

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

MEMORIA ANUAL DEL ALDEZLE

15 de Diciembre de 2016 - 14 de Diciembre de 2017

Iñigo Urrutia Libarona

aldezlea

ÍNDICE

Introducción	5
1. Asuntos atendidos a lo largo de 2017	8
1.1. Número de personas y asuntos atendidos en la oficina.....	8
1.2. Género de las personas que han acudido a la oficina.....	10
1.3. Idioma en el que las personas se han dirigido a la oficina.....	11
1.4. Número de asuntos por colectivo: alumnado, PDI, PAS y "Otros"	12
1.5. Número de asuntos por Campus.....	14
1.6. Número de asuntos por Centros y Servicios.....	15
1.7. Naturaleza de los asuntos.....	17
1.7.1. Naturaleza de los asuntos planteados por los distintos colectivos.....	18
1.7.2. Naturaleza de los asuntos planteados por mujeres y por varones.....	20
1.8. Temática de los asuntos planteados desde cada colectivo.....	21
1.9. Intervención de la oficina.....	29
1.9.1. Temática de las quejas estimadas.....	30
1.9.2. Colectivos e instancias a quienes se referían las quejas estimadas.....	32
1.10. Respuesta obtenida.....	33
1.11. Colaboración de los Servicios y responsables implicados.....	33
2. Otras actividades del Aldezele	33
2.1. Colaboración con los Defensores y Defensoras del G9	34
2.2. Participación en el XX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios	34
2.3. Participación en la 10ª reunión de la Asamblea General de la CEDU.....	34
2.4. Colaboración con Defensores y Defensoras de la CEDU mediante la participación en foros	34
2.5. Participación en la Comisión Ejecutiva de la CEDU	35
2.6. Relaciones con el Ararteko	35
2.7. Participación en los Consejos de Gobierno de la UPV/EHU	35
3. Informe económico del año	36
4.-Conclusiones y recomendaciones	36
ANEXO I: Recomendaciones	45
ANEXO II: Listado de asuntos atendidos en 2017	79

Introducción

En cumplimiento del artículo 77 de los Estatutos de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, procedemos a presentar al Claustro Universitario la Memoria anual de actividades del servicio del Aldezle correspondiente al período comprensivo entre el 15 de diciembre de 2016 y el 14 de diciembre de 2017.

El o la Aldezle de la UPV/EHU es, como saben, la Institución encargada de velar por el respeto de los derechos y libertades de las y los miembros de la Comunidad Universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios de la UPV/EHU. También es una instancia mediadora en los conflictos entre sujetos de la Comunidad Universitaria. De acuerdo con la normativa, ha de presentar anualmente su Memoria de actividades al Claustro Universitario, que informará sobre los principales problemas que se hayan puesto de manifiesto con ocasión del desempeño de sus funciones. La memoria, según el Reglamento del Aldezle, ha de contener información acerca del número y tipo de solicitudes y quejas presentadas, de las que fueron rechazadas y las que fueron objeto de tramitación, de las principales recomendaciones y sugerencias efectuadas, y de si estas fueron seguidas o no por los órganos, servicios o personas afectadas.

Antes de proceder a la descripción de las actividades de este servicio, interesa dar cuenta de que, en este periodo, se ha producido el relevo de Doña Itziar Etxebarria, primera Aldezle de la UPV/EHU, que ha venido ocupando el cargo desde su elección por el Claustro universitario celebrado el 15 de diciembre de 2011, hasta el 23 de mayo de 2017, día en el que este mismo órgano voto favorablemente al nombramiento de quien actualmente lo ocupa, Iñigo Urrutia (con efectos el día 5 de junio de 2017). Quisiera, en primer lugar, agradecer el trabajo, la dedicación y el buen hacer de la profesora Etxebarria en el desarrollo y puesta en marcha de esta institución universitaria. Gracias a su esfuerzo, en la actualidad, la institución del Aldezle es una institución consolidada en la UPV/EHU, que goza de buena aceptación y respeto por parte de todos los colectivos universitarios. Indudablemente, la labor del servicio del Aldezle durante los pasados cinco años ha favorecido también el desarrollo de la UPV/EHU, incidiendo en la mejora de las prácticas y procedimientos administrativos, tratando de garantizar los derechos que asisten a las personas que integramos la comunidad universitaria y, en definitiva, impulsando la mejora del servicio público universitario. La contribución del servicio del Aldezle en todo ello es mérito de la profesora Itziar Etxebarria.

En todo caso, y a los efectos de esta memoria, las actividades del servicio del Aldezle desarrolladas en los primeros cinco meses del período objeto de análisis, se han desarrollado bajo la dirección de Itziar Etxebarria y los restantes bajo la dirección de quien suscribe. Este relevo en la dirección del servicio ha supuesto algunos cambios en las formas de actuar, y en la organización del mismo. Así, en lo relativo a lo segundo, cabe destacar un cierto impulso a la descentralización del servicio, repartiendo la jornada semanal entre los despachos de Donostia y Leioa, con lo que se busca acercar la institución a la comunidad universitaria. Asimismo, en esta segunda etapa hemos tratado de primar el análisis jurídico de los asuntos en la formación de los expedientes, con la intención de buscar la máxima consistencia en nuestras resoluciones y recomendaciones. Asimismo, se ha desarrollado un protocolo interno de trabajo relativo a las actividades de mediación que desarrolla este servicio y que resulta de aplicación a las situaciones de conflicto que puedan surgir entre el personal docente e investigador que desarrolla sus funciones en los diferentes departamentos y centros de la Universidad y entre el personal de administración y servicios, o entre ambos colectivos. El protocolo sobre mediación es

un instrumento de gran alcance que establece el procedimiento de actuación en el desarrollo de esta importante labor. A través del procedimiento que marca el protocolo nos esforzaremos en encontrar cauces para crear o restaurar un entorno laboral más amable, tarea nada sencilla en muchos casos, pero que afrontamos con optimismo y total disposición. Quiero agradecer al equipo de juristas de Secretaría General el apoyo que nos ha brindado para su diseño y redacción.

No quisiera que esta primera memoria sea entendida como el mero cumplimiento de una obligación formal; más allá del deber normativo de su presentación, nos gustaría que la memoria diera la oportunidad a todas las personas que conformamos la comunidad universitaria de hacer una reflexión sobre aspectos concretos del funcionamiento de nuestra universidad, con espíritu crítico pero, en todo caso, en sentido positivo, con miras a mejorar. Efectivamente, pese a tratarse de una memoria de gestión, se ha de tener en cuenta que por las oficinas de Leioa y de Donostia pasan multitud de personas de los diferentes colectivos universitarios, lo que nos convierte en un observatorio privilegiado para detectar los problemas y cuestiones más frecuentes o que más preocupan a la comunidad universitaria. Desde esa perspectiva, nos gustaría que esta memoria sirviera no sólo para transmitir al Claustro qué se ha hecho en el último año, sino también para trasladarle algunos de los problemas e inquietudes que preocupan a la comunidad universitaria.

Asimismo, la memoria también es un buen instrumento para analizar y reflexionar sobre los aciertos, los errores y, especialmente, los puntos de mejora en el desarrollo de la función que este Claustro ha encomendado al Aldezle, con ese mismo espíritu reflexivo y crítico. Hemos trabajado duro y con la mejor voluntad pero seguro que no siempre hemos acertado. Desde aquí quiero transmitir mis disculpas a quienes entienden que el servicio del Aldezle les ha podido defraudar en sus expectativas. A ellos quisiera solicitarles, abusando de su generosidad, que disculpen a este Aldezle y que seguimos a su servicio. En esa línea, ya les avanzo que cualquier sugerencia u observación que sirva para mejorar el servicio del Aldezle será bienvenida.

En lo que hace a la labor habitual de la oficina del Aldezle, las actuaciones que se realizan ordinariamente se clasifican en tres tipos:

- Consultas: Las consultas son formuladas por las personas interesadas, y se dirigen a conocer el alcance concreto de sus derechos o cómo salvaguardarlos, el ámbito de actuación de los órganos y servicios universitarios, así como el procedimiento de intervención del o de la Aldezle y la naturaleza y alcance de sus funciones. Se trata de funciones de asesoramiento.
- Las quejas y reclamaciones: se plantean por personas de la Comunidad de la UPV/EHU o con interés legítimo que consideran menoscabados sus derechos o intereses legítimos por la actuación o inactividad administrativa o por las decisiones llevadas a cabo por órganos, servicios, autoridades o personal académico de la UPV/EHU. La actuación posterior de este servicio puede ser o bien de orientación y seguimiento, en el que se indica a la persona interesada cuales son los pasos a seguir para resolver su caso, si es que la actuación del Aldezle estuviera vedada, por no haberse agotado las vías procedimentales ordinarias por ejemplo; o bien puede dar lugar a una recomendación dirigida a la instancia universitaria competente, tras el oportuno examen contradictorio. Tales recomendaciones pueden contener un recordatorio sobre el cumplimiento de la

normativa, o bien una sugerencia sobre cómo interpretar alguna norma aplicable al caso; también pueden contener una propuesta de modificación de la misma, o sugerir la oportunidad de aprobar una nueva norma o acuerdo que permita mejorar el servicio público universitario que prestamos o realizar un juicio de proporcionalidad a los efectos de garantizar algún derecho o interés digno de protección.

- Los procesos de mediación-conciliación: se plantean en casos de conflicto entre dos o más miembros de la comunidad universitaria. La búsqueda de la vía de solución pasa por un acuerdo dialogado entre las personas implicadas, y el Aldeze actúa como vehículo o cauce que propicia un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Al margen de los tres tipos de actividades que acaban de citarse, también se recogen en la oficina “relatos de hechos” a través de los cuales, las personas interesadas ponen en conocimiento del Aldeze una situación o un hecho, sin solicitarle que inicie actuación alguna, o solicitándole que no lo haga.

Cabe destacar que el pasado 2017 ha sido el año en el que más personas han acudido a las oficinas del Aldeze desde que este servicio fuera implantado en la UPV/EHU, en 2011. El aumento de personas a que hemos podido dar servicio nos complace enormemente. A todas ellas queremos expresar nuestro reconocimiento por la confianza depositada. Asimismo, si atendemos al conjunto de asuntos tramitados, observamos que se ha producido un considerable avance respecto de años anteriores, revertiéndose la orientación decreciente que venía produciéndose.

El contenido de esta Memoria, que incluye tanto los asuntos tramitados bajo la dirección de la profesora Etxebarria como de quien suscribe, mantiene la estructura básica de las anteriores, a fin de poder analizar de forma evolutiva la progresión de asuntos y sus características. No obstante, este año se ha querido introducir una mayor sustantividad en el contenido de la misma, por lo que se han incluido referencias concretas a los asuntos que mayor atención nos han exigido así como el contenido de ciertas resoluciones o recomendaciones que, por su carácter general, se ha considerado interesante su conocimiento general. En ellas se han borrado los datos personales y las referencias que pudieran identificar los sujetos intervinientes, lo que quizás dificulte su lectura, por lo que les pedimos perdón. En todo caso, hemos considerado interesante incluirlas en su versión original para que se hagan una idea más certera de la forma de actuar de este servicio.

Comenzaremos describiendo los asuntos atendidos en la oficina a lo largo de 2017, poniéndolos en relación con los de los años anteriores, para realizar algunas observaciones al respecto. A continuación, se describirán otro conjunto de actuaciones de la oficina a lo largo de 2017, tanto las ordinarias como las relativas a otras actividades, y se presentará el informe económico anual de la misma. Finalmente, la memoria concluirá con unas reflexiones generales. Se incluyen, asimismo, dos anexos. En el primero encontrarán cuatro recomendaciones realizadas por este servicio a diferentes autoridades académicas, cuyo alcance general invita a su difusión (salvaguardando el derecho fundamental a la protección de datos personales de los interesados), y en el segundo, se incluye una tabla con el listado de todos los asuntos tratados en 2017.

Para concluir, quisiera agradecer la disponibilidad, receptividad y consideración para con la institución del Aldezle de la UPV/EHU que han mostrado todas las autoridades académicas. Me he sentido respaldado por la Sra. Rectora Magnífica y por todo su equipo de gobierno, a quienes agradezco su paciencia por atenderme siempre que se lo he solicitado, pese a que, en ciertos casos, nos hayamos visto obligados a tratar cuestiones poco agradables. Gracias, por tanto, por su disponibilidad, su apoyo y comprensión, y por el respeto que han mostrado a la institución del Aldezle. Todos ellos han respetado la independencia de esta institución, que resulta necesaria para su correcto funcionamiento. Asimismo, quisiera agradecer a todos los decanos y decanas, directores y directoras de centros, directores y directoras de departamento, al equipo de gerencia y a todos los responsables de área y de sección por la ayuda que me han dispensado. Y gracias al Claustro por la confianza que, hace unos meses, depositó en mí.

Finalmente, quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a las compañeras del servicio del Aldezle, Ana Saralegi y Maite Estévez, por su paciencia, su eficacia y su compromiso con la institución. Sin ellas, gran parte de las actividades que a continuación se relacionan no hubieran sido posible.

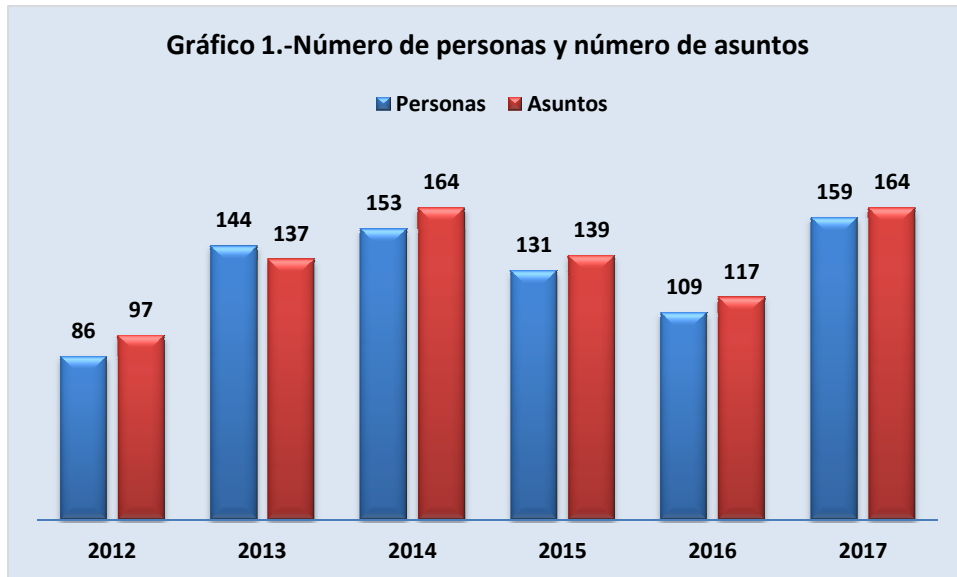
1. Asuntos atendidos a lo largo de 2017

En este apartado se describen y comentan las características fundamentales de los asuntos abordados por la oficina durante el año 2017. En el **ANEXO II** se presenta un listado de todos los asuntos tratados a lo largo del año.

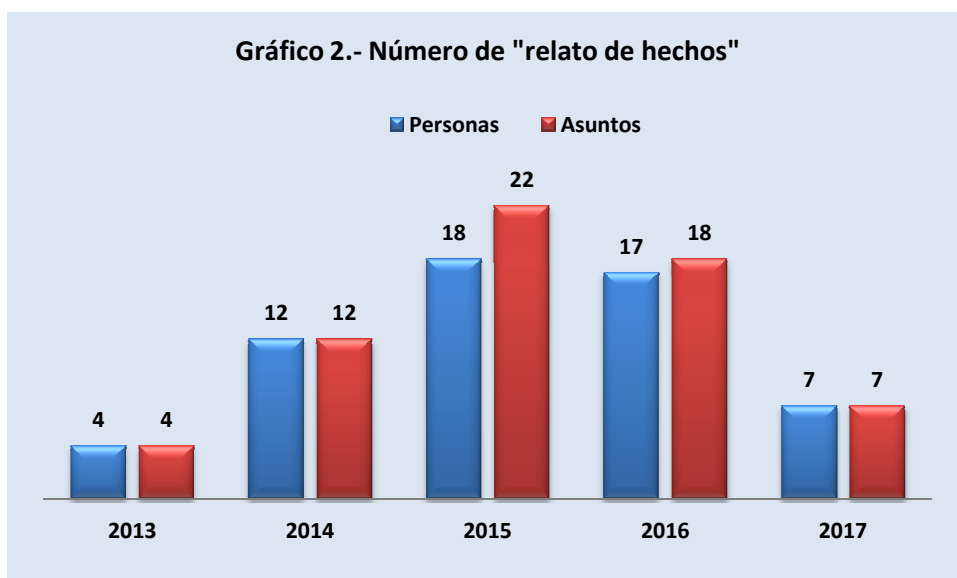
1.1. Número de personas y asuntos atendidos en la oficina

A lo largo de 2017 han acudido a la oficina Aldezle 159 personas, que han planteado un total de 164 asuntos (entre Consultas, Quejas y peticiones de Mediación). El año 2017 ha sido, en consecuencia, el año en el que se ha atendido a un mayor número de personas en nuestras oficinas. De forma acumulada, desde la puesta en marcha del servicio del Aldezle en la UPV/EHU han pasado por el mismo 722 personas (algunas de ellas han acudido varios años), planteándose en total 818 casos.

Como se observa en el Gráfico 1, en los tres primeros años de andadura del servicio se produjo un aumento progresivo tanto el número de casos como el de personas atendidas. Esta tendencia se modificó en sentido decreciente los años 2015 y 2016. Como observaran en la siguiente gráfica, tal tendencia se ha invertido el pasado año 2017, colocándonos en una senda creciente y llegando a máximos históricos tanto en personas atendidas como en casos tramitados.

