rectoral.

Sin olvidar tanto las decisiones como las actitudes mostradas en años anteriores, especialmente durante el mandato del último equipo rectoral, la sección sindical de LAB de la UPV/EHU ha analizado los programas de ambas candidaturas y queremos compartir con el personal de la UPV/EHU nuestras reflexiones sobre algunas cuestiones directamente relacionadas con las condiciones laborales.

Respecto al Personal Técnico de Gestión y de Administración y Servicios:

En el caso del colectivo PTGAS, para comparar los programas de ambas candidaturas, se ha realizado un análisis de las acciones que cada una de las candidaturas tiene previsto adoptar para dignificar las condiciones laborales, entendiendo las mismas en un sentido amplio, en las que se recogen medidas de estabilización del personal, de alivio de la carga de trabajo y mejora del desempeño laboral, y de mejora salarial.

Históricamente, aunque no es la única vía, la estabilización del PTGAS, y en consecuencia la disminución de la tasa de temporalidad, se ha llevado a cabo a través de las OPEs. Es evidente cómo se reduce la tasa de temporalidad tras la realización de dichas convocatorias

Veamos qué dicen Ferreira y Bengoetxea de esta herramienta de estabilización del personal.

Estabilización del personal. En el programa de Eva Ferreira se dice: “lanzaremos convocatorias bienales para estabilizar al personal interino (OPE), reduciendo la temporalidad y garantizando la continuidad laboral”, así como “terminaremos los procesos para reducir la temporalidad a menos del 8%(...)”.

En cambio, en el de Bengoetxea, además de la mención al carácter bienal, se habla de la necesidad de la negociación y del número de puestos a adjudicar: “Ejecutar anualmente la OPE de Personal Docente e Investigador negociado con la parte social, y realizarla cada dos años en el caso del PTGAS, en ambos casos con el fin de estabilizar y promocionar el número máximo de puestos de trabajo que permite el marco normativo”.

Alivio de la carga de trabajo y mejoras laborales. En segundo lugar, sobre la adecuación de la carga de trabajo y el desempeño del PTGAS de la UPV/EHU, aunque ambas candidaturas se centran en el aumento de plantilla, la formación del personal y la valorización de los puestos de trabajo, existen algunas diferencias.

Así, en el programa de Ferreira se menciona: “aumentaremos en un 50% la plantilla del personal especializado en los servicios estratégicos para que la universidad pueda afrontar los retos de formación, investigación y transferencia e internacionalización de forma adecuada”. Deja por

determinar cuáles son, a su juicio, esos «servicios estratégicos» y si ve la necesidad de incrementar la plantilla de personal excluido de los mismos.

En el caso de Bengotxea, la ampliación de plantilla afectaría a todo el colectivo PTGAS: “Creación anual de 200 nuevos puestos de la plantilla de PTGAS”. Se mencionan objetivos y acciones concretas. Objetivos: “Llegar de forma escalonada a la ratio 1/1 PTGAS/PDI recomendado por la CRUE”. Y acciones: “Realizar un análisis de situación para identificar dónde se encuentran los déficits más graves de PTGAS” y “Buscar el consenso con el Gobierno Vasco y los representantes sociales para resolver el déficit de PTGAS”.

En el programa de Ferreira para la mejora del desempeño y de la formación laboral encontramos una serie de medidas:

- “Mejoraremos las condiciones laborales y fomentaremos el teletrabajo flexible adaptado a las necesidades de cada servicio, facilitando la conciliación entre la vida personal y laboral del personal”.
- “Optimización de la administración: optimizaremos los procesos de gestión para reducir la burocracia y automatizar tareas manuales, simplificando así el día a día del PTGAS”.
- “Bienestar laboral: realizaremos un diagnóstico exhaustivo de los puestos de trabajo con alto nivel de estrés, considerando factores como la carga laboral, plazos ajustados y la gestión de recursos humanos. Analizaremos posibles cambios organizativos y en caso de ser necesario ofreceremos apoyo del servicio de atención psicológica”.
- “Desconexión digital: promoveremos medidas para garantizar el derecho del personal a la desconexión digital fuera del horario laboral y crearemos un manual de buenas prácticas”
- “Analizaremos los horarios de apertura de las distintas dependencias y servicios de la universidad para conseguir el mejor equilibrio posible entre el servicio público, los recursos disponibles y la sostenibilidad medio ambiental”.

