



La UPV/EHU necesita financiación y decisiones adecuadas

Hemos llegado al inicio del curso con el recién formado Gobierno Vasco y el nuevo Departamento de Ciencia, Universidades e Innovación. Asimismo, el acto de hoy se sitúa a las puertas de las elecciones al rectorado, donde se elegirá el nuevo equipo de gobierno.

Una vez más, escucharemos bonitas palabras tanto del Gobierno Vasco como de las autoridades de la UPV/EHU sobre el rumbo de la universidad pública. Habrá alguna autocrítica y alguna que otra mención a algunos de los problemas existentes, pero, en general, elogiarán una universidad que está “en buenas condiciones” y que avanza hacia la «excelencia», avalada por los datos de los rankings.

Habrán cambios en la dirección, pero, ¿se promoverán los cambios necesarios en diferentes ámbitos de la UPV/EHU?

¿Habrá cambios en la financiación de la universidad pública?

La infrafinanciación de la UPV/EHU es endémica y todavía no se han recuperado los niveles de financiación de los años 2008-2010. Además, estamos muy lejos del 1% del PIB para las universidades públicas que marca la LOSU para el año 2030, ya que actualmente es del 0,4%.

Con respecto a la financiación, no se percibe la voluntad necesaria por parte del Gobierno Vasco para avanzar progresivamente hacia ese objetivo. Mientras tanto, se están canalizando facilidades y una notable financiación pública a las universidades privadas de nueva creación (BCC, Euneiz...).

¿Habrá cambios en el avance de la privatización de los servicios?

En los últimos años se han multiplicado las carencias en diferentes servicios:

- Tan sólo una de las cuatro personas que deberían formar el equipo médico del área sanitaria del Servicio de Prevención estará en activo a final de año. La situación en Gasteiz es completamente precaria, a la falta de personal facultativo hay que sumar la del personal de enfermería. La solución encontrada por la dirección de la UPV/EHU ante esta situación ha sido la contratación del servicio privado de prevención IMQ, descartando otras alternativas.
- El servicio de mantenimiento se ha vaciado de recursos humanos y cada vez más tareas se está realizando a través de empresas privadas, sin que la dirección haya afrontado la situación ni realizado ninguna propuesta general.
- La tendencia en el servicio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación es similar: En lugar de crear nuevos puestos de trabajo y formar al personal existente, se contratan empresas y servicios externos, perdiendo la universidad pública autonomía y poder, además de poner en manos de las multinacionales los servidores y servicios (entre ellos el correo electrónico de alumnado y personal), quedando la custodia de la información (por ejemplo, datos personales y resultados de investigación) en manos privadas.



¿Habrán cambios para lograr una gobernanza más abierta y participativa?

Aunque con frecuencia se habla de transparencia, participación y reducción de la burocracia, se han dado muy pocos pasos en este sentido. Por el contrario, la participación del personal de la UPV/EHU y del alumnado se mantiene muy limitada y las tareas burocráticas han ido ganando cada vez más peso en el trabajo del personal.

Es hora de cambiar los actuales modelos y procedimientos de gobernanza complicados, obsoletos y fosilizados y priorizar la participación efectiva en todas las estructuras que posibilite construir una comunidad universitaria cohesionada.

¿Habrán cambios en las condiciones laborales del profesorado sustituto a tiempo parcial?

Aunque ha habido un notable incremento en la creación de plazas de profesorado ayudante doctor, unos trescientos profesores y profesoras sustitutas siguen percibiendo sueldos de miseria mientras se sigue sin reconocer ni remunerar algunas de las actividades imprescindibles que realizan. Las sustituciones del profesorado a tiempo completo deben realizarse inexcusablemente mediante contratos a tiempo completo. No se puede permitir que, porque sea un colectivo no muy amplio, haya profesorado en la UPV/EHU en estas condiciones.

En vez de buscar una solución real modificando, entre otras cosas el Decreto 41/2008, desde el equipo rectoral y el Departamento del Gobierno Vasco se han utilizado parches que no solucionan esta grave situación.

¿Habrán cambios en las normativas que están obsoletas?

Además del citado Decreto 41/2008, es necesario desarrollar una nueva ley del Sistema Universitario Vasco que responda a las necesidades actuales y permita ofrecer un mejor servicio. Ahora es el momento. No podemos seguir arrastrando una ley obsoleta e insuficiente en muchos aspectos. Además de redefinir las características, dedicación y funciones de las figuras contractuales, esta nueva ley debería permitir dignificar los salarios y acabar con la precarización y discriminación que sufren algunos colectivos.

¿Habrán cambios en la política de plantilla de PTGAS?

La UPV/EHU presenta la mayor ratio PDI/PTGAS (1,9) entre las universidades públicas del estado. Sin embargo, en la CAV las universidades privadas tienen una ratio de 1,4. Esto demuestra en gran medida la carga de trabajo que ha acumulado el PTGAS de la UPV/EHU. Además, hay que añadir que en los últimos años la universidad, como institución, ha adquirido una mayor carga de trabajo, tanto en la docencia como en la investigación y en numerosos servicios. Ya es hora de analizar y ampliar la plantilla del PTGAS.

¿Habrán cambios en los salarios de PTGAS y PDI?

En la última década (2014-2023) el incremento del IPC en la CAV ha sido del 21%. Es evidente que los salarios del personal de la UPV/EHU no han aumentado en la misma medida y, en consecuencia, hemos sufrido una disminución de nuestra capacidad adquisitiva. Por otro lado, la valoración de los puestos de trabajo realizada en 2007 ha quedado obsoleta debido al aumento de la carga de trabajo en la mayoría de los puestos



durante estos años. Por otro lado, a pesar de los avances conseguidos, el salario de la mayoría del personal investigador temporal está lejos de ser digno y es necesario actualizar los complementos retributivos adicionales del PDI que no se han revalorizado desde 2006.

¿Habrá cambios para ampliar y rejuvenecer la plantilla?

La plantilla de la UPV/EHU es insuficiente y está envejecida. En los próximos años gran parte del personal se jubilará y es imprescindible dar un relevo adecuado y programado. Para ello es preciso ofrecer unas condiciones de jubilación adecuadas. Esto quedó claro con el fracaso de las medidas adoptadas unilateralmente por la dirección en octubre de 2022. Denunciamos aquellos recortes y mediante la movilización obligamos al Rectorado a presentar una nueva propuesta.

Además de facilitar la jubilación y antes de que se cronifiquen las carencias hay que reforzar con nuevo personal algunos servicios y departamentos de la UPV/EHU saturados de trabajo. Además, la universidad tiene que realizar un análisis de la plantilla que necesita.

Estas razones, entre otras, nos llevaron el curso pasado a realizar numerosas movilizaciones en la UPV/EHU, entre ellas cinco huelgas. En este curso que acaba de comenzar nos mostramos dispuestos a luchar por las condiciones laborales del personal y por una universidad pública de calidad al servicio de la sociedad vasca.

Por unas condiciones laborales dignas para garantizar la calidad en la UPV/EHU
Por una universidad sin precarización ni discriminación
Por una universidad al servicio de la sociedad vasca
Por una universidad participativa, abierta y dinámica
Por una universidad pública con recursos suficientes