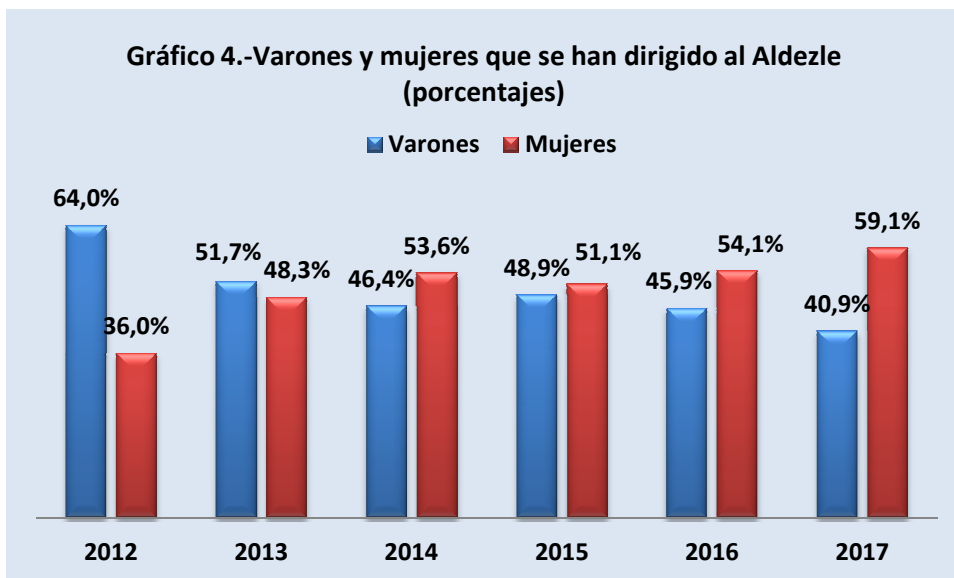
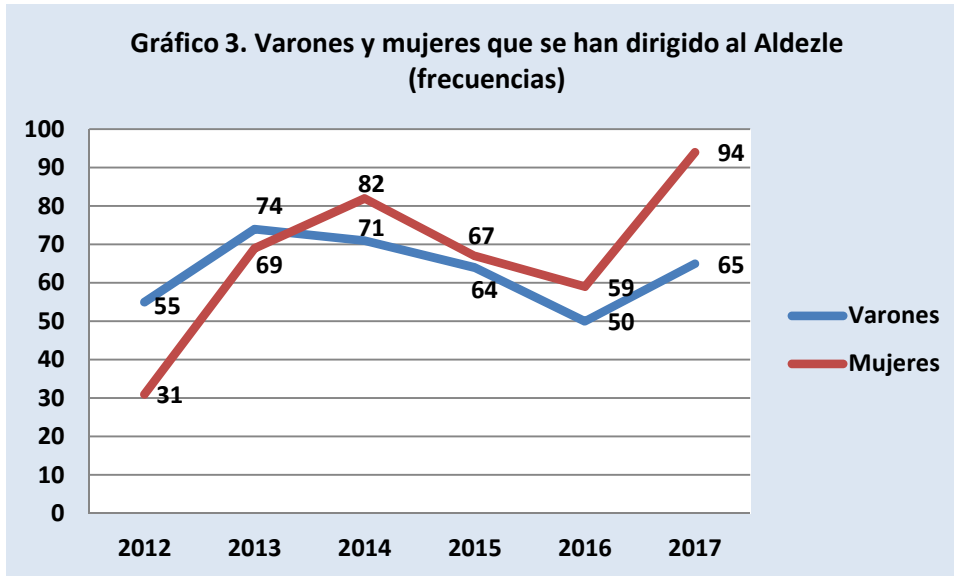


En los apartados siguientes tomaremos como base de referencia los citados 164 asuntos. No obstante, merece reseñarse que, además, a lo largo de este año 7 personas han presentado en la oficina 7 asuntos adicionales. Estas personas no planteaban ninguna consulta, queja o petición de mediación; lo que hacían era relatar una serie de hechos que, debido a su relevancia para la universidad, consideraban conveniente poner en conocimiento del Aldezle. Como se observa en el Gráfico 2, el número de "relatos de hechos" ha disminuido apreciablemente respecto de años anteriores, habiéndose derivado este tipo de asuntos a los procedimientos ordinarios, principalmente, de consulta o de queja.



1.2. Género de las personas que han acudido a la oficina

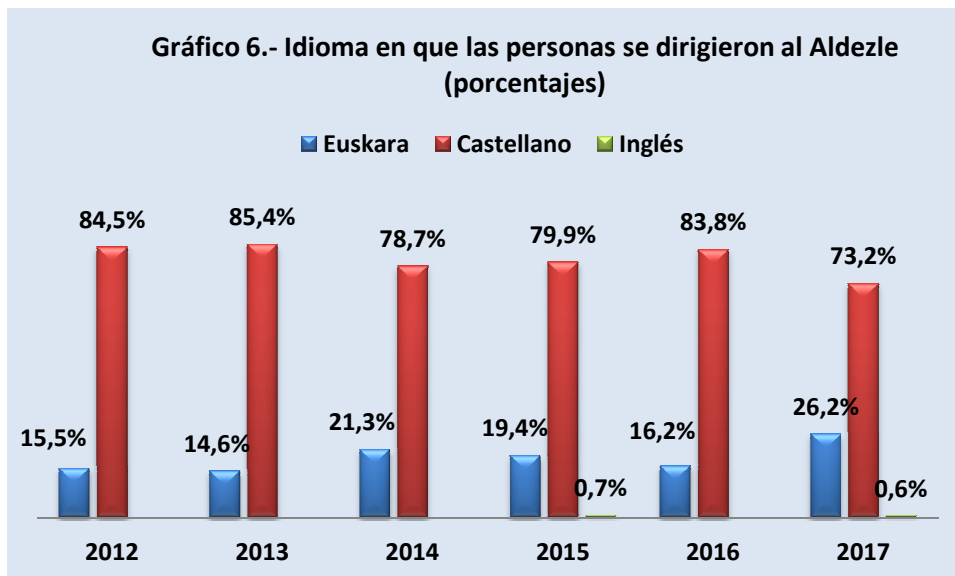
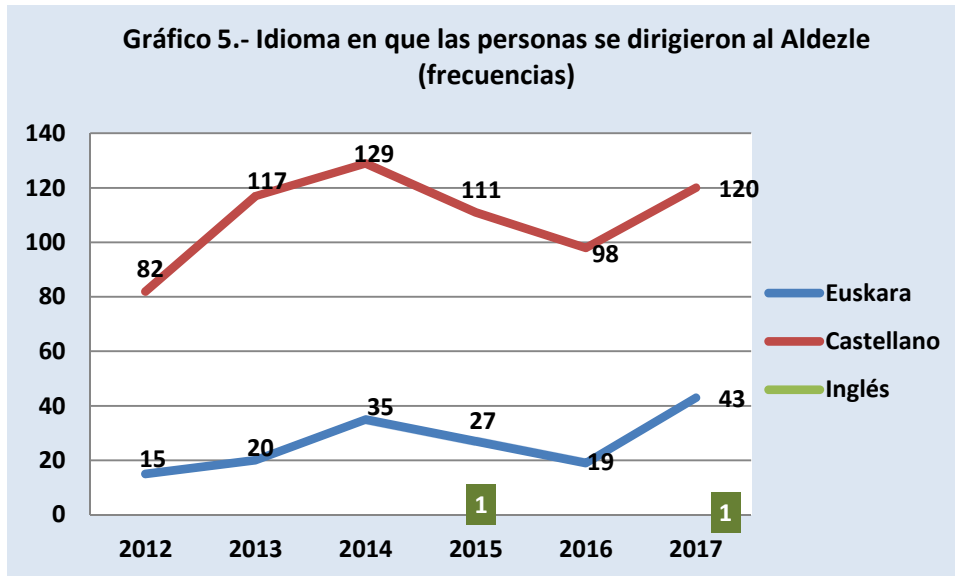
De las 159 personas que han acudido a la defensoría, 94 han sido mujeres y 65 varones. En el Gráfico 3 se presentan las frecuencias de los seis años de andadura de la defensoría y en el Gráfico 4, los porcentajes.



Como se puede apreciar en el Gráfico 4, frente a lo que ocurría los dos primeros años, en los últimos cuatro la proporción entre los sexos de las personas que han accedido a nuestro servicio se ha ido acomodando a su proporción real en el seno de la UPV/EHU (actualmente los varones suponen el 48,2% y las mujeres 51,8% de nuestra universidad). No obstante, este último año 2017 se aprecia un aumento significativo de las mujeres que han acudido a nuestras oficinas, porcentualmente superior a las cifras reales de reparto por sexos en la universidad, lo que nos exige prestar atención a esta tendencia, para ver si se confirma en próximos años, así como realizar un análisis detenido de sus causas.

1.3. Idioma en el que las personas se han dirigido a la oficina

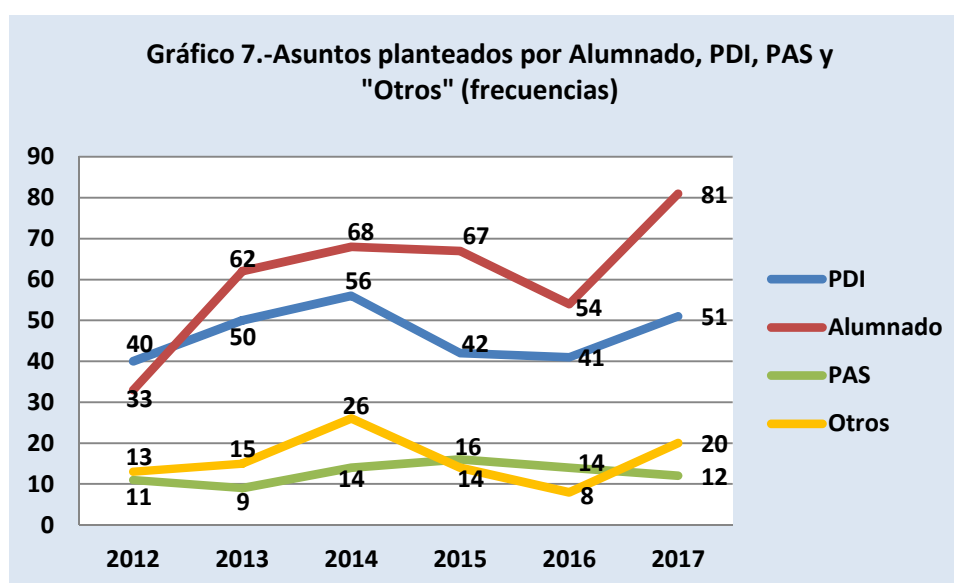
De los 164 asuntos citados, 43 se plantearon en euskara, 120 en castellano y 1 en inglés. Véanse Gráficos 5 y 6.



Como se refleja en el Gráfico 6, este año el uso del euskara, en proporción al del castellano, ha sido superior al de años anteriores. En los primeros cinco años, la media de uso del euskara ha sido de un 17,4%, mientras que en 2017 el euskara se ha utilizado en el 26% de los casos. Más de uno de cada cuatro casos se han planteado y resuelto en euskara. La progresión del uso del euskara en nuestro servicio resulta positiva y esperamos ir mejorando en los próximos años.

1.4. Número de asuntos por colectivo: Alumnado, PDI, PAS y "Otros"

Por colectivos, en 2017, 81 asuntos han sido planteados por el alumnado, 51 por el PDI, 12 por el PAS y 20 por personas ajenas a nuestra universidad (categoría "Otros"). Se han seguido aceptando casos de personas ajenas a la Universidad (principalmente cuestiones relativas al acceso, matrícula, preinscripciones...) por considerar que ello contribuye a la mejora del servicio público que la UPV/EHU presta a la sociedad. En el Gráfico 7 se presentan estos datos en contraste con los de años anteriores. Como se puede observar, el número de asuntos planteados por el PDI y por el alumnado ha aumentado considerablemente respecto de años precedentes, principalmente el del colectivo de alumnado. Los asuntos planteados por el PAS, por el contrario, continúan en una senda decreciente, lo que exige prestar atención a esta tendencia, y adoptar una actitud más proactiva respecto de este colectivo de cara al año 2018.



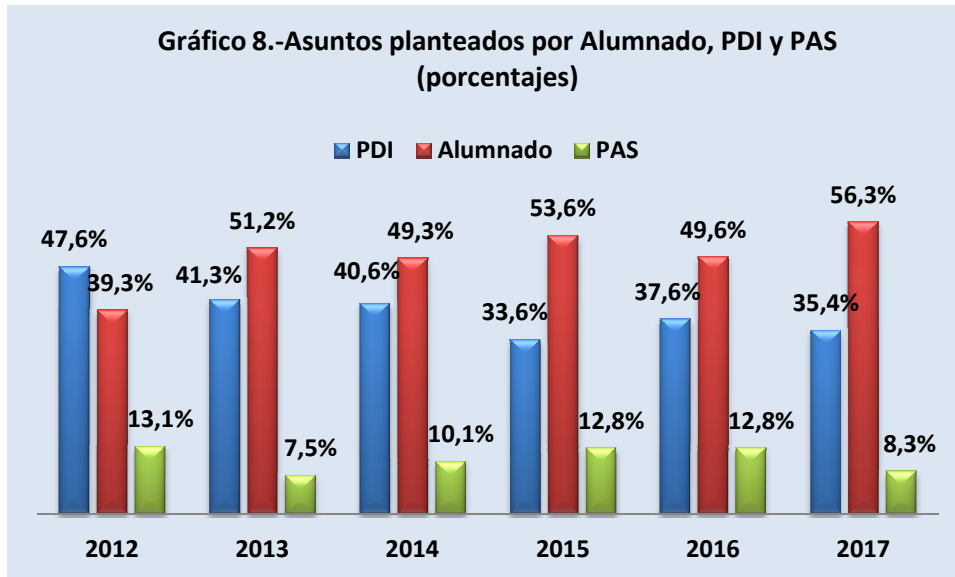
Tal y como puede observarse del cuadro precedente, el origen de los asuntos que experimentan un mayor aumento se encuentra en el colectivo de alumnado. El porcentaje de aumento resulta apreciable respecto del año pasado y, en números absolutos, se ha superado ampliamente el máximo histórico de asuntos planteados en este colectivo.

El colectivo de PDI también ha planteado un mayor número de asuntos que en cursos pasados, invirtiéndose la tendencia decreciente de los dos últimos.

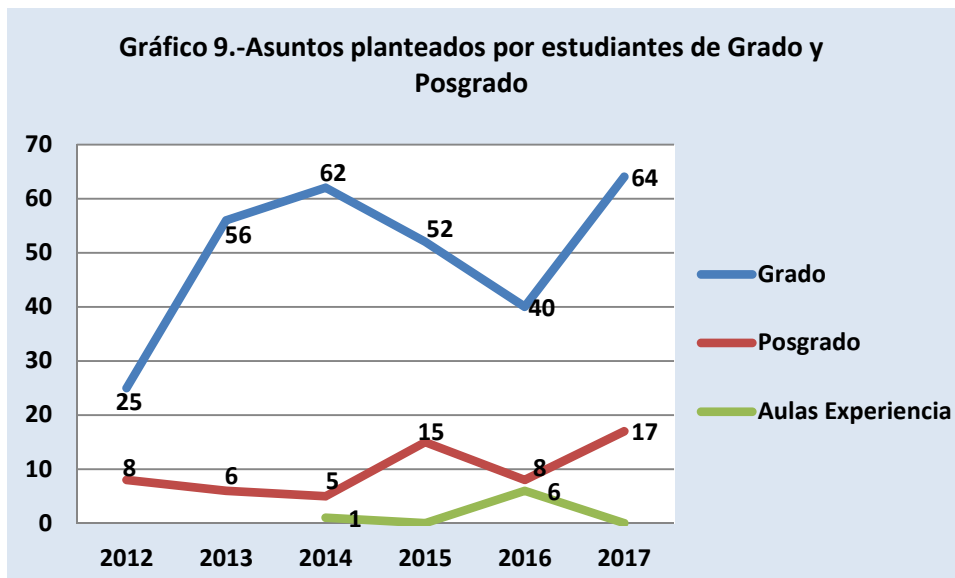
Por lo que respecta a la categoría "Otros", el aumento porcentual y en números absolutos resulta apreciable, aunque sin llegar a las cifras de 2014. Este aumento se debe a que se han planteado un número heterogéneo de casos, que no responden a un patrón uniforme (relativos, entre otros, al acceso a estudios, imposibilidad de matriculación, acceso a plazas docentes, problemas con la homologación de títulos).

En el Gráfico 8 se presentan los datos de los colectivos PDI, PAS y alumnado en porcentajes. Como se puede apreciar, los primeros años –sobre todo el primero– el profesorado estaba sobrerrepresentado en los asuntos tratados por la defensoría, especialmente en comparación con el alumnado, con relación a los porcentajes de cada uno de los colectivos en la UPV/EHU. Esta anomalía se ha ido corrigiendo en los últimos

años. En todo caso, lo que resulta más destacable no es el aumento de casos por el alumnado, ni la estabilización porcentual de los casos planteados por el PDI respecto de su peso real como colectivo, sino la disminución de casos planteados por el colectivo de PAS.



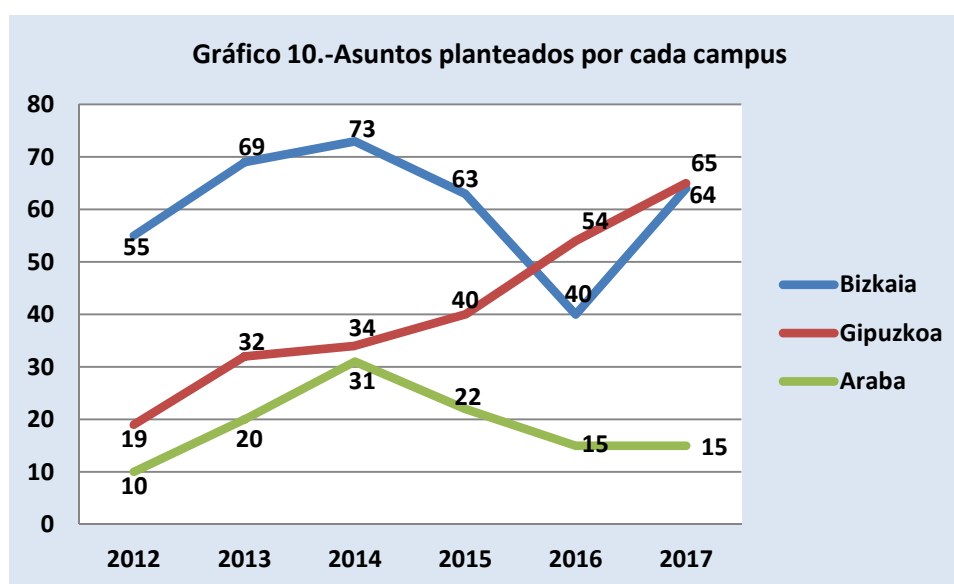
Por otra parte, en 2017, de los 81 asuntos provenientes del alumnado, 64 han sido planteados por estudiantes de Grado, 17 por estudiantes de Posgrado, y ninguno por estudiantes de las Aulas de la experiencia (Gráfico 9).



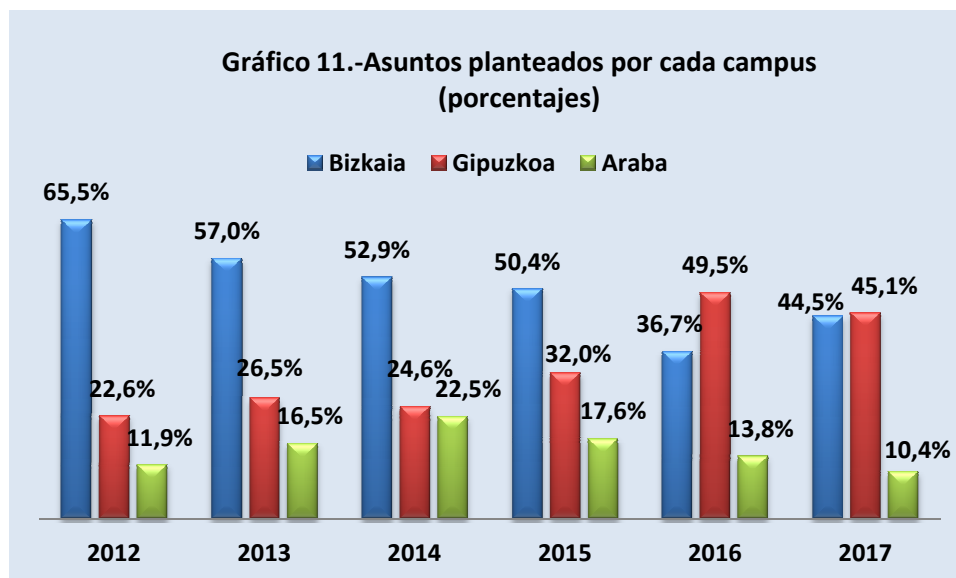
Salvo en el colectivo de alumnado de las aulas de la experiencia, el resto de alumnado ha planteado más casos que en años precedentes, destacando el alumnado de Grado con un aumento importante, y en menor medida el alumnado de Postgrado. Con relación al alumnado de Grado, se ha de destacar que se invierte una tendencia decreciente que arrancó en 2014.