Por otro lado, la candidatura de Ferreira prevé medidas para facilitar la transmisión de conocimiento entre el personal de nueva incorporación y el que está a punto de jubilarse:

- “Personal novel: crearemos protocolos y planes de acogida personalizados en todos los puestos para acompañar y guiar al personal novel en sus primeros pasos”.
- “Personal veterano: lanzaremos un plan de Mentoring que permita gestionar la salida del personal veterano y la transferencia de sus conocimientos y experiencia a las nuevas generaciones”.

Además, se exponen medidas para facilitar la promoción y las vías de promoción del personal, tales como:

- “Formación continua: ofreceremos un modelo de formación para adquirir competencias específicas relacionadas con los puestos de trabajo en todas las áreas de especialización desarrollando así un itinerario formativo vinculado a la carrera profesional”.
- “Digitalización: fomentaremos la formación en nuevas tecnologías y digitalización para que todo el personal se sienta seguro y cómodo al utilizar herramientas digitales en el desempeño de sus funciones”.
- “Implementaremos un plan que permita la promoción regular del PTGAS, reconociendo el talento y la capacidad del personal”.
- “Negociaremos subidas de niveles y la implantación del grupo B para ciclos formativos de

grado superior, facilitando oportunidades de desarrollo profesional dentro de la universidad”.

- “Rediseñaremos el modelo de carrera profesional del PTGAS, creando nuevas escalas que impulsen su desarrollo”.

Como es evidente, todas estas medidas para aliviar la carga de trabajo, mejorar la formación del PTGAS y ampliar las posibilidades de promoción son beneficiosas. Sin embargo, el riesgo de que se quede en una mera promesa llena de indefinición es también evidente, sobre todo si tenemos en cuenta que el actual equipo rectoral ha tenido cuatro años para poner en marcha estas medidas y en varias ocasiones ha ido en la dirección opuesta. En cuanto a la falta de definición, ¿quién llevará a cabo los análisis a realizar? ¿Con quién pactará las medidas concretas que serán necesarias?

En cuanto a la candidatura de Bengoetxea, se proponen las siguientes medidas previstas para mejorar el desempeño laboral y la formación:

Para reducir la carga laboral se propone: “Realizar un análisis de situación para identificar dónde se encuentran los déficits más graves de PTGAS”, “Buscar el consenso con el Gobierno Vasco y los representantes sociales para resolver el déficit de PTGAS” y “Realizar un análisis de la situación del personal PTGAS, elaborar el documento de necesidades de personal e identificar y poner en marcha la futura plantilla de referencia en colaboración con el Gobierno Vasco”.

Otras medidas previstas en el programa de Bengoetxea para la mejora de la jornada laboral y la formación del personal:

- Relacionadas con la conciliación: “Negociar con la representación sindical jornadas y horarios flexibles para atender las necesidades de cuidado manteniendo siempre la presencialidad necesaria”; “Abrir vías cerradas por las actuales medidas de conciliación para las relaciones no familiares a través de la negociación sindical”; “Analizar la necesidad y posibilidades de disponer de salas de lactancia”
- Relacionadas con la formación: “Definición del plan de formación, guías de servicios y acogida al nuevo personal docente, investigador y PTGAS”; “Diseñar una formación integral que, teniendo en cuenta las características particulares de los tres colectivos, haga frente a los trabajos actuales y a los retos de futuro, adaptándose a las características de los puestos y al momento de la trayectoria del personal”; y por último, para hacer frente a una digitalización ineludible podemos leer: “Establecer procedimientos digitales adecuados que alivien la carga de trabajo”; “Proporcionar a tiempo la formación necesaria a todo el personal en sus horas de trabajo” y por último, “Tener en cuenta las necesidades de personal de la UPV/EHU y las aportaciones de profesionales expertos en digitalización de la UPV/EHU para la definición y puesta en marcha de procedimientos de digitalización”.
- Respecto a las opciones de promoción: Con el objetivo de “Incrementar las posibilidades de promoción del PDI y PTGAS”, se propone, “Adaptación y entrada en vigor de la carrera profesional de los empleados públicos regulada por el Gobierno Vasco a la universidad”.
- Otras medidas para mejorar el desempeño laboral incluyen también novedades respecto a la jubilación; “Mantener, evaluar, adaptar y explorar nuevas vías acordadas por la vía de la negociación para facilitar la jubilación”; respecto al cierre de centros “Reestructurar la apertura de los centros desde el punto de vista del servicio público y la sostenibilidad para garantizar en todo momento el acceso del personal” y respecto al servicio de mantenimiento “Reforzar el servicio de mantenimiento propio y reducir las subcontrataciones con empresas externas”

Analizando las propuestas de Bengoetxea, en los casos en los que es posible, explica con mayor precisión las medidas que piensa adoptar. Asimismo, de llevarse a cabo dichas medidas, se percibe un ejercicio participativo que deja la puerta abierta a revisiones y mejoras de los acuerdos actualmente vigentes.