1.5. Número de asuntos por Campus

De los 164 asuntos atendidos por la oficina, 65 se han planteado desde el Campus de Gipuzkoa, 64 desde el Campus de Bizkaia y 15 desde el Campus de Araba (como ya se ha dicho, los 20 asuntos adicionales procedían de fuera de la UPV/EHU). Si comparamos estos datos con los de años anteriores (Gráfico 10), caben extraer una serie de conclusiones: a) hasta el año 2014 se ha producido un aumento de casos en todos los campus; b) a partir de 2014 los asuntos disminuyen en los Campus de Bizkaia y Araba mientras que aumentan en Gipuzkoa; c) en el último año, se han producido aumentos en Bizkaia y en Gipuzkoa mientras que en Araba el número de asuntos se mantiene estable. En los campus de Gipuzkoa y de Bizkaia prácticamente hemos tenido el mismo número de casos.



El Gráfico 11 muestra estos datos en porcentajes. Como en él se refleja, el primer año el Campus de Bizkaia, aun siendo el más grande, estaba sobrerrepresentado (presentó el 65,5% de los casos, cuando en realidad suponía el 56,21% de la UPV/EHU). Sin embargo, en 2015, y sobre todo en 2016, aumentaron mucho los casos de Gipuzkoa, hasta alcanzar una proporción bastante mayor de lo que sería esperable. En el año 2017 el campus de Gipuzkoa ha bajado algo su porcentaje y el campus de Bizkaia lo ha aumentado considerablemente respecto del año anterior. Gipuzkoa ha sido el campus desde el que más actuaciones se han requerido al servicio del Aldezle, pero de forma prácticamente igual a lo ocurrido desde el campus de Bizkaia.



1.6. Número de asuntos por Centros y Servicios

En la Tabla 1 se presenta el listado de Centros y Servicios desde los cuales se ha solicitado la ayuda de la oficina Aldezle. En ella se contabiliza todo tipo de asuntos, tanto quejas (fueran o no luego estimadas) como consultas y peticiones de mediación.

Ha de señalarse la necesidad de relativizar los datos de la tabla siguiente, que únicamente sirven para indicar el origen de los asuntos, sin que quepa extraer conclusiones al margen de ello. El origen de los asuntos suele concentrarse en los centros de mayor tamaño, y también influye el hecho de que se trate de cuestiones que afecten a una pluralidad de sujetos, de ahí que las estadísticas y datos de un mismo Centro o Servicio pueden variar mucho de un año a otro por factores diversos.

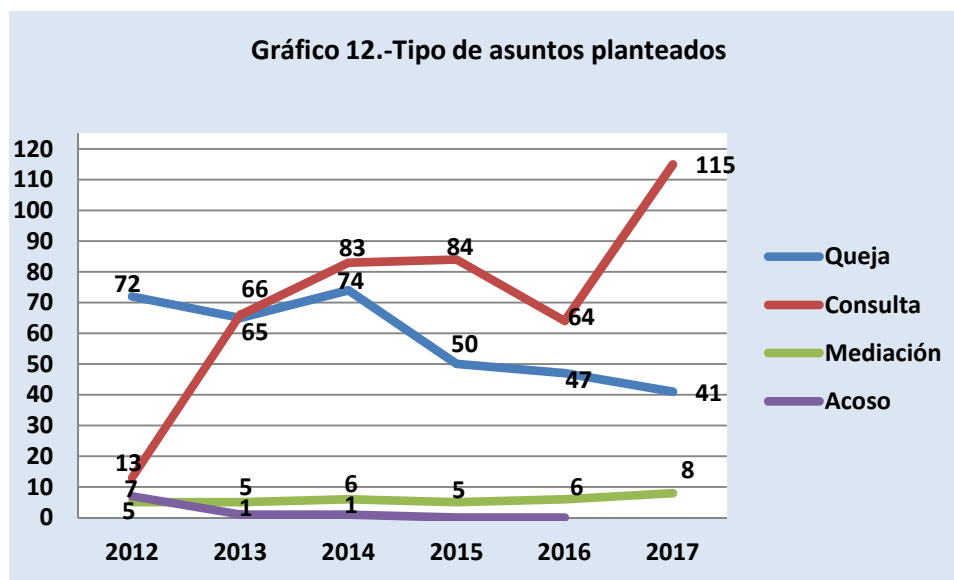
Tabla 1. Centros y Servicios desde los que se han planteado los asuntos

Centros y Servicios	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Aulas de la Experiencia de Gipuzkoa	-	-	1	-	7	-
Biblioteca de Araba	-	-	-	1	-	-
Biblioteca de Gipuzkoa	-	1	-	4	2	1
Centro de Empleo	-	-	-	-	-	1
Centro de Física de Materiales	-	-	-	-	1	-
Consejo de Estudiantes	2	3	1	1	-	-
Edificio Korta	-	-	-	1	-	-
E. Ingeniería de Bilbao	15	13	13	12	6	11
E. Ingeniería de Gipuzkoa	2	4	2	1	2	10
E.T.S. Arquitectura	4	6	4	2	-	-
E.U. Cámara de Comercio de Bilbao	-	-	-	2	-	1
E.U. Enfermería de Vitoria-Gasteiz	-	1	1	-	2	2
E.U. Ingeniería de Vitoria-Gasteiz	2	4	6	6	2	2
E.U. Ingeniería IMH en Alternancia	-	-	-	4	6	7
E.U. Magisterio de Bilbao	5	3	4	4	7	7
Escuela de Máster y Doctorado	-	1	1	5	6	4
F. Bellas Artes	1	5	1	4	2	1
F. Ciencia y Tecnología	3	6	11	7	4	7
F. Ciencias Sociales y de la Comunicación	6	8	17	9	2	6
F. Derecho	6	7	9	9	5	9
F. Economía y Empresa	5	24	5	3	5	13
F. Educación, Filosofía y Antropología	1	7	10	11	9	21
F. Educación y Deporte	3	1	4	6	3	4
F. Farmacia	2	4	4	1	2	2
F. Informática	-	2	4	2	-	-
F. Letras	2	6	16	7	3	3
F. Medicina y Enfermería	13	6	17	12	19	15
F. Psicología	5	4	1	6	9	10
F. Química	-	-	1	-	-	-
F. Relaciones Laborales y Trabajo Social	1	4	1	-	1	-
Gerencia	-	-	1	-	-	-
Rectorado	1	-	-	-	-	-
Secretaría General	-	1	2	1	-	-
Servicio de Atención a Personas con Discapacidades	-	-	-	-	1	1
Servicio de Prevención	-	-	-	-	-	1
Servicio de Deportes	-	-	-	-	1	1
Servicio de Inspección	-	-	-	-	1	-
Vicegerencia de Campus	-	2	-	-	-	-
Vicegerencia de las TIC	3	-	-	1	2	2
Vicegerencia de Personal	-	-	1	2	-	-
Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Resp. Social	-	-	-	1	-	-
Vicerrectorado de Estudios de Grado e Innovación	-	1	-	-	-	-
Vicerrectorado de Grado y Posgrado	-	-	-	-	-	1
Vicerrectorado de Innov., Comprom. Soci. y Acc. Cultural	-	-	-	-	-	1
Vicerrectorado de Investigación	-	-	-	-	1	-
Otros	15	16	26	14	8	20
Total	97	140*	164	139	119**	164

* Tres asuntos fueron planteados por personas de distintos Centros o Servicios. Por ello, el total de esta columna, que debería ser 137, es 140. ** Dos asuntos fueron planteados por personas de distinto Centros o Servicios. Por ello, el total de la columna, que debería ser 117, es 119.

1.7. Naturaleza de los asuntos

Por lo que se refiere a la naturaleza de los asuntos, en 2017 se han recibido 115 consultas, 41 quejas y 8 peticiones de mediación. En el Gráfico 12 se pueden comparar estos datos con los de años anteriores.



Se puede apreciar que, en comparación con 2016, en 2017 el número de consultas ha aumentado de forma notoria, pasando de 64 a 115, mientras que el número de quejas desciende ligeramente y aumentan algo las peticiones de mediación.

Si analizamos la evolución del tipo de asuntos a lo largo de los cinco años, destaca, en primer lugar, la estabilidad de los datos relativos a la mediación, aunque este último año ha aumentado un poco. En segundo lugar, el número de consultas ha aumentado considerablemente, lo que contrasta con los procedimientos de queja que han disminuido algo. Con relación a esta cuestión se ha de indicar que la consulta se ha convertido en un sistema de gran utilidad para encauzar el tratamiento de muchos de los casos que se presentan. Se trata de un procedimiento ágil, que exige una actividad de análisis, investigación y contraste rápidos con el fin buscar una solución satisfactoria a la cuestión que se nos plantea, reservando el procedimiento de queja, más burocratizado, para las situaciones que requieren fases documentales más elaboradas.

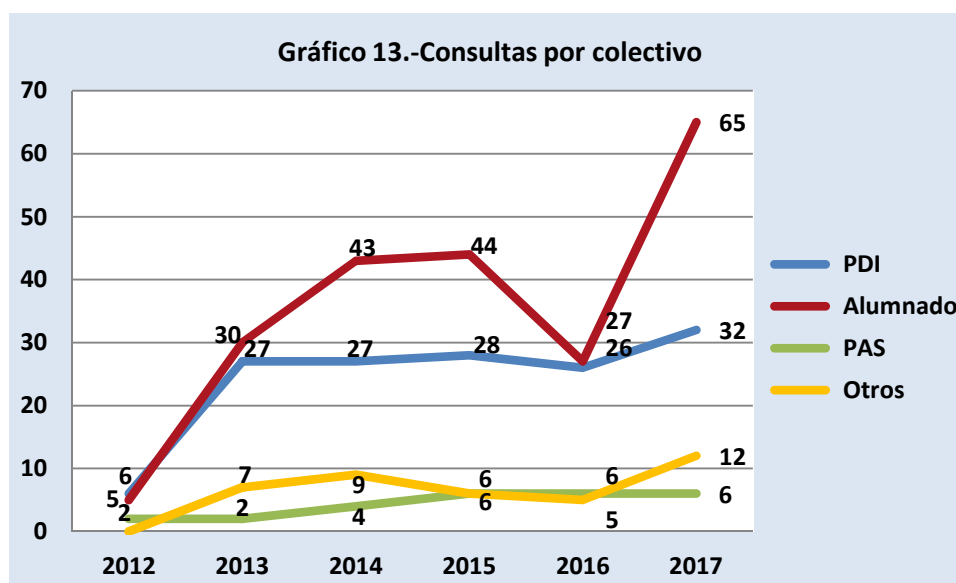
Sobre la base del Acuerdo sobre solución de denuncias de acoso en materia laboral, publicado en el BOPV el 27 de agosto de 2014, el examen y resolución de este tipo de cuestiones ya no corresponde al Aldezle sino a un Comité Arbitral específico. Si el servicio del Aldezle detectara alguna actuación que pudiera ser constitutiva de acoso la derivaría al Comité Arbitral. No obstante, tal y como prevé el mismo Acuerdo en su artículo 18: "No obstante, en los casos en que resulte posible y exista disposición por las partes se facilitará que de manera extraoficial o a través de la mediación del o de la Aldezle (por el procedimiento recogido en el artículo 18 de su Reglamento de Funcionamiento), pueda alcanzarse una solución satisfactoria para ambas partes".

1.7.1. Naturaleza de los asuntos planteados por los distintos colectivos

En los Gráficos 13, 14 y 15 se presenta la evolución de cada tipo de asunto (consulta, queja y peticiones de mediación, respectivamente) por colectivos.

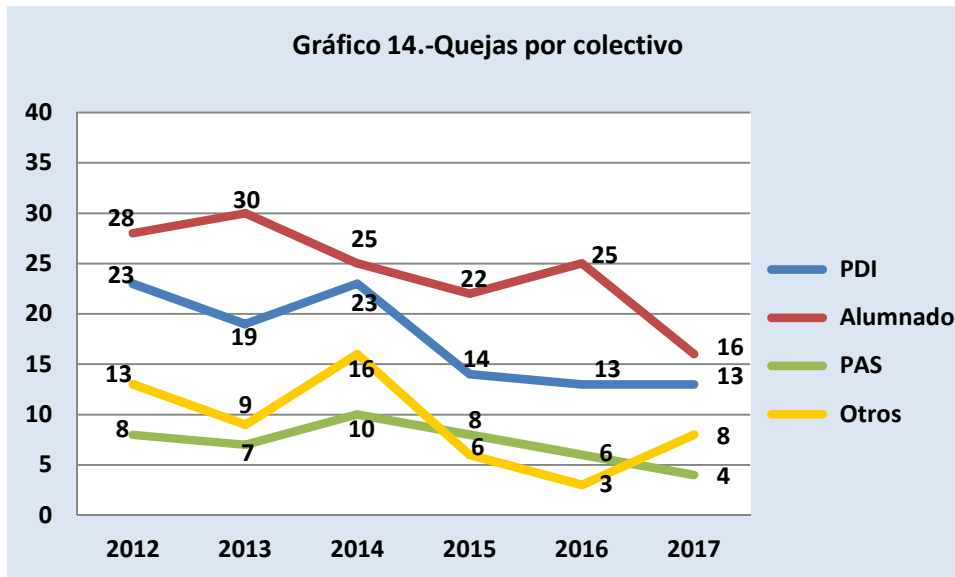
Como muestra el Gráfico 13, el número de consultas ha aumentado en el último año en todos los colectivos, salvo en el PAS que se mantiene estable. A través de este procedimiento se cumple el doble objetivo de orientar e informar a los miembros de la comunidad universitaria. Resulta especialmente destacable el aumento de las consultas en el colectivo de alumnado, que contrasta con el descenso producido el año anterior. Como ya se ha avanzado, el encauzamiento de las cuestiones que plantea el alumnado suele realizarse, en muchas ocasiones, a través de este sistema que orienta y asesora sobre las vías procedimentales más adecuadas o realiza gestiones ágiles de cara a solucionarlas.

Con relación a los asuntos de mayor incidencia relacionados con el alumnado, observamos que las consultas relacionadas con el procedimiento de matrícula, aplicación de criterios de evaluación, procedimientos relativos a convalidaciones y reconocimiento de créditos son los más numerosos.

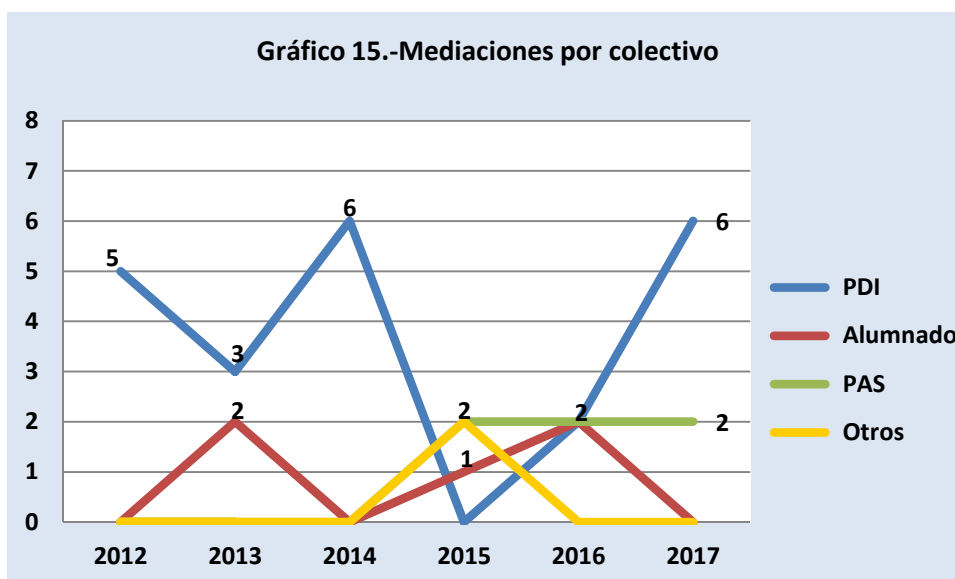


Por lo que se refiere a las quejas –véase Gráfico 14– este año, respecto al anterior, han disminuido en todos los colectivos, salvo en el de las personas ajenas a la UPV/EHU. Si analizamos la evolución de las quejas a lo largo de los cinco años, se aprecian fluctuaciones pero la tendencia general es decreciente.

Las quejas se plantean cuando se producen discrepancias por parte de un miembro de la comunidad universitaria respecto de una decisión adoptada por un órgano universitario, y que, a su juicio, supone la vulneración de alguno de sus derechos o la restricción injustificada o desproporcionada de alguna de sus libertades.



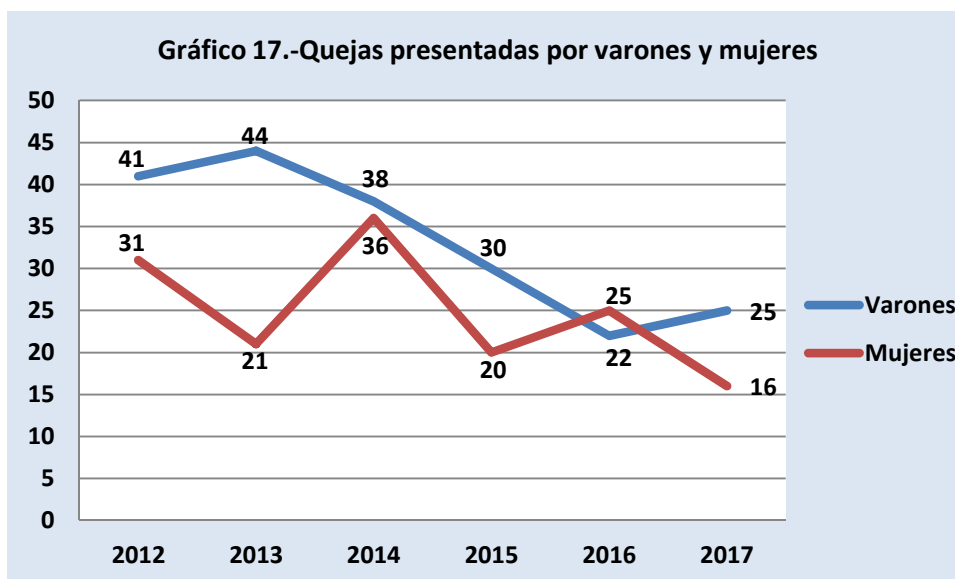
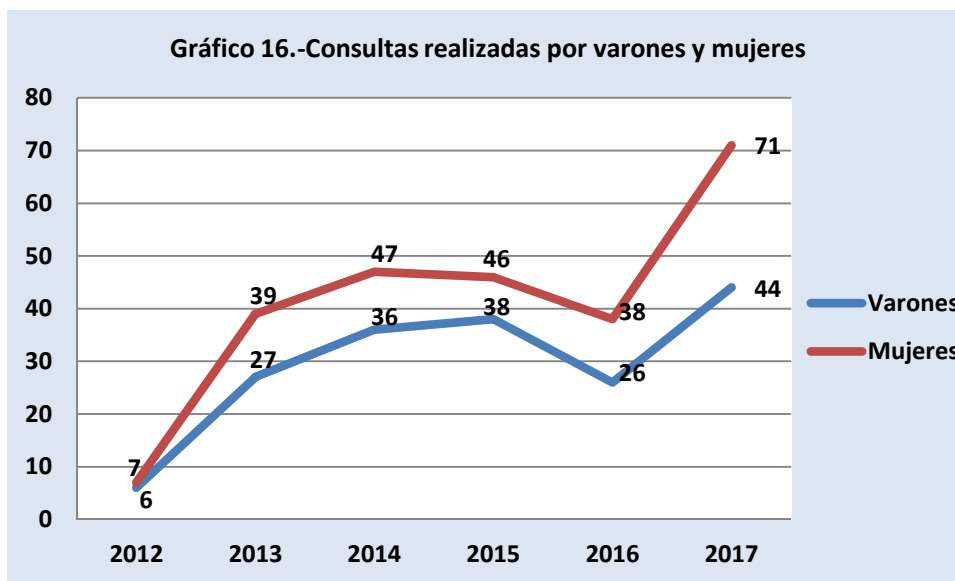
En cuanto a las peticiones de mediación (Gráfico 15), en 2017 se han producido 6 solicitudes de mediación relativas a PDI y dos relativas al PAS. Por lo general, presentan estas solicitudes personas que se encuentran prestando servicio en la universidad y que por alguna razón viven en su entorno de trabajo una situación que perciben como conflictiva, y acuden al Aldezele para que facilite vías de encuentro, en un marco de confidencialidad, entre las partes afectadas, con la finalidad de llegar de forma dialogada a una solución satisfactoria que mejore el clima laboral y posibilite un entorno de trabajo saludable. Las solicitudes del PAS traían su causa en conflictos entre compañeros, mientras que las solicitudes procedentes del PDI venían motivadas tanto por conflicto con compañeros como por conflicto con la persona a quien se dirigía la tesis doctoral, y también en algún caso, por sufrir una situación conflictiva con el alumnado.

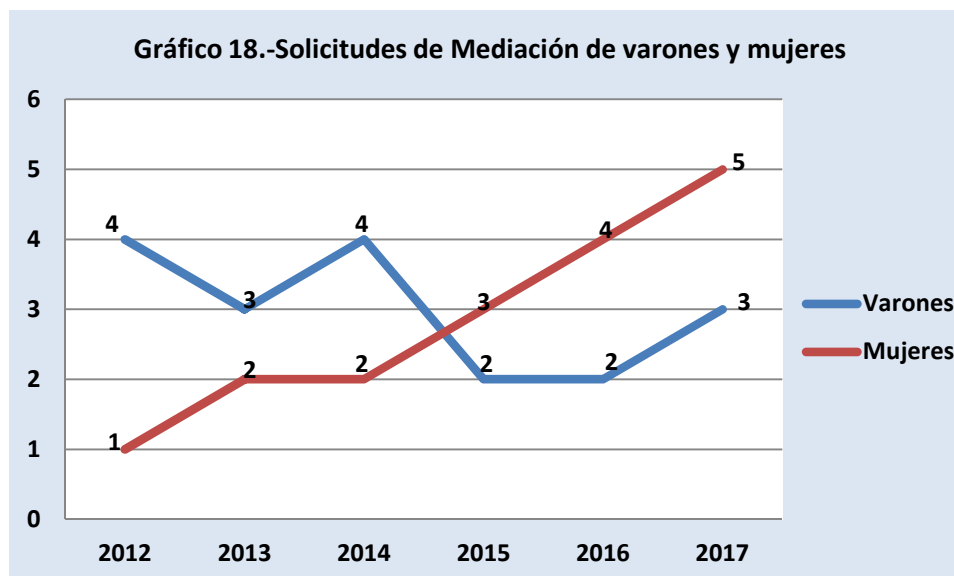


Aclaración: entre 2012 y 2015, la línea verde, correspondiente al PAS, es idéntica a la amarilla, que la tapa.

1.7.2. Naturaleza de los asuntos planteados por mujeres y por varones

A continuación se presentan los distintos asuntos desglosados por género. El primer gráfico (Gráfico 16) muestra que las mujeres han realizado todos los años, pero muy especialmente el año 2017, un mayor número de consultas que los varones. En cuanto a las quejas (Gráfico 17), la tendencia es menos clara, aunque siempre, salvo en 2016, los varones han presentado más quejas que las mujeres. En 2017, se ha seguido la tendencia general y han sido más las quejas de los hombres que las de las mujeres. Por lo que se refiere a las solicitudes de mediación (Gráfico 18), la perspectiva evolutiva muestra que varones y mujeres presentan datos similares, aunque en los últimos tres años el mayor número de solicitudes de mediación se ha presentado por mujeres.





1.8. Temática de los asuntos planteados desde cada colectivo

A fin de ofrecer una idea más concreta del tipo de problemas (de cualquier naturaleza, no sólo quejas) planteados por los distintos colectivos, a continuación se presentan cuatro tablas sucesivas (Tablas 3, 4, 5 y 6), correspondientes al alumnado, el PDI, el PAS y "Otros", respectivamente.

Las tablas están ordenadas por categorías o temáticas específicas, siguiendo el criterio contenido en las memorias de años anteriores. En todo caso, sobre la base de la experiencia acumulada, en esta memoria hemos introducido alguna pequeña modificación en el sistema de categorías, por ejemplo, eliminando las que al cabo de cinco años apenas presentaban frecuencias e incluyendo los casos correspondientes en la categoría "Varios". Esta es la razón de que se observe alguna pequeña diferencia entre los datos de 2013, 2014, 2015 y 2016 de estas tablas y los presentados en las Memorias correspondientes.

En las tablas, se destacan con fondo azul las temáticas que se repiten al menos cuatro años. Por otra parte, en todas ellas se señala entre paréntesis el número de casos en los que la intervención del o de la Aldezle –fuera cual fuese el contenido del asunto– se llevó a cabo por falta de respuesta de la instancia correspondiente. En estos casos, la temática de fondo se entrecruza con aspectos procedimentales, como la falta de respuesta en plazo a un escrito o recurso, caso en el que el asunto se incluye dentro de la categoría sustantiva principal.

Si centramos nuestra atención en la Tabla 3, correspondiente al colectivo de estudiantes, las temáticas más frecuentes en 2017 han sido las siguientes:

- "Evaluación del alumnado": Esta cuestión supone uno de los principales puntos de conflicto. La falta de concreción de los criterios de evaluación reflejados en la guía docente, y su aplicación en la corrección de exámenes han sido motivo de consulta o queja. Por ello conviene insistir en la necesidad de no desatender la necesidad de fijar los criterios con claridad por parte de los Departamentos y de aplicarlos de forma reglada.

- “Gestión de la docencia”: dentro de este epígrafe se incluyen muy variadas cuestiones, como son el régimen de horario lectivo y los descansos entre clases (su supresión para ser más exactos), cuestiones sobre los cambios de metodología en caso de sustitución del profesorado, quejas sobre la excesiva carga de trabajo del alumnado, o cuestiones sobre sesiones formativas fuera del calendario programado.

En esta línea, varios alumnos cuestionaron que una profesora impusiera la realización de un seminario, con efectos sobre la evaluación, con posterioridad a la fecha de la prueba de evaluación final. Se trataba de un seminario que, por alguna razón, no pudo ser realizado el día que estaba programado. Otro alumno planteó una queja al Aldeze por coincidirle el horario en dos asignaturas obligatorias de especialidad en las que se había realizado primera matrícula.

Por su parte, una alumna planteó varios problemas de organización en la docencia de una titulación de doble grado, por derivarse de ella una excesiva amplitud en los horarios diarios de clase y una elevada carga de trabajo, difícil de asumir, a su entender, por el alumnado. La cuestión de fondo radicaba en el hecho de que el alumnado del doble grado comparte docencia de algunas asignaturas con el alumnado que cursa un único grado, por tanto, a la carga de trabajo pensada para el alumnado que cursa un solo grado se ha de añadir la carga de trabajo correspondiente a las asignaturas del segundo grado para este grupo de alumnos.

En este sentido conviene destacar la importancia que tiene la labor de coordinación a nivel de titulación y, en especial, la función de los coordinadores y coordinadoras de curso para lograr una distribución equilibrada del trabajo del alumnado. El hecho de que una misma asignatura sea compartida por el alumnado de un grado y el alumnado de un doble grado exige un doble nivel de coordinación, y la necesidad de adaptación a las características de ambos tipos de estudios. Igualmente hay que insistir en la necesidad de respetar el programa formativo y las guías docentes aprobadas por los departamentos, y atenerse al calendario establecido para las pruebas de evaluación, así como para el resto de actividades docentes.

- “Matrícula”: La matrícula es el acto por el cual una persona se vincula con la UPV/EHU, inscribiéndose en unos estudios y abonando las tasas y precios públicos correspondientes. Con relación a esta cuestión, las razones que llevan al alumnado a acudir al servicio del Aldeze son variadas, por ejemplo, los plazos de los pagos, problemas con el sistema informático, nota de corte, devolución de recibos, modificaciones en la matrícula, adaptación de planes, dificultades económicas para pagar las tasas, etc.
- “Convalidación y reconocimiento de créditos”: en varias ocasiones se ha planteado la falta de reconocimiento de una asignatura cursada en otra titulación. La convalidación es un acto administrativo que se dicta tras analizar el contenido de un dictamen o informe técnico, por lo que las posibilidades de intervención del Aldeze son muy limitadas, más allá de analizar si el procedimiento se ha llevado a efecto de acuerdo con la normativa, incluidos los requisitos formales que ésta impone, y que el órgano que la ha dictado sea el competente. La necesidad de una motivación clara y suficiente también resulta

imperativa en este tipo de decisiones si es que resultan desfavorables o restrictivas de derechos.

- "Becas": en esta temática se integran, por un lado, las cuestiones que han planteado las personas beneficiarias de alguna beca, principalmente de ayudas predoctorales y de becas Erasmus (compatibilidades, consecuencias del cambio de doctorado, obligación de reintegro...), y por otro, las reclamaciones del alumnado recién doctorado ante la ausencia de convocatoria para las conocidas "becas puente" que posibilitan la permanencia en la universidad de doctores recientes hasta su integración en programas de formación postdoctoral.

La actuación del Aldezele en los primeros casos se limitó a informar a las personas beneficiarias sobre los derechos que les corresponden así como de las obligaciones contraídas con la aceptación de la ayuda, y en el segundo caso, se interesó en Rectorado la posibilidad de nuevas convocatorias de ayudas para recién doctorados, y se trasladó la situación de quienes, tras años de esfuerzo y trabajo, ven esfumarse, tras la defensa de su tesis doctoral, las expectativas de continuar su labor investigadora y formativa en la universidad. Las instancias rectorales se han mostrado receptivas a estas demandas. En el mes de mayo, cuando se realizó la consulta, no había posibilidad de sacar este tipo de ayuda por agotamiento del crédito presupuestario, pero con posterioridad, en el mes de julio, fue publicada la convocatoria de contratación de doctores recientes hasta su integración en programas de formación postdoctoral en la UPV/EHU (DOKBERRI 2017).

Tabla 2. Temática de los asuntos planteados por el alumnado

Tema	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Acceso a estudios	5 (1)	1 (1)	-	1	1	2
Adaptación al Grado	2	3	3	-	-	-
Anulación matrícula	-	2	-	1	-	-
Atención a presos/as	-	-	-	1	1 (1)	-
Atención al público	-	3	-	2	-	-
Atención discapacidad	-	-	-	-	1	1
Atención en euskara	-	-	-	-	1	1
Becas	-	3 (1)	3	4 (1)	1	4
Comportamiento compañeros/as	-	1	1	-	1	2
Comportamiento Dirección de Centro	-	-	1	-	-	-
Comportamiento profesorado	1	4	4	2	1	2
Comportamiento Servicios	-	2	-	-	-	-
Conciliación familiar	-	-	-	-	1	-
Condiciones laborales	-	-	-	-	-	3
Conflicto con autoridad	1	-	2	-	-	-
Conflicto con compañeros/as	-	-	-	-	6	-
Convalidaciones y reconocimiento de créditos	-	6 (1)	1	1	2	4
Derecho a la intimidad	-	1	-	-	-	-
Docencia en euskara	-	-	2	-	-	-
Evaluación del alumnado	7 (1)	10	11	16	14	33
Evaluación por Compensación	6	4	3	5	3 (1)	-
Forma de aplicación de la normativa	-	6	-	-	-	-
Gestión de la docencia	-	3	10	15	7	9
Huelga	-	-	2	-	-	-
Incumplimiento de normativa	-	-	1	-	-	-
Matrícula	1	4	5	3	4	7
Movilidad	-	-	2	1	-	-
Prácticas externas	-	2	3	2	2	2
Precios públicos	3 (1)	2	1	2	2	2
Problemas de igualdad	-	-	1	-	-	-
Protección de datos	1	-	-	1	-	-
Régimen disciplinario	1	-	1	-	1	-
Representación estudiantil	-	2	3	1	1	-
Responsabilidad Patrimonial	-	-	-	-	-	1
Tesis doctoral	2	-	1	5	2	-
Títulos y certificaciones	-	1	1 (1)	2	-	1
Trabajos Fin de Grado/Máster	1	-	4	2	1	3
Traslado de expediente	-	-	-	-	-	2
Trato discriminatorio	-	-	-	-	-	1
Violencia de género	-	-	1	-	-	-
Varios	2	2	1	-	1	1
Total	33 (3)	62 (3)	68 (1)	67 (1)	54 (2)	81(0)

En el caso del PDI (Tabla 3), en 2017 las temáticas más frecuentes han sido las siguientes: la relativa a las "Condiciones laborales", la "Asignación de docencia" y las "Plazas y bolsas de sustitución". Todas ellas son cuestiones recurrentes, que este año también se han hecho sentir.

- "Condiciones laborales": en este epígrafe se recoge diversas cuestiones formuladas por el profesorado vinculado a la universidad por contrato laboral o nombramiento funcionario, y también del personal en formación con contrato predoctoral. Se refieren a cuestiones muy variadas tales como derechos indemnizatorios por extinción del contrato laboral, acceso a equipos de investigación, propuestas para mejorar la situación del profesorado que imparte docencia en lenguas no oficiales, o régimen especial del PDI vinculado de Osakidetza.
- "Asignación de docencia": con relación a esta cuestión se adjunta en el anexo una resolución en la que se proponen ciertas líneas de avance que cabría plantear para conciliar parte de los intereses en conflicto que se presentan en el marco de los procedimientos de asignación de docencia al profesorado.
- "Plazas y bolsas de sustitución": esta temática ha sufrido un aumento considerable en 2017. Con relación a este aspecto, las cuestiones que se han planteado han tenido que ver, fundamentalmente, con la valoración de los criterios establecidos en las convocatorias y bases por parte de los tribunales designados por los Departamentos. El juicio técnico del tribunal calificador resulta irrevisable, por tanto, en los casos que han llegado al servicio del Aldezele se ha analizado el correcto cumplimiento de los aspectos reglados de la convocatoria, el cumplimiento estricto del procedimiento y, especialmente, la necesidad de motivación suficiente por ser un acto administrativo discrecional.

Otro dato a destacar, en este caso positivo, es que este año, en este colectivo, la categoría "Conflicto con compañeros/as" presenta una frecuencia similar al pasado, año en que, a su vez, disminuyeron notablemente el número de casos con respecto a los dos anteriores.

Tabla 3. Temática de los asuntos planteados por el PDI

Tema	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Acoso/Conductas de acoso	8	2 (1)	2	2	1	-
Adaptación al Grado	1	-	-	-	-	-
Anulación de matrícula	-	-	-	-	-	1
Asignación de docencia	5	3	6	4 (1)	8 (2)	5
Atención a presos/as	-	-	-	1	-	-
Atención al público	-	-	-	-	-	1
Atención en euskara	-	-	-	-	1	-
Becas	-	-	-	1 (1)	1	2
Burocracia	-	-	-	-	2	-
Complementos adicionales	1	2	1	3	-	3
Comportamiento alumnado	1	3	2	2	2	2
Comportamiento Dirección de Centro	-	-	1	-	-	-
Comportamiento Director/a de Dpto	-	-	2	2	1	-
Comportamiento órgano de representación	-	-	-	1	-	-
Comportamiento profesorado	-	3	-	-	-	-
Comportamiento Rectorado	-	-	1	1	-	-
Comportamiento Servicios	1	-	-	-	-	-
Comportamiento superior/a jerárquico/a	-	-	-	-	2	-
Compras	-	-	-	1	-	-
Conciliación familiar	1	-	-	1	-	1
Condiciones laborales	3	2	3	2	6	10 (1)
Conflicto con autoridad	1	-	1	-	-	-
Conflicto con compañeros/as	4	17	13	5	3	3
Control interno	-	-	-	1	-	-
Docentiaz	-	-	-	1	-	-
Ética académica (alumnado)	-	-	1	1	-	-
Ética científica (profesorado)	1	-	1 (1)	-	-	-
Evaluación a la docencia	-	-	-	-	-	2
Evaluación de méritos	-	-	-	-	2 (1)	-
Evaluación del alumnado	-	2 (1)	2 (1)	-	3	3
Evaluación del profesorado	-	-	-	-	1	-
Evaluación ética de trabajos	-	-	-	-	1	-
Forma de aplicación de la normativa	-	4	2	-	-	2
Gestión de la Docencia	-	-	2	-	-	1
Huelga	-	-	-	-	1	-
Incompatibilidades	-	-	-	-	-	1
Infraestructuras	-	1	-	-	-	-
Jubilación	1	-	-	-	-	-
PDA/Reconocimiento de créditos	2 (1)	2	-	-	2	-
Plan de Perfeccionamiento de Profesorado	-	-	2	-	-	1(1)
Plazas/Bolsas de sustitución	4 (1)	5 (1)	4 (3)	7 (1)	2	8
Precios públicos	1	-	-	-	-	-
Problemas de GAUR	1	1	-	-	-	-
Problemas de igualdad	-	-	1	-	-	-
Protección de datos	-	-	-	1	-	-
Proyectos de Investigación	1	1	-	-	-	-
Régimen disciplinario	-	-	-	-	-	2
Retribuciones PIF	-	1	2	-	-	-
Selección Tribunales de Evaluación	-	-	1	-	-	-
Tesis Doctoral	-	-	3 (1)	1	-	2
Títulos y certificaciones	-	-	-	-	1	-
Varios	4	2	3	4	1	1
Total	40 (2)	50 (3)	56 (6)	42 (3)	41 (3)	51 (2)

Por lo que se refiere al PAS (Tabla 4), en 2017 destacan los asuntos relacionados con las "Comportamiento entre compañeros/as", "Condiciones laborales", y "Plazas/Concurso de Traslados".