En los programas de ambas candidaturas se hacen otras referencias a las condiciones laborales, como el transporte inter-campus, el servicio de salud universitario o los servicios deportivos y de comedor. Para no hacer inacabable este análisis, sintetizando, y como hemos mencionado más arriba, creemos que el programa de Bengoetxea da una respuesta más concreta a las preguntas del qué, cómo y con quién hacerlo, que el programa de Ferreira.

En cuanto a los salarios, en el programa de Ferreira se proponen incentivos salariales para el colectivo PTGAS que hasta ahora no han existido: “Incentivos adicionales: analizaremos la posibilidad de ofrecer incentivos a través del diseño de un Plan de Bienestar para toda la comunidad universitaria”, pero los incrementos salariales se asocian a cambios de nivel, promoción y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la valoración de los puestos de trabajo, Ferreira dice, “definiremos la plantilla de referencia actualizando la descripción de los puestos de trabajo”. Por otro lado, en el programa de Bengoetxea se comprometen a, “Actualizar las monografías de personal PTGAS y acordar con los agentes sociales el procedimiento de nueva valoración económica de los puestos de trabajo y acordar con el Gobierno Vasco la aportación necesaria para la materialización de las nuevas retribuciones correspondientes”.

En cuanto a las medidas de subida salarial además de la valoración de los puestos de trabajo, y además de los incentivos anteriormente mencionados, es muy significativo que la candidatura de Ferreira no contemple otras medidas o formas de elevar las retribuciones.

En el caso del programa de Bengoetxea se indica, por un lado, al igual que en el caso de los PDI, “Abrir la vía para acordar con el Gobierno Vasco y los agentes sociales incrementos salariales superiores al IPC para todos los trabajadores en los próximos tres años” y por otro, de manera mucho más concreta, “Negociar con la parte social y con el Gobierno Vasco la mejora de las retribuciones de PTGAS de los niveles 13 y 14 y 15”.

Los y las trabajadoras de la UPV/EHU hemos perdido notablemente poder adquisitivo como consecuencia de las medidas adoptadas por los gobiernos liberales y los equipos directivos de la UPV/EHU no han sido capaces de hacer frente al impacto de estos recortes. Estos problemas estructurales se están alargando demasiado. Tendremos que mantenernos vigilantes y activadas para que haya verdaderos avances en torno a las propuestas mencionadas y en sí las palabras de la campaña electoral se convierten en hechos.

Respecto a toda la comunidad de la UPV/EHU:

Privatización de servicios.

LAB ha denunciado reiteradamente la privatización de diversos servicios que se ha llevado a cabo en la UPV/EHU. En los servicios ligados a las TIC son varios los ejemplos, tales como la migración de buzones de emails a Microsoft, en lugar de desarrollar y mantener aplicaciones informáticas propias, ponerse a disposición de empresas privadas, así como prestar el Servicio de Atención al Usuario de

la Universidad (CAU) a través de una empresa externa...

En el ámbito sanitario, la atención médica se está poniendo en manos de empresas sanitarias privadas, eliminando progresivamente la plantilla de profesionales sanitarios de la UPV/EHU.

Muchas de las labores de mantenimiento de los edificios también se realizan a través de empresas externas, en lugar de ampliar y diversificar la plantilla de la UPV/EHU. También es hora de empezar a dar pasos para que el servicio de limpieza de la UPV/EHU, se dé a través de personal propio.

La defensa decidida de la universidad pública, la lucha contra la privatización y la publicación deben ser objeto de medidas desde los equipos rectorales.

En el programa de Ferreira, salvo, "Ampliaremos el Servicio de Atención Psicológica, garantizando una adecuada financiación y dotación de personal para que atiendan adecuadamente a los colectivos de la comunidad universitaria", no se recoge ninguna propuesta para revertir las privatizaciones.