- "Comportamiento entre compañeros/as": esta temática integra aquellos asuntos en los que se denuncian desde simples desavenencias que dan lugar a comportamientos inadecuados que pueden afectar al desempeño del trabajo, hasta problemas de convivencia que dificultan el funcionamiento normal del servicio, provocando en todos los casos un profundo sufrimiento en las personas que lo padecen.
- "Condiciones laborales": dentro de este apartado se incluyen casos relativos a quejas o propuestas sobre cómo organizar mejor la jornada laboral, propuestas de actualización de la valoración del puesto de trabajo, así como consultas diversas sobre el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- "Plazas/Concurso traslados": se trata de una temática habitual en este colectivo. Recoge consultas y quejas relacionadas con el cumplimiento de la normativa de gestión de bolsas de sustitución, y de modificación de la relación de puestos de trabajo.

Tabla 4. Temática de los asuntos planteados por el PAS

Tema	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Acoso/Conductas de acoso	1	-	1	-	-	-
Comportamiento alumnado	-	-	-	1	-	-
Comportamiento compañeros/as	-	-	-	-	-	4
Comportamiento Director/a Departamento	-	-	1	-	-	-
Comportamiento profesorado	-	-	-	-	1	-
Comportamiento Rectorado	-	2 (1)	-	-	-	-
Comportamiento superior/a jerárquico/a	-	-	2	1	2	1
Condiciones laborales	4	2	2 (1)	5 (1)	6 (1)	3 (1)
Conflicto autoridad	-	-	-	1	-	-
Conflicto compañeros/as	-	1	-	-	1	-
Derecho de acceso a información	2	-	2	2 (2)	-	-
Docencia en euskara	-	-	-	-	1	-
Evaluación de méritos	2	-	-	1 (1)	-	1
Forma de aplicación de la normativa	-	-	1	-	-	-
Incumplimiento normativa	-	1	-	1	-	-
Infraestructuras	-	-	1	-	-	-
Jubilación	-	1	-	1 (1)	-	-
Plazas/Concurso de traslados	2	1	3 (1)	2	-	3(1)
Precios Públicos	-	-	-	-	1	-
Régimen disciplinario	-	-	-	-	1	-
Varios	-	1	1	1	1	-
Total	11 (0)	9 (1)	14 (2)	16 (5)	14 (1)	12 (2)

Por último, en la categoría “Otros” (Tabla 5), se han presentado casos relacionados el “Acceso a estudios”, “Títulos y certificaciones” y “Becas”.

- “Acceso a estudios”: aquí se engloban cuestiones relativas a las notas de corte, y matriculación en grados.
- “Títulos y certificaciones”: en este campo se integran cuestiones relativas a convalidaciones desde el extranjero, casos de solicitudes de certificados de estudios realizados en la UPV/EHU, etc.
- “Becas”: En este apartado se han incluido las consultas realizadas por algunas personas egresadas de la UPV/EHU que fueron beneficiarias, mientras cursaban los últimos años de grado, de una beca Erasmus, y se encontraron, años más tarde, con que el organismo convocante de la beca les exigía el reintegro de una parte de la misma por haber justificado una estancia académica en el país destino más corta que aquella considerada en la concesión de la beca.

Tabla 5. Temática de los asuntos planteados por “Otros”

Tema	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Acceso a estudios	-	3	7	4	1	3
Acoso/Conductas de acoso	-	-	2	1 (1)	-	-
Adaptación a Grado	-	-	-	-	1	-
Anulación de matrícula	-	-	-	-	-	1
Atención a presos/as	-	-	-	1	-	-
Becas	3 (1)	1	-	1	2	2
Comportamiento alumnado	-	-	1	-	-	-
Condiciones laborales	-	-	1	-	-	1
Conflicto con autoridad	-	1 (1)	-	-	-	-
Contratación	-	1	-	-	-	-
Ética científica	-	-	-	-	-	1
Evaluación de méritos	3	-	-	-	-	-
Evaluación del alumnado	-	-	1	-	-	-
Gestión de la Docencia	-	-	1	-	-	-
Jubilación	-	1	-	-	-	-
Matrícula	-	-	2	-	-	-
Plazas/Bolsas de sustitución	7 (2)	6	4 (1)	2	1	-
Plazas/Concurso de traslados	-	-	-	-	-	1
Precios públicos	-	-	1	-	-	1
Problemas GAUR	-	-	1	-	-	-
Protección de datos	-	-	-	1	-	-
Prueba de Acceso a la Universidad	-	-	3	1	-	-
Régimen disciplinario	-	-	-	-	1	1
Transparencia y buen gobierno	-	-	-	-	-	1
Traslado de expediente	-	-	-	-	-	1
Títulos y certificaciones	-	1	-	1	1	4 (1)
Trabajo Fin de Grado/Máster	-	-	-	-	1	-
Varios	-	1	2	2 (1)	-	3
Total	13 (3)	15 (1)	26 (1)	14 (2)	8 (0)	20 (1)

1.9. Intervención de la oficina

Del total de 164 asuntos planteados a la oficina, todas las consultas (115, como ya se ha dicho) fueron cumplidamente atendidas. Igualmente se atendieron las 8 peticiones de mediación.

De las 41 quejas, 4 fueron inadmitidas. El Aldezle puede inadmitir quejas por diversas razones: por considerar que la queja no tenía relación con las funciones del Aldezle, por no haber agotado previamente el procedimiento ordinario (no siendo urgentes), por entender que la actuación concreta objeto de queja había sido correcta, por carecer de un mínimo de fundamento razonable, porque se manifestaban discrepancias con decisiones de política universitaria tomadas por los órganos competentes en el ejercicio de sus funciones, que no representaban vulneración de derechos reconocidos, por estar ya resuelta o por falta de competencia sobre el asunto. No obstante en 2017 todas las quejas fueron inadmitidas por no haber agotado previamente el procedimiento ordinario.

Por tanto, se admitieron 37 quejas (el 90,2%). De estas, 17 fueron desestimadas por considerarse, tras un análisis más exhaustivo, que las pretensiones no resultaban amparadas en Derecho, y 1 fue archivada tras recibirse el desistimiento por parte del solicitante. Por tanto, finalmente se estimaron 18 quejas (el 48,7% de las admitidas). En la Tabla 6 se comparan estos datos con los de los años anteriores.

Así pues, este año ha disminuido el número total de quejas recibidas, pero finalmente, tanto el número de quejas admitidas como el número de quejas estimadas ha sido superior al de 2016.

Tabla 6. Quejas recibidas, admitidas y estimadas

	Recibidas	Admitidas (% respecto a recibidas)	Estimadas (% respecto a admitidas)
2012	72	49 (68,1%)	34 (69,4%)
2013	65	37 (56,9%)	27 (73,0%)
2014	74	37 (50,0%)	21 (56,8%)
2015	50	32 (64,0%)	20 (62,5%)
2016	47	26 (55,3%)	17 (65,4%)
2017	41	37 (90,2%)	18 (48,7%)
Total	349	218 (62,8%)	137 (62,8%)

A diferencia de lo que ha venido siendo habitual en años anteriores, en 2017 el número de quejas inadmitidas ha sido pequeño. Únicamente 4 quejas lo han sido. Esto contrasta con lo ocurrido hasta 2016, en lo que lo habitual ha venido siendo que un alto número de quejas (entre un tercio y la mitad de ellas) hayan sido inadmitidas. En todo caso, pese a tratarse de un número relativamente pequeño de inadmisiones, las razones han sido las habituales, especialmente, el no haber agotado previamente el procedimiento ordinario establecido al efecto.

Quisiéramos recordar que, de acuerdo con el Reglamento del Aldezle, las quejas o reclamaciones serán inadmitidas "cuando no se hayan agotado previamente todas las

instancias y recursos previstos en la normativa o en los protocolos universitarios" (art.15.5.g). El mismo artículo dispone, a renglón seguido, que el Aldele únicamente intervendrá en última instancia, cuando, una vez agotadas todas las vías regulares existentes, no se haya obtenido ninguna respuesta o la obtenida no se considere adecuada por vulnerar derechos o intereses legítimos. Solo excepcionalmente, el o la Aldele puede intervenir en asuntos sobre los que aún no se haya agotado el procedimiento establecido. Serían los casos de extraordinaria urgencia.

En la práctica nos encontramos con casos en los que ni siquiera se ha iniciado ninguno de los trámites más básicos para instar el procedimiento ordinario. En otros, es posible que se hayan iniciado los trámites, pero la persona considera que la intervención del Aldele podría agilizarlos. Sin embargo, nuestra oficina, atendiendo a su propio Reglamento, sólo en casos excepcionales (por ejemplo, cuando se trata de un asunto de urgencia) interviene antes de que se hayan agotado los cauces y procedimientos ordinarios. Durante 2017 en un par de ocasiones hemos intervenido antes de agotarse las vías ordinarias, siempre en razón de la urgencia del asunto, si bien, el respeto institucional a que nos debemos nos impide actuar sustituyendo a la instancia competente, debiendo limitarnos a resaltar algún aspecto que hemos entendido esencial para su consideración y eventual valoración por parte del órgano competente.

En cualquier caso, es importante no confundir la ausencia de resolución en plazo con el hecho de que una resolución en plazo pueda resultar tardía. Por ejemplo, una solicitud de reconocimiento de convalidación de una asignatura previamente cursada en otra titulación o centro que es desestimada por el órgano competente, puede dar lugar a la interposición por la persona interesada de un recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al que se le notifica la resolución denegatoria. A partir de la interposición del recurso de alzada, de no tramitarse éste por la vía de urgencia, el plazo legal máximo para resolver y notificar la resolución del recurso será de tres meses. Pues bien, puede resultar que actuando en plazo, la parte interesada no reciba la resolución del recurso de alzada antes del día señalado para realizar la prueba de examen correspondiente a la primera convocatoria ordinaria. Frente a este tipo de cuestiones, lo conveniente sería tratar de agilizar los trámites, y especialmente que la primera resolución de la Comisión de convalidaciones se produzca lo antes posible.

1.9.1. Temática de las quejas estimadas

En la Tabla 7 se presentan las temáticas de las quejas estimadas. En ella se destacan con fondo azul pálido las que se repiten al menos tres años.

En lo relativo al alumnado, las quejas estimadas se han producido en los siguientes ámbitos: "atención en euskara", "conflicto entre compañeros/as", "evaluación del alumnado" y "matrícula". Con relación al PDI, las temáticas de las quejas han sido las siguientes: "atención al público", "comportamiento del alumnado", "condiciones laborales", "forma de aplicación de la normativa" y "plan de perfeccionamiento del profesorado -PPP". En el sector del PAS las quejas estimadas se han producido en el ámbito de "condiciones laborales" y "plazas y concursos de traslados". Y finalmente en el sector de Otros (personas ajenas a la UPV/EHU, las quejas estimadas se han producido en los ámbitos de la "ética científica", "títulos y certificaciones" y "transparencia y buen gobierno".

Tabla 7. Temáticas de las quejas estimadas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Acceso a estudios	4 (1)	-	-	-	-	-	4 (1)
Atención a presos/as	-	-	-	-	1 (1)	-	1 (1)
Atención al euskara	-	-	-	-	-	1	1
Atención al público	-	2	-	-	-	-	2
Becas	-	1 (1)	-	1 (1)	-	-	2 (2)
Conflicto con compañeros/as	-	-	-	-	2	1	3
Convalidaciones y reconocimiento de créditos	-	2 (1)	-	-	-	-	2 (1)
Derecho a la intimidad	-	1	-	-	-	-	1
Evaluación del alumnado	1	2	-	1	3	3	10
Evaluación por compensación	3	-	-	-	1 (1)	-	4 (1)
Forma de aplicación de la normativa	-	2	-	-	-	-	2
Gestión de la docencia	-	-	1	-	-	-	1
Incumplimiento de normativa	-	-	1	-	-	-	1
Matrícula	-	-	-	-	-	1	1
Movilidad	-	-	-	1	-	-	1
Prácticas externas	-	-	1	-	-	-	1
Precios públicos	1	1	-	1	1	-	4
Tesis Doctoral	-	-	1	-	-	-	1
Títulos y Certificaciones	-	-	1 (1)	-	-	-	1 (1)
Trabajo Fin de Grado/Máster	-	-	-	1	-	-	1
Varios	1	-	-	-	-	-	1
Total Alumnado	10 (1)	11 (2)	5 (1)	5 (1)	8 (2)	6 (0)	45 (7)
Acoso/Conductas de acoso	-	1	-	-	-	-	1
Asignación de docencia	2	-	1	1 (1)	2 (2)	-	6 (3)
Atención al público	-	-	-	-	-	1	1
Atención en euskara	-	-	-	-	1	-	1
Becas	-	-	-	1 (1)	-	-	1 (1)
Burocracia	-	-	-	-	2	-	2
Complementos adicionales	-	2	-	-	-	-	2
Comportamiento alumnado	1	-	-	-	-	1	2
Comportamiento Dirección de Centro	-	-	1	-	-	-	1
Comportamiento Director/a de Dpto	-	-	1	-	-	-	1
Compras	-	-	-	1	-	-	1
Condiciones laborales	2	-	-	1	1	2 (1)	6 (1)
Conflicto con compañeros/as	-	3	-	-	-	-	3
Ética científica (profesorado)	-	-	1 (1)	-	-	-	1 (1)
Evaluación de méritos	-	-	-	-	1 (1)	-	1 (1)
Evaluación del alumnado	-	1 (1)	-	-	-	-	1 (1)
Forma de aplicación de la normativa	-	1	1	-	-	2	4
Jubilación	1	-	-	-	-	-	1
PDA/Reconocimiento de créditos	2 (1)	-	-	-	-	-	2 (1)
PPP	-	-	1	-	-	1 (1)	2 (1)
Plazas/Bolsas de sustitución	-	2 (1)	3 (1)	2 (1)	-	-	7 (3)
Precios públicos	1	-	-	-	-	-	1
Retribuciones PIF	-	-	1	-	-	-	1
Total PDI	9 (1)	10 (2)	10 (2)	6 (3)	7 (3)	7 (2)	49 (13)
Comportamiento profesorado	-	-	-	-	1	-	1
Comportamiento Rectorado	-	1 (1)	-	-	-	-	1 (1)
Comportamiento superior/a jerárquico/a	-	-	1	-	-	-	1
Condiciones laborales	3	1	-	2 (1)	1 (1)	2 (1)	9 (3)
Derecho de acceso a información	1	-	1	2 (2)	-	-	4 (2)
Evaluación de méritos	1	-	-	1 (1)	-	-	2 (1)
Incumplimiento de normativa	-	1	-	-	-	-	1
Jubilación	-	-	-	1 (1)	-	-	1 (1)
Plazas/Concurso de traslados	2	-	1 (1)	-	-	1 (1)	4 (2)
Total PAS	7 (0)	3 (1)	3 (1)	6 (5)	2 (1)	3 (2)	24 (10)
Acoso/Conductas de acoso	-	-	-	1 (1)	-	-	1 (1)
Acceso a estudios	-	2	2	1	-	-	5
Becas	1(1)	-	-	-	-	-	1 (1)
Contratación	-	1	-	-	-	-	1
Evaluación de méritos	1	-	-	-	-	-	1
Plazas/Bolsas de sustitución	6 (2)	-	1 (1)	-	-	-	7 (3)
Títulos y certificaciones	-	-	-	-	-	1 (1)	1 (1)
Transparencia y buen gobierno	-	-	-	-	-	1	1
Varios	-	-	-	1 (1)	-	-	1 (1)
Total Otros	8 (3)	3	3 (1)	3 (2)	-	2 (1)	19 (7)
TOTAL	34(5)	27 (5)	21 (5)	20 (11)	17 (6)	18 (5)	137 (37)

1.9.2. Colectivos e instancias a quienes se referían las quejas estimadas

A continuación, en la Tabla 8, se presentan las instancias y colectivos hacia quienes iban dirigidas las quejas estimadas (al igual que en la anterior, se destacan las que aparecen tres o más años).

Tabla 8. Colectivos e instancias a quienes se referían las quejas estimadas

Colectivos e instancias	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Acceso	-	-	2	1	-	-
Decanato F. Actividad Física y el Deporte	-	-	-	1	-	-
Decanato F. Ciencias Sociales y de la Comunicación	-	1	-	-	-	-
Decanato F. Derecho	-	-	1	1	-	1
Decanato F. Farmacia	-	1	-	-	-	-
Decanato F. Medicina y Odontología	-	1	1	-	-	-
Decanato F. Psicología	1	-	-	-	-	-
Dirección E. Ingeniería IMH en Alternancia	-	-	-	-	-	2
Dirección E.T.S. Arquitectura	-	1	-	-	-	-
Dirección E.T.S. Ingeniería de Bilbao	1	-	-	-	-	-
Dirección E.U. Magisterio de Bilbao	-	-	-	1	-	-
Dirección Máster de Artes y Ciencias del Espectáculo	-	-	-	1	-	-
Dirección Máster de Formación Prof. Secundaria	1	-	-	-	1	-
Dirección Máster de Ingeniería Marina	-	-	-	1	-	-
Dirección Máster profesionalizante	-	-	-	-	-	2
Dirección Prácticas Externas	-	-	1	-	-	-
Directores/as de Departamento	2	-	4	-	1	-
Escuela de Máster y Doctorado	-	1	1	-	1	-
Estudiante	1	1	-	-	2	2
Gerencia	8	1	-	-	1	1
Comisión Paritaria UPV/EHU - Osakidetza	-	-	-	-	-	1
Jefatura de servicio	-	-	1	-	-	-
PAS	-	-	-	-	-	1
PDI	-	5	1	-	3	1
Rectorado	4	3	1	1	1	-
Sección de Compras	-	-	-	1	-	-
Secretaría E.T.S. Ingeniería de Bilbao	-	1	-	-	-	-
Secretaría F. Ciencia y Tecnología	-	1	-	-	-	-
Secretaría F. Psicología	-	1	-	-	-	-
Secretaría General	1	1	1	3	-	-
Servicio Editorial	-	-	-	-	1	-
Tribunal de compensación	-	-	-	-	1	-
Vicegerencia de las TIC	-	-	-	-	-	1
Vicegerencia de Personal	-	1	1	3	-	1
Vicerrectorado de Estudios de Grado e Innovación	6	3	1	-	-	-
Vicerrectorado de Grado y Posgrado	-	-	-	-	-	1
Vicerrectorado de Euskara y Plurilingüismo	1	-	-	-	-	-
Vicerrectorado de Innov. Comp. Social y Ac. Cultural	-	-	-	-	-	1
Vicerrectorado de Investigación	2	1	1	2	1	-
Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador	6	3	5	3	3	3
Vicerrectorado de Posgrado y Relac. Internacionales	-	-	-	1	1	-
Total	34	27	21	20	17	18

1.10. Respuesta obtenida

La respuesta obtenida de las personas u órganos a los que nos hemos dirigido a fin de dar solución a las quejas ha sido altamente positiva: hasta el momento, en 16 de las 18 quejas estimadas, las personas o instancias a las que nos hemos dirigido han atendido de forma adecuada y razonable los planteamientos y recomendaciones de la oficina. Dos casos se encuentran aún pendientes de respuesta. No hemos recibido ninguna respuesta negativa (Véase Tabla 9).

Tabla 9. Respuesta obtenida desde las distintas instancias afectadas

Respuesta	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Positiva	27	22	15	18	15	16	113
Parcialmente positiva	3	2	3	2	2	-	12
Negativa	4	3	3	-	-	-	10
En espera de respuesta	-	-	-	-	-	2	2
Total	34	27	21	20	17	18	137

1.11. Colaboración de los Servicios y responsables implicados

Hemos contado con la colaboración diligente de todas las personas y Servicios a los que nos hemos dirigido para tratar de responder adecuadamente a una queja o a una consulta, sin ninguna excepción.