En el programa de Bengoetxea

- Teniendo como objetivo la "Elaboración del plan integral de Digitalización", se propone "Analizar si los servicios que se subcontratan con empresas externas cubren las necesidades de los usuarios y de la UPV/EHU".
- Con el objetivo de "Disponer de un servicio de salud laboral en todos los campus", incluyen acciones diferentes como, "Analizar en colaboración con la Facultad de Medicina y Osakidetza cómo hacer atractiva la oferta de plazas del servicio de salud para conseguir los profesionales necesarios", y "Recuperar el servicio de salud laboral en todos los campus".
- Por otro lado, y con el objetivo de la "Creación y potenciación de un servicio integral de atención psicosocial", se propone "Desplegar el servicio de atención psicosocial integral incorporando nuevas figuras profesionales y dotando de más recursos que permitan responder adecuadamente a las necesidades de atención psicosocial del estudiantado y del conjunto de la comunidad".
- Con el objetivo de "Tener servicio de comedor y deporte en todos los campus", se comprometen a "Realizar las gestiones necesarias para la implantación de servicios deportivos y de comedor en todos los campus que faltan en la actualidad", aunque no queda claro si existe intención de ofrecer estos servicios a través de recursos propios de la UPV/EHU.

Financiación suficiente para la UPV/EHU, punto clave

Para que la universidad que necesita la sociedad vasca sea pública y sólida es necesario contar con la financiación necesaria. Sin recursos económicos suficientes no se puede garantizar una educación universitaria de calidad y difícilmente se puede dar respuesta tanto a las necesidades señaladas en este mismo texto como a otras tantas que no hemos mencionado. La propia LOSU recoge como objetivo para el año 2030 que la financiación para las universidades públicas sea del 1% del PIB. Actualmente, sólo el 0,4% del PIB vasco se destina a la UPV/EHU, cifra muy alejada de la financiación que reciben muchas universidades públicas europeas.

Desde el Gobierno Vasco no se ha dado la atención necesaria a la UPV/EHU mientras financian a las universidades privadas y se les facilita la ejecución de nuevas iniciativas (tanto de recursos como económicas). En el ámbito de la investigación, es evidente la inversión en algunos espacios de

investigación creados con el apoyo del Gobierno Vasco, con un impulso menos claro al desarrollo de la investigación en la propia UPV/EHU. Es necesario un compromiso claro por parte de las instituciones a favor de la universidad pública. Aunque la financiación no esté en gran medida en manos del equipo directivo de la UPV/EHU, es necesario que sea prioritaria la demanda para atajar esta infrafinanciación crónica, priorizando la universidad pública y destinando recursos suficientes.

Las dos candidaturas plantean el objetivo de alcanzar el citado 1% de financiación. En el programa de Ferreira se recoge, “marcaremos como objetivo alcanzar en 2026 un incremento del 0,8% de PIB, y llegar al 1% en 2030”. También, “Implementaremos una planificación financiera a medio y largo plazo que garantice la sostenibilidad económica de la UPV/EHU, priorizando una distribución eficiente de los recursos”, y se añade “Potenciaremos la búsqueda de patrocinios y mecenazgo de entidades públicas y privadas, y fundaciones que deseen colaborar con la UPV/EHU en la financiación de proyectos estratégicos, actividades culturales o científicas”.

En el de Bengoetxea, con el reto de “Cumplir el objetivo de financiación del 1% del PIB que establece la LOSU para las universidades públicas para 2030”, marcan como objetivo “Aumentar la aportación del Gobierno Vasco de 0,4% actual al 0,9% en 2030, haciendo un esfuerzo especial en los primeros años para cubrir las carencias más graves” y ligadas a esto las acciones, “Completar la memoria integral de necesidades de financiación de la universidad en inversiones y mantenimiento de infraestructuras para mejora de la sostenibilidad, el aumento del personal PTGAS, cumplir las necesidades de plantilla de PDI y mejorar las retribuciones”, “Completar la memoria de necesidades de financiación e identificar las situaciones más graves, tanto de infraestructuras como de personal, para poder priorizar”, y “Acordar con el Gobierno Vasco un calendario para garantizar la financiación”.

Por último, en el programa de Bengoetxea vemos un aspecto interesante cuando se hace referencia a la “Negociación de la financiación en cooperación y diálogo”, y es que, se propone el “Debate y aprobación de los presupuestos en Consejo de Gobierno, recepción de aportaciones y posterior negociación con el Gobierno Vasco (en ese orden)”, lo cual nos parece un punto de vista más apropiado para alcanzar los objetivos que se marcan.

LAB cree que es imprescindible definir las necesidades económicas de la universidad y, con ese diagnóstico, acceder a la financiación para intentar salir de la situación en la que nos hemos encontrado hasta ahora, es decir, determinar qué podemos hacer con el dinero que nos dan. Dinero no falta. Es una cuestión de prioridades. Y la universidad pública debe ser una prioridad. Es clave para Euskal Herria.