Quisiéramos aprovechar esta memoria de 2017 para agradecer a todas las personas que han colaborado con el servicio del Aldezele y nos han ayudado a llevar a buen término nuestro trabajo: personal de Secretarías de Centros y Departamentos, Decanos/as y Directores/as de Centro, Directores/as de Departamento, responsables de distintos Servicios, miembros del Equipo Rectoral, estudiantes, etc.

2. Otras actividades del Aldezele

Al margen de las actuaciones ordinarias de recepción, tramitación y resolución de consultas y quejas, o de los procedimientos de mediación, se han desarrollado otras actividades de las que pasamos a dar cuenta seguidamente.

2.1. Colaboración con los Defensores y Defensoras del G9

Se asistió a la reunión de los Defensores y Defensoras del G9, del que la UPV/EHU forma parte, celebrada en Madrid los días 2 y 3 de febrero de 2017. En esta reunión se trataron los siguientes temas:

- 1) "Precarización del profesorado".
- 2) "Evaluación de tesis doctorales".
- 3) "Reflexiones sobre el sistema universitario en su integración en el EEES: Parte 1: Análisis sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados y, Parte 2: Implicaciones sobre la restricción de derechos y libertades del alumnado"
- 4) "Análisis comparativo de las encuestas utilizadas en los procedimientos de evaluación de la docencia en las Universidades G9"
- 5) Análisis comparativo de los programas de apoyo previstos en las Universidades G9 y dirigidos a estudiantes que, por circunstancias diversas, quedan excluidos de las convocatorias de becas"

El servicio del Aldezele participó en la elaboración de las ponencias respondiendo a las encuestas preparatorias enviadas por los y las responsables de cada una de ellas.

2.2. Participación en el XX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

El XX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, impulsado por la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) y organizado por la Universidad de Castilla La Mancha, se celebró en Cuenca los días 8 al 10 de noviembre de 2017. En dicho encuentro se desarrollaron los siguientes temas:

- 1) "La propiedad intelectual en la Universidad (PDI y Estudiantes)
- 2) "La libertad de cátedra: concepto, límites y armonización con otros derechos y obligaciones"
- 3) "La función de los defensores universitarios: balance y perspectivas".

2.3. Participación en la 10ª reunión de la Asamblea General de la CEDU

El día 10 de noviembre de 2017 se asistió a la 10ª reunión de la Asamblea General de la Conferencia de Defensores Universitarios celebrada en la Universidad de Castilla La Mancha, en la que se eligió a un nuevo presidente y a los diez cargos de vocal de su comisión ejecutiva.

2.4. Colaboración con los Defensores y Defensoras de la CEDU mediante la participación en foros

En el marco de la colaboración permanente entre defensores y defensoras universitarios, resulta habitual que se planteen temas a través del correo electrónico, solicitando información sobre diversos temas. En 2017 nuestra oficina ha participado y realizado aportaciones sobre los temas objeto de consulta por parte de los defensores y defensoras de la CEDU. Asimismo, hemos respondido a todas las encuestas en las que se nos ha pedido información sobre los temas tratados en las reuniones del G9 y la CEDU.

2.5. Participación en la Comisión Ejecutiva de la CEDU

Durante el período de mandato de la Aldezie Itziar Etxebarria, en 2017, ésta participó en dos sesiones de la Comisión Ejecutiva de la CEDU. La celebrada en Las Palmas de Gran Canaria los días 2-3 de marzo de 2017, y la celebrada en Madrid los días 25-26 de mayo de 2017. En la primera se acordaron varios nombramientos como vocales de la Comisión ejecutiva para cubrir las vacantes producidas, y se adoptaron otros acuerdos, como la propuesta de una jornada temática para el mes de mayo. En la segunda se celebró la jornada de debate en la que se analizaron los principales aspectos que atentan contra derechos de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria.

2.6. Relaciones con el Ararteko

El 17 de noviembre de 2017 se mantuvo una reunión de trabajo con el Ararteko, D. Manuel Lezertua y con el miembro de su equipo y profesor de la UPV/EHU D. Rafa Sainz de Rozas. En el encuentro se trataron temas relativos a la protección de los derechos humanos, cuya defensa y extensión son temas prioritarios para ambas instituciones. Especialmente se trataron temas concernientes al derecho a la educación, y los obstáculos que pueden impedir su ejercicio a colectivos como el de las personas con discapacidad, de entornos desfavorecidos o encarceladas.

Se planteó llevar adelante una colaboración más estrecha de cara a futuro, comenzando por ciertos asuntos que requieren una pronta atención. Así mismo, se concretaron ciertas acciones conjuntas relativas a la divulgación de los derechos humanos, profundización en los procesos de mediación, análisis de los derechos de refugio y asilo, derechos educativos y culturales. De cara a reforzar la colaboración futura y el intercambio de información en casos que afecten a colectivos de la UPV/EHU, se han abierto canales de contacto directos entre ambas instituciones.

2.7. Participación en los Consejos de Gobierno de la UPV/EHU

Desde mi toma de posesión he asistido regularmente, como invitado, a los Consejos de Gobierno que se han celebrado. La asistencia a los Consejos de Gobierno me ha permitido conocer más a fondo la realidad de nuestra Universidad, estar al tanto y comprender los problemas que se plantean, lo que ha resultado de gran utilidad en el desarrollo de las funciones que me han sido encomendadas. También he asistido, como invitado, a las sesiones de este Claustro universitario

3. Informe económico del año

Como en años anteriores, el presupuesto de 2017 ha sido de 15.000 euros. En la Tabla 10 se presenta un resumen de los gastos realizados y el estado de cuentas a 31 de Diciembre, fecha de cierre del ejercicio económico anual.

Tabla 10. Resumen económico de 2017

Presupuesto inicial	15.000,00 €
Gastos	
Material de oficina, fotocopias...	2.963,25 €
Cuotas socio/a CEDU	225,00 €
Cursos	3.930,75 €
Impresora	121,00 €
Libros	28,32 €
Viajes y dietas	6.902,14 €
Otros gastos diversos	731,10 €
Total Gastos	14.901,56 €
Saldo	98,44 €

4. Conclusiones y recomendaciones

Sobre la base de las consultas y quejas presentadas en el año 2017, nos gustaría compartir con la comunidad universitaria ciertas reflexiones sobre algunas de las principales cuestiones que han llegado nuestras oficinas. Asimismo, me permitiré, en algún caso, realizar observaciones y sugerencias que pudieran valorarse para tratar de canalizar la cuestión de fondo que plantean de la forma más satisfactoria posible, con el objetivo de contribuir a la mejora continua del servicio universitario.

Antes de nada, comenzaremos con algún dato de carácter general. En 2017 han pasado por las oficinas del servicio de Aldele de la UPV/EHU un total de 159 personas requiriendo nuestros servicios, lo que ha dado lugar a un total de 164 casos (con varias personas planteando más de un caso). Se trata de números importantes que superan las cifras registradas en los últimos años. Sobre la base de estos datos, las lecturas pueden ser distintas. Por un lado, como no podría ser de otra forma, son datos que nos llenan de satisfacción en la medida que hemos podido dar servicio a un número importante de miembros de nuestra comunidad universitaria, que han depositado su confianza en la institución. Esperamos no haberla defraudado. Desde esta primera perspectiva, nos complace que las tendencias decrecientes de los últimos años, tanto en casos como en usuarios del servicio, se hayan invertido. De todas formas, los datos también nos muestran que el crecimiento no se muestra con la misma intensidad en todos los colectivos, exigiéndonos un mayor esfuerzo dirigido al PAS para explicar nuestros servicios y la utilidad de la institución en defensa de sus derechos e intereses legítimos.

Ahora bien, por otro lado, el aumento de personas y de casos parecería apuntar un aumento de la conflictividad en nuestra universidad en 2017. Esta idea, sin embargo, queda relativizada atendiendo a otros datos, como el hecho del aumento de las consultas (que casi dobla la cifra del año anterior) contabilizándose 115, frente a las 41 quejas tramitadas, y los 8 casos de mediación. Los procedimientos de queja, que son los más documentados y que encierran las cuestiones más complejas, no han aumentado este año. Y ello ha sido así pese a que el número de personas que se han acercado a nuestras oficinas haya aumentado considerablemente. Este hecho evidencia que el grado de conflictividad no ha aumentado respecto a años precedentes, y que a través de las consultas se han encauzado el mayor número de asuntos, proporcionando información sobre los derechos que asisten a los miembros de la comunidad universitaria y sobre las formas de ejercitarlos por las vías ordinarias.

Seguidamente daremos cuenta de algunos temas que han llegado a nuestro conocimiento y las cuestiones que suscitan, de cara a abrir una reflexión general sobre algunos de los temas surgido en 2017 o reproducidos este año pasado.

Orden en la automatrícula. Con relación a este tema hemos recibido varios escritos por parte del alumnado que, fundamentalmente, planteaban el problema de la falta de introducción a tiempo en el sistema informático de la calificación de algunas asignaturas, con lo que tales calificaciones no pueden tomarse en cuenta a la hora de ordenar las automatrículas del alumnado, tal y como establece el artículo 27.4 de la normativa de gestión para las enseñanzas de Grado. Con relación a esta cuestión hay que tener en cuenta que, en la medida que la falta de introducción de ciertas calificaciones es general, para todo el grupo, no se plantea una quiebra del principio de igualdad, pero sí que es cierto que tales calificaciones, caso de haberse introducido a tiempo, podrían haber supuesto cambios en la prelación del alumnado, quebrando las expectativas legítimas de aquellos a quienes tales calificaciones extemporáneas hubiera beneficiado. Sobre esta cuestión hemos de insistir en la necesidad de que el profesorado extreme su diligencia a la hora de firmar las actas (especialmente en el caso de asignaturas compartidas por varios profesores) y de pasar a expediente las calificaciones definitivas dentro de los plazos fijados. Esta diligencia debiera extremarse, especialmente, en el caso de las asignaturas cuyas fecha de examen se encuentran cercanas a las fechas de cierre de período.

Incompatibilidad entre asignaturas matriculadas. Se ha planteado el caso de un alumno al que le era imposible acudir a todas las asignaturas matriculadas del mismo curso académico, debido a incompatibilidad horaria entre ellas, lo que le imposibilitaba completar el minor que había escogido. Se trata de una cuestión que afecta al servicio educativo que ofrecemos y que debiera corregirse lo antes posible en orden a mejorarlo, a través de las medidas organizativas oportunas.

Encuestas de valoración del profesorado. Este 2017, por primera vez, se nos han planteado varios casos relativos a la disconformidad con ciertos aspectos de las encuestas de valoración del profesorado. Se trata de las encuestas que completa el alumnado al finalizar la docencia de cada asignatura y grupo. En ciertos casos se han planteado circunstancias excepcionales que han afectado a los concretos grupos de alumnado, la presencia reducida de alumnado en víspera de las evaluaciones y el consiguiente problema de representatividad de las valoraciones, o a algún conflicto específico... Pero lo que subyace en varios de los planteamientos es la opinión de algunos miembros del PDI sobre el gran valor que se atribuye a las encuestas de valoración del PDI, a efectos de su promoción y de su carrera profesional (piénsese en las convocatorias de complementos

adicionales para el PDI o en los reconocimientos de quinquenios de docencia); también se han recibido valoraciones críticas respecto de los criterios para determinar qué ha de entenderse por cumplimiento sistemático de las encuestas de docencia (Resolución de 14 de julio de 2015, de los Vicerrectores de PDI y Estudios de Grado e Innovación).

Con relación a estas cuestiones, se ha de partir de que el derecho a participar en la evaluación docente del PDI y en la evaluación de los servicios administrativos, y a recibir información de dichas evaluaciones, es un derecho que la normativa reconoce al alumnado (por todos, artículo 17.1.h de los Estatutos de la UPV/EHU); asimismo, se entiende positivo que se haya fijado un criterio común para todos los departamentos de la Universidad, en la medida que ello garantiza un trato igualitario para todo el PDI. El Consejo de Universidades estableció los criterios generales para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (20 de junio de 1990, tal y como estaba previsto en el real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario) y estableció que las universidades pueden utilizar la encuesta del alumnado para evaluar la actividad estrictamente docente del profesorado, siempre que la encuesta responda a un modelo suficientemente contrastado, se apruebe por el órgano colegiado correspondiente, sea pública antes de su realización y garantice el anonimato. Sobre esas bases se han dictado las normas actualmente aplicables. Cuestión distinta podría ser si los resultados de las encuestas deben constituir el único criterio para valorar los méritos docentes, si su peso se encuentra suficientemente ponderado, o si se habrían de atender otras circunstancias que ayuden a objetivar los resultados; en todo caso, a día de hoy, a los efectos de reconocer la procedencia, o no, de los complementos retributivos adicionales hay que estar a lo dispuesto por el Decreto 209/2006 en su anexo (modificado por el Decreto 64/2011) y en su disposición adicional primera, y en consecuencia, atender a los indicadores allí establecidos.

Evaluación. Dentro de este apartado merecen especial consideración las quejas relativas a la revisión de exámenes. Con relación a esta cuestión, sería bueno aclarar con nitidez qué es lo que los estudiantes pueden esperar del proceso de revisión y determinar claramente la función del profesorado.

No se ha de confundir el procedimiento de revisión con la petición de información sobre los errores del examen. Estas últimas, y la consiguiente comunicación de los fallos, confiere de valor añadido a la al proceso de evaluación, dotándole de valor formativo, por lo que el profesorado debiera prestarle especial cuidado. Ahora bien, convendría desvincular la comunicación de los fallos del procedimiento de revisión, que es un acto formal sometido garantías y a plazos perentorios.

Con relación a la evaluación y, especialmente, teniendo en consideración la valoración que, a los efectos de la calificación final, cobran las actividades y pruebas de evaluación continua, quizás cabría plantear la posibilidad de recuperar aquellas valoradas negativamente. Esta posibilidad podría plasmarse en la guía docente, por ejemplo incluyendo la materia en la prueba que en el sistema evaluación continua se realice último lugar, a salvo de aquellas que, en razón de las características propias de la actividad, su recuperación resulte imposible. Ello podría constituir una buena práctica docente, que de hecho es actualmente seguida por muchos y por muchas.

En aras a garantizar el principio de igualdad de oportunidades, se ha de insistir en que, de acuerdo con nuestra normativa, la evaluación de cada asignatura debe diseñarse con los mismos criterios y procedimientos, incluidas las ponderaciones, para todos sus grupos

(artículo 8.1 de la Normativa reguladora de la Evaluación del Alumnado en las titulaciones oficiales de Grado); en consonancia con ello, se ha de tener presente también que las guías docentes de las asignaturas deben ser únicas por asignatura y deben incluir los resultados esperados del aprendizaje y los sistemas y criterios de evaluación con la ponderación correspondiente. La publicación de las guías docentes de las asignaturas aprobadas por los Departamentos debe realizarse, por parte de los centros, antes de la apertura del plazo de matrícula del curso académico, a través de la página web.

También resulta importante insistir nuevamente en los límites de las eventuales "aclaraciones" sobre el sistema de evaluación que puedan realizar los y las docentes, y que también hemos detectado en 2017. En la medida que tales aclaraciones puedan entrar en contradicción con lo previsto en la guía docente, no puede reconocérseles valor. Es precisamente la guía docente la que debe especificar la ponderación de cada prueba o actividad sobre la calificación de la asignatura; la guía también debe indicar si la prueba tiene carácter obligatorio, es decir, si es necesario realizarla y si es necesario obtener una nota mínima para superar la propia asignatura. Esos son los contenidos propios de la guía docente, y los departamentos deberían asegurarse de que tales extremos se plasman con claridad, sin dejar margen de interpretación a la hora de aprobarlas.

Con relación a la evaluación, otra cuestión que se ha planteado es la relativa al derecho de acceso a las pruebas escritas de evaluación corregidas. Se trata de un derecho del alumnado que, en su cualidad de interesado, puede ejercer y que el docente no puede negar. Asimismo, se ha de tener en cuenta que el derecho de acceso, y también, en especial, el derecho a la revisión no se limita a la prueba final, debiendo hacerse extensiva a cualquier prueba o evidencia que haya sido tomada en consideración a la hora de calificar.

Coordinación de asignaturas. Algún caso que hemos analizado nos ha permitido observar fallos en el sistema de coordinación de las asignaturas entre grupos. La adecuada coordinación entre grupos de una misma asignatura es una cuestión básica para garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre el alumnado, por lo que se exige que los departamentos extremen la diligencia a este respecto. Con relación a lo que se espera de la coordinación, hemos de dar cuenta de la reciente aprobación, a propuesta de la Vicerrectora de Grado y Postgrado, de la "Norma Complementaria a la normativa de gestión de las enseñanzas de Grado en relación a la figura de coordinador o coordinadora de asignatura", de 14 de diciembre de 2017. Esta norma exige que el personal se coordine si una asignatura es impartida por más de un o una docente dentro de un centro o sección. Se establece la forma de nombramiento del coordinador o coordinadora, sus funciones, los deberes del resto de profesorado implicado, el régimen de reuniones durante el curso académico, y el contenido del informe final del coordinador o coordinadora de asignatura.

El fraude en la evaluación. También en 2017 han llegado consultas y quejas relativas al fraude en las pruebas de evaluación, a partir de distintos estamentos. Esta es una cuestión que preocupa al profesorado, que quiere saber cuál es la forma de proceder correcta ante la detección de copias en los exámenes, y si la adopción de alguna medida sin las debidas garantías puede dejarlas sin efecto o incluso repercutir en su contra. Esta cuestión también se traslada a los eventuales plagios en los Trabajos de Fin de Grado. La progresiva sofisticación de los sistemas de copia, desde la clásica "chuleta" o el "chivado" de respuestas al compañero o compañera cercano, hasta llegar a sistemas electrónicos de transmisión de voz y datos, también preocupa al profesorado.

Las actitudes deshonestas son contrarias a los valores básicos de la Universidad y han de ser desterradas, persiguiéndose la utilización de medios fraudulentos para superar las pruebas de evaluación. De hecho, entre los deberes que se imponen al alumnado se encuentra el de “abstenerse de la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en documentos oficiales de la universidad” (artículo 13.2.d del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario). Asimismo, de acuerdo con nuestra normativa, ante la comprobación fehaciente de copia en una prueba de evaluación, ésta ha de calificarse con la puntuación de suspenso a cada estudiante implicada o implicado, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder. Si la comprobación se produce durante el desarrollo de la prueba, ésta se puede interrumpir inmediatamente para la persona implicada (artículo 11.3 de la Normativa reguladora de la Evaluación del Alumnado).

En todo caso, las dudas que genera esta cuestión entre los y las docentes de nuestra universidad aconsejaría la elaboración de un protocolo que permitiera a nuestro personal actuar conociendo las medidas que legítimamente pueden adoptarse en cada situación de detección de copia y los criterios y evidencias que convendría recoger en cada caso, así como indicaciones sobre la interpretación correcta de los términos “comprobación fehaciente”.

En sentido inverso, también hemos recibido alguna queja interpuesta por parte del alumnado relativa a una calificación de suspenso, fundamentada en una eventual copia o plagio de exámenes, detectada, no en el momento de la realización de la prueba, sino en el momento de la corrección de los exámenes escritos. En estos casos, de acuerdo con la jurisprudencia recaída sobre la materia, debieran recabarse todos aquellos indicios, evidencias y testimonios que prueben fehacientemente la comisión del fraude, además de las redacciones semejantes de los exámenes. El protocolo a que nos referíamos resultaría de gran ayuda para encauzar más adecuadamente este tipo de asuntos.

El protocolo también resultaría de utilidad para describir las pautas de actuación del profesorado ante eventuales situaciones de indisciplina o de comportamientos inadecuados o indeseables por parte del alumnado; situaciones que resultan totalmente excepcionales, pero de las que, lamentablemente, hemos tenido noticia a través de una consulta recibida el pasado 2017.

Criterios de asignación de docencia. En el anexo 1 encontrarán una Recomendación relativa a los criterios de asignación de docencia, a la que remitimos. Únicamente interesara destacar ahora que las propuestas que encontrarán ella, y que cabría implementar por los Departamentos, entran de lleno en el ámbito de la política universitaria, siendo competencia de los órganos competentes, y respecto de las que el servicio del Aldezele ha de mantenerse neutral, siempre que se trate de opciones ajustadas a la normativa.

Interpretación de la normativa de permanencia. También en el anexo 1 encontrarán una propuesta de interpretación del artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado (aprobada por el Consejo Social de la UPV/EHU en su sesión de 14 de julio de 2010 y publicada en BOPV el 15 de abril de 2014). El artículo 2.1 de la citada norma dispone lo siguiente: “El alumnado deberá matricularse de todas las asignaturas pendientes de cursos anteriores”. La cuestión que a este respecto se plantea es que, sobre la base de una interpretación literal de ese precepto, en el caso de asignaturas llaves, el

alumnado que no hubiera aprobado ésta, ve limitada la capacidad de progresión de forma, a nuestro juicio, desproporcionada. El caso sería el siguiente: piénsese en un alumno integrado en su grupo de tercer curso con una asignatura pendiente de segundo que es llave para cursar una asignatura de tercero; pues bien, este alumno, al finalizar tercer curso, no podrá matricularse en ninguna asignatura de cuarto, ya que hay una asignatura del curso inferior (tercer curso) que no ha matriculado debido a que aún tiene pendiente la asignatura llave de segundo.

Entendemos que el artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia buscaría, esencialmente, que el alumnado no deje sin matricular asignaturas no superadas de los cursos inferiores, a su libre albedrío. Ahora bien, cosa distinta es que el alumnado vea imposibilitado su matriculación en la asignatura del curso inferior, debido al efecto de los requisitos para cursar asignaturas del curso superior previstos en el Plan de Estudios. Ambas situaciones son diferentes. Mientras que en el primer caso lo que la norma trata de limitar es la capacidad de disposición del alumnado, con el objetivo de no dejar concretas asignaturas pendientes a su capricho, en el segundo caso lo que ocurre es que el alumnado no dispone de discrecionalidad, ya que el propio Plan de Estudios limita su voluntad. En este segundo caso, queriendo matricularse en todas las asignaturas pendientes (que es lo que persigue el artículo 2.1 de la Normativa de aplicación), ello le resulta imposible por razones ajenas a su voluntad, afectando a la progresión de sus estudios. Siendo así la interpretación que propone el servicio del Aldezele sería la siguiente: El artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado debiera interpretarse en el sentido de que "el alumnado deberá matricularse en todas las asignaturas pendientes de cursos anteriores que le permita el Plan de Estudios". Así, en el caso de que la matriculación de una asignatura se encuentre condicionada al requisito de haber superado otra asignatura del curso inferior, la matriculación de la asignatura del curso inferior resultará obligada para cumplir con el artículo 2.1 de la Normativa sobre Permanencia, sin que la imposibilidad de matriculación de la asignatura del curso superior (por falta de cumplimiento de la condición) limite la progresión en cursos o la matriculación de otras asignaturas.

Promoción del acceso al empleo del Personal Docente e Investigador con discapacidad. También con relación a esta cuestión encontrarán una recomendación de este servicio en el anexo, que trata de impulsar la aprobación de los criterios y procedimientos a tal fin, en la línea de lo realizado en otras universidades.

Publicidad de los resultados de los participantes en procesos de acceso a estudios por concurrencia. Una cuestión que nos ha sido planteada es la relativa a la adecuación a la legalidad de la falta de publicación de los listados con las puntuaciones alcanzadas por los aspirantes a acceder a estudios en la UPV/EHU, cuando el acceso se produce a través de criterios competitivos. A este respecto se ha redactado una Recomendación, que también se incluye en el anexo, y que tras realizar la ponderación que exige la Ley de Transparencia en su artículo 15.3 y teniendo en cuenta los criterios jurisprudenciales sobre la materia, así como la interpretación de la Agencia Española de Protección de Datos, y del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, recomienda que se publiquen los listados con las puntuaciones alcanzadas por los aspirantes a acceder a los másteres, dando acceso a aquella información relevante del proceso de concurrencia que permita comprobar a los participantes la imparcialidad del procedimiento al que concurren y en el que compiten por las mismas plazas. Se propone proceder a la publicación de los listados a través de alguna forma de disociación de datos, o identificando los participantes a través del número del DNI o del número de la solicitud.

Solicitudes sin respuesta. Se trata de una cuestión que ha venido planteándose de forma recurrente pero que en los últimos tiempos no se muestra con la misma intensidad que en pasado. Atendiendo a los casos de 2017, se ha de destacar la mejora producida en todos los servicios, salvo excepciones de resoluciones tardías de las que, cuando hemos tenido noticia, hemos recordado al servicio o departamento correspondiente el deber de responder y notificar la resolución en plazo.

En todo caso, conviene aclarar ciertas cuestiones relativas a las solicitudes, ya que según cuál sea su naturaleza el régimen jurídico aplicable no es idéntico. Así, se han de distinguir varios supuestos: es posible, en primer lugar, que la solicitud se base en el derecho de petición, incorporando una sugerencia, una iniciativa, una información, una expresión de queja o un ruego o una súplica. El objeto del derecho de petición se caracteriza por su amplitud y está referido a cualquier asunto de interés general, colectivo o particular. Ahora bien, su carácter supletorio respecto a los procedimientos formales específicos de carácter administrativo ha llevado a delimitar su ámbito a lo estrictamente discrecional o graciable, a todo aquello que no deba ser objeto de un procedimiento especialmente regulado. En estos casos, el procedimiento y las consecuencias de la falta de resolución en plazo, han de ser encauzados a través de las disposiciones de la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición.

Un segundo caso podría presentarse cuando el objeto de la solicitud se base en el derecho de acceso a información pública, del que son titulares todas las personas y que podrá ejercerse sin necesidad de motivar la solicitud. Este derecho solamente puede limitarse en aquellos casos en que así sea necesario por la propia naturaleza de la información o por su entrada en conflicto con otros intereses protegidos, de acuerdo con la 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Con objeto de facilitar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, esa Ley establece un procedimiento ágil, con un breve plazo de respuesta. Las resoluciones dictadas en materia de acceso a la información pública, o la falta de resolución son recurribles directamente ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de la posibilidad de interposición de la reclamación potestativa ante el Comisión Vasca de Acceso a la Información Pública, con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa.

Un tercer caso podría ser que la información que se solicite deba ser objeto de publicidad activa por parte de los órganos universitarios en el portal de transparencia de la UPV/EHU.

Y el cuarto caso sería aquel en el que la solicitud responde a un procedimiento regulado por la normativa universitaria, caso en el que se aplicará el régimen general contenido en la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como la normativa específica universitaria.

A efectos informativos también, conviene advertir sobre la necesidad de cumplir con los requisitos formales que establece la legislación para la presentación de documentos, si posteriormente se quieren hacer valer los derechos que la legislación anuda a la falta de notificación en plazo de las resoluciones administrativas, como la presentación de dichos documentos a través de los registros administrativos. En todo caso, y como valoración de conjunto, diríamos que la mejora de la calidad y de la transparencia de nuestra

universidad pasa también por el estricto cumplimiento de la obligación de responder en plazo a todas las solicitudes que se presenten.

Para finalizar, resta agradecer nuevamente a todas y todos los que han confiado en el servicio del Aldezele y también a los servicios universitarios y a las autoridades académicas que han respetado nuestro trabajo, nuestra independencia y que han entendido que a partir del conflicto también cabe extraer lecturas de progreso para nuestra universidad y de mejora en el servicio público que prestamos a la sociedad y al que nos debemos.

ANEXO I. Recomendaciones

- 1. Criterios para la asignación de la docencia**
- 2. Interpretación del artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia**
- 3. Acceso a la función pública docente y cupo de personas con discapacidad.**
- 4. Publicidad de los resultados de participantes en procesos de acceso a estudios por concurrencia**

RECOMENDACIÓN

Ref.

S. 648/ K.730 / Irak/2017

Donostia/ San Sebastián, 18 de julio de 2017

ASUNTO: Informe sobre medidas complementarias al sistema asignación de docencia

El día 19 de junio de 2017 se recibe en el Servicio del Aldezle de la UPV/EHU un escrito relativo al sistema de asignación docente, en el que se nos solicita una valoración sobre el sistema actual de asignación docente en un concreto Departamento [REDACTED] [REDACTED] y la posibilidad de incluir criterios adicionales a los que se aplican en la actualidad.

En concreto en el escrito recibido se enumeran una serie de situaciones que, según parece, serían el resultado del sistema de reparto docente aplicado, y entre las que el documento destaca las siguientes:

- Un profesor o profesora con participación en cinco programas docentes (curso 2014/2015)
- Un profesor o profesora que comienza la docencia a las 9:00 de la mañana y termina a las 21:00 de la noche (curso 2016/2017)
- En un grupo de una asignatura básica imparten docencia tres profesores o profesoras (curso 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017)
- No hay garantía de permanencia en las asignaturas. Tras preparar un programa nuevo un año, desplazamiento de la asignatura al año siguiente.

En respuesta a la solicitud recibida, el Servicio del Aldezle de la UPV/EHU, emite el siguiente

INFORME

A. NORMATIVA DE APLICACIÓN

En materia de asignación docente, el régimen jurídico de aplicación viene conformado principalmente por el siguiente conjunto normativo:

1. Estatutos UPV/EHU (aprobados mediante Decreto 17/2011, de 15 de febrero)

Los Estatutos de la UPV/EHU atribuyen funciones relativas a la asignación de docencia a tres órganos diferentes: el Consejo de Gobierno, el Rector o la Rectora y el Consejo de Departamento.

El Consejo de Gobierno, de acuerdo con el artículo 25.2 de los Estatutos, "establecerá las obligaciones docentes y los criterios generales de asignación de la docencia". Con carácter particular, se prevé que el Rector o la Rectora puedan asignar al profesorado actividades docentes en áreas de conocimiento afines, según los criterios establecidos por el Consejo de Gobierno, previa negociación con los órganos de representación del personal docente e investigador en los términos establecidos en la legislación vigente" (artículo 25.3); con

relación a este último caso, la Disposición Transitoria tercera de los Estatutos establece que la asignación de tareas docentes a que se refiere el artículo 25.3 podrá realizarse hasta que los criterios a que se refiere ese artículo no se hayan aprobado, por el Rector o Rectora, con carácter excepcional, cuando así lo requiera la garantía del servicio”.

Por su parte, entre las funciones del Consejo de Departamento, el artículo 211 de la misma norma, contempla en su letra d) la de “asignar el encargo docente de su personal y sus eventuales modificaciones”.

En definitiva, con relación a la asignación docente, corresponde al Consejo de Gobierno fijar los criterios generales de asignación, al Rector o Rectora la asignación de docencia en el específico caso de asignación a profesorado de áreas de conocimiento afines y, de ordinario, la asignación del encargo docente corresponde al Consejo de Departamento.

Al margen de la perspectiva competencial, desde un punto de vista sustantivo o material, el artículo 41.2 de los Estatutos establece que “el encargo docente del personal docente e investigador se realizará con equidad y atenderá a los criterios referidos en el artículo 27.4 de estos Estatutos”. Los Estatutos, por tanto, exigen que la asignación de docencia se realice de acuerdo con el principio de equidad, tomando en consideración los criterios a que se refiere el artículo 27.4 de los Estatutos, que dispone lo siguiente:

“El Consejo de Gobierno, atendiendo a las necesidades docentes, investigadoras y los planes de estudio, establecerá los criterios que den respuesta tanto a la actualización, adecuación y renovación de la plantilla docente, como al desempeño de cargos y otras actividades del personal docente e investigador. Dichos criterios serán negociados, con carácter previo, con sus órganos de representación.

En todo caso, se garantizará la atención inmediata de la docencia ante circunstancias sobrevenidas, hasta la conclusión de los procesos de cobertura reglamentaria que procedan”

Los criterios a los que se refiere el artículo transcrito han sido desarrollados a través del PDA (por el que se rige el sistema de reconocimientos de créditos docentes) al que nos referiremos seguidamente.

2. Normativa del PDA para el curso 2017/2018 (Plan de Dedicación Académica del PDI de la UPV/EHU aprobado en el Consejo de Gobierno del 01/10/2015)

Con relación al aspecto central tratado en el presente informe, la normativa del PDA para el curso 2017/2018 regula el procedimiento para la imputación de créditos, y establece lo siguiente en su página 5:

“...en el proceso de reparto de la docencia, los departamentos intentarán no dividir una misma asignatura entre varios profesores, puesto que se considera que esto va en detrimento de la atención al alumnado. A estos efectos los departamentos tendrán en cuenta que el Reglamento de Atribución Transitoria y Asignación de Docencia permite hacer un reparto de la docencia plurianual de manera que profesores que impartan docencia por encima de lo indicado por el PDA sean compensados en próximos cursos con un menor encargo.

Esta normativa no será de aplicación al profesorado contratado que no ocupe vacante ni al profesorado a tiempo parcial puesto que su contrato sólo se realiza para cubrir actividades docentes”.

3. Reglamento Marco de Departamentos (aprobado por Acuerdo de 22 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea)

El Reglamento Marco de Departamentos no regula la asignación docente. Únicamente se refiere a la vertiente competencial, contemplando entre las funciones del Consejo del Departamento la de " d) Asignar el encargo docente de su personal y sus eventuales modificaciones conforme a la normativa vigente aprobada por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU" (artículo 12.d).

En la línea de lo dispuesto por los Estatutos de la UPV/EHU, el órgano encargado de asignar el encargo docente es el Consejo de Departamento, que también lo será para su modificación, habiendo de hacerlo de acuerdo con los criterios que hubiera establecido el Consejo de Gobierno, a los que habrá de someterse. La asignación de docencia puede realizarse, en su caso, partir de las propuestas que presenten las secciones respectivas.

4. Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia (aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011 y publicado mediante Resolución de 23 de marzo de 2011, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU)

La normativa determinante en esta materia se contiene en el Reglamento de atribución transitoria y asignación docente de la UPV/EHU. Al margen del procedimiento de atribución docente transitoria al personal de otro Departamento (o a otro Departamento), que no resultan de aplicación al presente caso, esta normativa establece los criterios de asignación docente entre el profesorado. En este sentido, los preceptos fundamentales a los efectos del caso que es objeto de análisis en el presente Informe, son los que se transcriben seguidamente:

- Artículo 10.2 "Para cubrir el encargo docente individual, preferentemente, se asignarán asignaturas (grupos de una asignatura) *completos* al personal docente e investigador". [cursiva añadida]

- Artículo 10.5 "Sin perjuicio de que, con carácter excepcional, se pueda asignar al personal docente e investigador una carga docente (sin tener en cuenta los reconocimientos de créditos docentes, es decir, el encargo docente manual) superior a la contratada, dichos excesos, se le compensarán, en una planificación plurianual de la docencia. Se concretará por el Departamento la modalidad y el plazo de la compensación en una planificación plurianual, dando cuenta al Vicerrectorado de profesorado".

Al margen de los citados principios, el artículo 13 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia contempla los criterios generales de reparto de docencia, estableciendo lo siguiente:

- Artículo 13.1 "El reparto de docencia deberá ser proporcional entre el personal docente e investigador del Departamento, habiendo tenido en cuenta, siempre que sea posible, los reconocimientos docentes (encargo docente manual), solo factibles en su aplicación si hay exceso de capacidad docente contratada respecto a la encomendada, sin perjuicio, en todo caso, de las diferencias que por Campus, Centro, Área de Conocimiento y perfil lingüístico pudieran surgir. Cuando no pueda respetarse la proporcionalidad en el mismo curso, se buscará respetar este principio en una perspectiva plurianual, cuya duración formará parte del acuerdo de asignación de docencia.

La persona contratada como Ayudante, el Profesorado Adjunto, el Personal Investigador en Formación y el personal sustituto, no tendrá, con carácter general, una dedicación superior a la que proporcionalmente le corresponda”.

- Artículo 13.7 “En el reparto de docencia se procurará atender a cuestiones tales como el número de materias o asignaturas asignadas a cada profesora y profesor, la afinidad entre las mismas, el número de alumnas y alumnos atendidos y su articulación horaria”.

Los criterios generales de asignación se establecen en el artículo 17 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia; el párrafo 4 de este artículo prevé que en la asignación docente propuesta por el Departamento, éste tendrá presente a las profesoras y profesores e investigadores e investigadoras en formación (la persona contratada como Ayudante, el Profesorado Adjunto y el Personal Investigador en Formación) y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, teniendo en cuenta además factores tales como el número de materias o asignaturas asignadas, la afinidad existente entre las mismas y número de alumnas y alumnos atendidos. En todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato.

Por su parte, el artículo 18 de la misma norma se refiere al acuerdo de asignación de docencia y a los criterios de preferencia a la hora de elegir la docencia que, pese a su extensión, conviene transcribir:

Artículo 18.1.- Antes de solicitar al personal docente e investigador sus preferencias docentes, el Departamento podrá adoptar motivadamente criterios adicionales (las materias troncales y obligatorias se reservan al PDI de mayor categoría,...) y de carácter general de asignación de la docencia, respetando lo dispuesto en el presente Reglamento.

2.- El acuerdo final de asignación de docencia deberá cubrir la totalidad de las asignaturas.

3.- La docencia se asignará, entre el profesorado afectado, mediante acuerdo.

4.- A falta de acuerdo, el personal docente e investigador solicitará de una vez la totalidad de su compromiso docente. Cuando la impartición de una misma asignatura sea solicitada por más de una profesora o profesor o investigadora o investigador, se realizará teniendo en cuenta el siguiente orden de preferencia (los criterios se aplican de forma sucesiva):

a) Los funcionarios o funcionarias de carrera y las contratadas o contratados permanentes sobre el profesorado con un vínculo interino o temporal.

b) El profesorado de mayor categoría académica, en el orden siguiente:

– Catedrática o Catedrático de Universidad, Profesor o Profesora Plena o Profesora o el Profesor de Investigación.

– Profesora o Profesor Titular de Universidad, Profesora o Profesor Agregado o Personal Investigador Doctor.

– Profesor o Profesora Adjunta.

- Profesor o Profesora Colaboradora, Profesora o Profesor Asociado y Profesora o Profesor Contratado Interino.
- Ayudante.

c) El profesorado doctor, salvo en Diplomaturas, Ingenierías Técnicas y Arquitectura Técnica, a no ser que respecto de estas titulaciones el Reglamento de Departamento disponga lo contrario.

d) El profesorado con mayor antigüedad en el Cuerpo o categoría contractual. Para la realización del cómputo de antigüedad al que se hace referencia la prestación de servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial se ponderará con el coeficiente 0,5.

Cuando una sustitución previsiblemente vaya a tener una duración inferior al período para el cual se está asignando la docencia, será la profesora o profesor que esté siendo sustituido la persona que elija la docencia, en el turno que le corresponda, en atención a sus circunstancias personales.

Sin embargo, cuando la profesora o profesor sustituto vaya a tener, previsiblemente, un contrato de mayor duración que el período para el cual se está eligiendo la docencia, elegirá este profesorado sustituto, en atención a sus circunstancias personales y en el turno que de acuerdo a ellas le corresponda.

5.- En el caso de que con los criterios anteriores no sea posible establecer una preferencia, se realizará un sorteo.

6.- Para la asignación de las asignaturas o grupos no solicitados por ninguna profesora o profesor o investigadora o investigador, se procederá, salvo que por el Departamento se establezca otro criterio, siguiendo de forma inversa los criterios del apartado 4 de este artículo. En caso de que con los criterios anteriores no sea posible establecer una preferencia entre el personal docente e investigador por encontrarse éstos y éstas en igualdad de condiciones se realizará un sorteo”.

Finalmente, la Disposición adicional cuarta del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia, se refiere a la flexibilización horaria en orden a la conciliación familiar y laboral, disponiendo lo siguiente:

“Una vez asignada el conjunto de la docencia, en la realización del reparto de los grupos y/o elaboración de los horarios se procurará tener en cuenta el derecho a la flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral prevista en el artículo 83 del II Convenio Colectivo del PDI laboral”.

5. Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996 (aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de 10 de octubre de 1996 y publicado mediante Resolución de 23 de octubre de 1996, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea)

El Acuerdo de Regulación de las condiciones de trabajo del personal contiene una única referencia sobre el reparto docente, del siguiente tenor:

Artículo 75.- “Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en los Estatutos de la UPV/EHU y en los acuerdos de Junta de Gobierno, la asignación de docencia en el seno de los Departamentos se realizará teniendo en cuenta el número de asignaturas asignadas a cada Profesor/a, la afinidad entre las mismas, su articulación horaria, y todas aquellas circunstancias que afecten al adecuado ejercicio de la actividad docente, de forma que no se establezcan situaciones de discriminación entre el Profesorado del mismo”.

6. El Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (BOPV nº 251 de 31 de diciembre de 2010)

El Convenio colectivo de referencia afecta al personal docente con vínculo laboral, y dispone lo siguiente en su artículo 83:

Artículo 83.- Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria que será tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

2. El personal con hijas o hijos menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad que será también tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondiente

3. Cuando la flexibilización horaria requiera la adaptación del horario docente establecido por el centro, por parte del departamento y dentro de las previsiones que el reglamento marco de departamentos establece en lo relativo a la asignación docente, se acordará con la persona interesada la forma de compatibilizar la flexibilización horaria con las obligaciones docentes asignadas por el departamento.

7. El Reglamento de Gestión del profesorado (publicado mediante Resolución de 12 de febrero de 2010, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a su publicación –BOPV 15 de marzo de 2010)

Esta norma, pese a ser anterior a los Estatutos de la UPV/EHU, se encontraría vigente de acuerdo con la Disposición Transitoria primera de los Estatutos. Los artículos 6 y 7 se refieren al cómputo de la dedicación docente y a la asignación docente. A este último respecto, el artículo 7 prevé ciertos criterios a considerar por el Departamento a la hora de atribuir la docencia que conviene transcribir:

Artículo 7. 1.- Al asignar la docencia entre sus profesoras y profesores, el Departamento debe garantizar la impartición, respetando la siguiente prioridad, de todas las asignaturas troncales y obligatorias, tanto en euskara -de acuerdo a la planificación lingüística adoptada por la UPV/EHU- como en castellano, en todos los

Centros y planes de estudios en los que así lo tenga encomendado. Se deberá garantizar la impartición del número de optativas que las alumnas y los alumnos deben cursar.

2.- El criterio de prioridad para asignar la docencia es el ya establecido:

- Docencia obligatoria (grado y postgrado).
- Docencia optativa mínima para la obtención del título de grado.
- Docencia optativa restante (grado y postgrado).
- Otro tipo de docencia.

3.- El Consejo de Departamento deberá tener en cuenta, en el procedimiento de asignación docente, lo establecido en el Reglamento Marco de Departamentos publicado mediante Resolución del Secretario General de la UPV/ EHU de 20 de septiembre de 2005 (BOPV de 26 de octubre de 2005) y los Acuerdos que en materia de condiciones de trabajo se hubieran podido adoptar reduciendo las horas lectivas semanales de una determinada categoría docente o en atención a circunstancias personales tales como estar realizando la tesis doctoral”.

8. En el Departamento de [REDACTED] existe un acuerdo de su Comisión Permanente, de 7 de mayo de 2014.

De acuerdo con los criterios aprobados por el Departamento de [REDACTED] (Comisión Permanente de 7 de mayo de 2014) se utiliza el sistema denominado de sábana, que ordena al profesorado por categoría, a efectos de la elección del encargo docente.

El documento titulado “Asignación docente [REDACTED] 2017-2018” describe el sistema aplicado. En este documento se lee que “elegimos sesiones, porque a la hora de grabar en Gaur el sistema nos exige sesiones completas. A los profesores euskaldunes les corresponden las sesiones en castellano que figuran en el documento de asignación”

B. VALORACIÓN

La lectura de la normativa de aplicación general en la UPV/EHU sobre asignación de docencia lleva a destacar varias cuestiones:

- ❖ El órgano competente para realizar la asignación docente es el Consejo de Departamento, sin perjuicio del caso de la asignación de docencia a otro departamento o al profesorado de otro departamento, caso en el que corresponderá al Rector o a la Rectora.
- ❖ En cuanto a los aspectos materiales a tener en cuenta a la hora de asignar la docencia entre el profesorado, las ideas fundamentales serían las siguientes:
 - La normativa establece una *preferencia por la asignación de asignaturas* (grupos de una asignatura) *completos* al personal docente e investigador a los efectos de cubrir el encargo docente individual (artículo 10.2 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia).

La cuestión que se plantea a este respecto es si el sistema denominado “de sábana”, basado en la elección de sesiones docentes, resulta acorde con la

normativa general, o no. La respuesta a este interrogante va a depender de dos factores: en primer lugar de la articulación práctica del sistema de sábanas, especialmente de si la elección de sesiones docentes se corresponde con las sesiones correspondientes a un mismo grupo, o si la elección es abierta, pudiendo dejar sesiones de un grupo sin cubrir; y en segundo lugar, de la interpretación que se de a la normativa. A este último respecto, se ha de considerar que, por un lado, la norma nos habla de preferencia por la asignación de grupos completos, pero sin imponer que se realice de esa manera. Es decir, pese a que el criterio preferente es la asignación de grupos completos de una asignatura, no resulta imperativo realizarlo de esa forma. Ahora bien, en sentido inverso, utilizar el sistema de elección de sesiones sin consideración por los grupos de las asignaturas podría llevar a situaciones difícilmente compatibles con los más elementales criterios de organización académica, ya que posibilitaría que los docentes con mayor preferencia en la elección eligieran únicamente las sesiones con mejores horarios y no otras del mismo grupo, o no dar clases unos determinados días de la semana en los que hay programadas sesiones del grupo, debiendo completarse la docencia del grupo mediante la participación de otros profesores.

A nuestro entender, una interpretación sistemática de la norma lleva a entender que la asignación ha de realizarse respecto de grupos enteros de una asignatura, y solo de forma excepcional encontrarían acomodo otras formas de asignación (asignación parcial de un grupo). En caso de que dos o más docentes estén interesados en el mismo grupo, la elección se hará sobre el concreto grupo entero, y sólo tras agotar la capacidad docente del profesorado cabría o bien compartir grupos, o bien asumir un exceso de docencia (superior a la media o incluso superior a contrato). Un sistema de asignación que diera como resultado que *tres o más* docentes compartan una misma asignatura sobre la base de las preferencias de quien elige en primer lugar supone una lectura excesivamente forzada del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia, resultando difícilmente encajable desde la perspectiva pedagógica y de servicio público universitario al que nos debemos.

- En la línea de lo dicho anteriormente, la normativa de aplicación en la UPV/EHU prevé la posibilidad de que *se asigne a un o una profesora una carga docente superior* a la contratada (artículo 10.5 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia), compensándose tal exceso en una planificación plurianual. La posibilidad, en todo caso voluntaria, de superar la capacidad docente contratada, y la previsión de la compensación que ha de concretarse por el Departamento, dando cuenta al Vicerrectorado de profesorado, encontraría razón de ser en la idea de la asignación de grupos completos de asignaturas a los docentes, limitando la fragmentación de la docencia entre varios profesores.

Con relación al eventual límite del exceso docente, el Real decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, se refiere a un caso específico: el derivado de la eventual exención de las obligaciones docentes a algunos profesores para atender las necesidades de investigación. En tal caso, los Departamentos podrán incrementar las obligaciones docentes de algunos profesores con dedicación a tiempo completo, sin que en ningún caso dicho incremento pueda exceder de tres horas lectivas semanales.

- El reparto de docencia debe garantizar el *principio de equidad*. A través de la llamada a la equidad, parece introducirse un criterio interpretativo de la propia normativa dirigida a evitar eventuales excesos a que podría dar lugar, en determinados casos, una rígida literal aplicación de los criterios de preferencia en la elección de la docencia, permitiendo adaptar los criterios a la realidad. La equidad, en su sentido estricto, no es fuente de Derecho sino, más bien, una regla de interpretación y de aplicación de la normativa.
- Asimismo, la normativa de la UPV/EHU establece que el *principio de proporcionalidad* ha de actuar como criterio básico a la hora de asignar docencia entre el profesorado de los departamentos. La idea básica es que el reparto de docencia deberá ser proporcional entre el personal docente e investigador del Departamento. La normativa utiliza el término "proporcionalidad" (artículo 13.1 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia). La proporcionalidad no supone la aplicación estricta del principio de igualdad entre todos los miembros del Departamento, aunque tampoco es incompatible con éste. De hecho, la propia norma refiere eventuales diferencias que puedan surgir por Campus, Centro, Área de Conocimiento y perfil lingüístico. Nuevamente, se prevé que si el reparto no diera un resultado proporcional, se buscará respetar este principio en una perspectiva plurianual, cuya duración formará parte del acuerdo de asignación de docencia. Es decir, si como consecuencia del reparto se produjera una desproporción en el caso de algún docente (con docencia asignada superior a la media del departamento o sección), tal exceso se debiera compensar en los cursos siguientes.
- En todo caso, el principio de proporcionalidad sí que supone ciertos límites negativos respecto de ciertos colectivos. Así, en el caso de las *figuras de Ayudante, el Profesorado Adjunto, Personal Investigador en Formación y personal sustituto* su dedicación no podrá ser superior a lo que proporcionalmente les corresponda. Con relación a estos colectivos el Departamento habrá de velar por que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, teniendo en cuenta además factores tales como el número de materias o asignaturas asignadas, la afinidad existente entre las mismas y número de alumnas y alumnos atendidos (13.1 y 17.4 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia).

La idea que trasluce la normativa sería que se debe considerar la situación especial de aquellas personas que se incorporan a la docencia, entendiendo que una excesiva carga docente podría dificultar su proceso de formación docente e investigador.

- La normativa establece *qué criterios se han de tomar en consideración* a la hora de realizar el reparto de la docencia. Se trata de criterios que no pueden quedar desplazados por la preferencia de unos docentes sobre otros a la hora de elegir los grupos de asignaturas. Así, ha de analizarse el *número de materias o asignaturas asignadas a cada profesora y profesor, la afinidad entre las mismas, el número de alumnas y alumnos atendidos y su articulación horaria* (artículo 13.7 del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia).

Se trata de criterios normativos que han de ser tomados en consideración a la hora de aprobar la asignación docente, analizándose y concretándose caso por

caso. Un reparto docente que diera como resultado que aquellos profesores que, por falta de acuerdo, elijan en último lugar tuvieran asignadas un número ostensiblemente mayor de materias o asignaturas, materias distintas o no afines, grupos de mayor tamaño, o grandes diferencias horarias intermedias entre clase y clase no se adecuaría a los criterios previstos en la normativa de aplicación. En todo caso, la aplicación de tales criterios habrá de realizarse atendiendo a las circunstancias concretas de cada Departamento.

- También el Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo para el Personal de la UPV/EHU se refiere a esos mismos criterios, apuntalándolos sobre la base del *principio de no-discriminación*. Así, se entiende que ésta podría llegar a producirse de no considerarse en el reparto que apruebe el Departamento el número de asignaturas asignadas a cada Profesor/a, la afinidad entre las mismas, su articulación horaria, y todas aquellas circunstancias que afecten al adecuado ejercicio de la actividad docente (artículo 75). La concreción de estos criterios, insistimos, habrá de analizarse caso por caso.
- Otro criterio a considerar en el reparto de la docencia es el relativo a la *conciliación familiar y laboral*, que la normativa anuda a una cierta flexibilización horaria, aunque no se desarrolla con precisión. El derecho a la flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral se prevé tanto en materia de reparto de los grupos (aspecto que afecta al Departamento) como también a la hora de elaborar los horarios (aspecto que afecta a la Facultad). La normativa, en todo caso, no resulta imperativa, limitándose a decir que “se procurará tener en cuenta”, y su ámbito de aplicación se limitaría, en principio, al personal laboral. La lectura de conjunto a este respecto podría ser que el Departamento no puede desconocer la toma en consideración de la conciliación familiar y laboral a la hora de determinar el reparto docente, en los términos del II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU, transcrito y al que ahora nos remitimos.
- El sistema de *preferencias a la hora de elegir* la docencia se considera la piedra angular del sistema. Ahora bien, la prelación entre docentes a la hora de elegir no puede desconocer ni arrumbar a los demás criterios y principios a los que ya nos hemos referido, en la medida que se contemplan en la normativa de aplicación (la equidad, la minimización del grupo de profesores por materia, etc.) u otros como la especialidad del profesorado.
- Los criterios de preferencia en la elección de grupos han sido fijados en el artículo 18 de del Reglamento de atribución transitoria y asignación de docencia, cuya lectura lleva a destacar los siguientes aspectos:
 - En primer lugar, el precepto habilita al Departamento a que *adopte motivadamente criterios adicionales y de carácter general* de asignación de la docencia, con cita del siguiente ejemplo: “las materias troncales y obligatorias se reservan al PDI de mayor categoría,...”. La lectura sería, en primer lugar, que el Departamento tiene *margin* para concretar los criterios de asignación; en segundo lugar, que tal capacidad de concreción ha de respetar siempre las prescripciones contenidas en la normativa de aplicación, sin que quepan criterios contrarios a la normativa. Y en tercer lugar, que la concreción ha de realizarse mediando suficiente motivación.

- La metodología prevista en el artículo 18 parte de una *fase preliminar*, en la que se solicita a todos los docentes que indiquen sus preferencias.
 - El criterio ordinario de asignación de docencia entre el profesorado es el *acuerdo*. Partiendo de las preferencias manifestadas por cada uno, la norma impulsa a la búsqueda del acuerdo. Entendemos que no resultaría ajustado a la norma utilizar directamente los criterios de prelación pensados para el caso de coincidencias en la elección de grupos sin que previamente se hubiera actuado esta primera fase.
 - Intentado el acuerdo, de resultar éste infructuoso, se daría paso a la segunda fase, basada en la elección por orden, de acuerdo con los criterios subjetivos que prevé la norma. Se especifica que tales criterios, a los que seguidamente nos referiremos, se aplicarán en *caso de que la impartición de una misma asignatura sea solicitada por más de una profesora o profesor*. La norma parecería excluir aquellas asignaturas solicitadas por un único docente. En esta fase, el PDI ha de solicitar de una vez la totalidad de su compromiso docente.
 - Los criterios, que se han de aplicar de forma sucesiva son, resumidamente, los siguientes:
 - 1- el PDI permanente tiene preferencia sobre el PDI no permanente (interinos o temporales).
 - 2- el PDI de mayor a menor categoría académica.
 - 3- el PDI doctor sobre el no doctor (con excepciones en el caso de las Diplomaturas, Ingenierías Técnicas y Arquitectura Técnica).
 - 4- el PDI de mayor a menor antigüedad en el Cuerpo o categoría contractual.
 - 5- Caso de empate, llegados al último criterio, se aplicará el sistema de sorteo.
 - Se prevén normas específicas para determinar la persona a considerar en el caso de las sustituciones (sustituto o titular), de acuerdo a la duración de aquellas.
- ❖ Los criterios de la categoría y la antigüedad han contado con el respaldo de la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia (por todas, puede verse la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 1999). Ahora bien, la jurisprudencia no niega que puedan aplicarse otros criterios a la hora de regular la asignación docente. Piénsese en la especialización del profesorado en relación con la materia a impartir, especialmente en los postgrados, quizás en la plurianualidad en la impartición de asignaturas para compensar el esfuerzo del profesorado en la preparación de una determinada materia, o en la eventual continuidad en la impartición de asignaturas sobre un mismo grupo de estudiantes... Criterios que podrían tomarse en consideración por parte del Departamento. Entendemos que los criterios de categoría y antigüedad debieran aplicarse entre el profesorado que se encuentre en igualdad de condiciones (o en la misma situación). Ahora bien, partiendo de que tales criterios han

de hacerse compatibles con otros que pueden colocar a los docentes en situaciones de partida diferentes, la categoría y la antigüedad debieran de actuar, entendemos, a partir de tales posiciones resultantes, y no siempre de forma previa.

C. PROPUESTAS

A continuación se realizarán una serie de propuestas por si su toma en consideración pudiera resultar de ayuda al Departamento desde el que un docente ha dirigido la solicitud al servicio del Aldezele. En todo caso, debe quedar claro que las medidas que se enumerarán entran de lleno en el ámbito de la política universitaria, siendo competencia de los órganos competentes, y respecto de las que el servicio del Aldezele ha de mantenerse neutral, siempre que se trate de opciones ajustadas a la normativa. Asimismo, quisiéramos advertir de forma preliminar que algunas de las propuestas que se realizan a continuación trascenderían de la capacidad reconocida a los Departamentos de la UPV/EHU por lo que quizás cabría valorar su eventual análisis en el contexto de una norma, instrucción o directriz de carácter más general impulsada por el Vicerrectorado competente en la materia.

Las propuestas son las siguientes:

- La asignación de docencia debiera basarse en asignaturas o grupos de asignatura. El sistema de elección sobre la base de las sesiones docentes debiera interpretarse de forma compatible con el criterio de elección de grupos enteros.
- Resultaría interesante introducir cautelas frente a la excesiva fragmentación de la docencia, introduciendo límites al número de profesores que pueden tener asignada la docencia de una misma asignatura y grupo. Por ejemplo, cabría proponer un límite de *no más de dos docentes*. A esta regla se le podrían asociar excepciones en el sentido de que sólo por motivos justificados y basados en la voluntariedad de los equipos docentes sea posible ampliar el número.
- En sentido inverso, cabría proponer cautelas para que el último en elegir no se vea forzado a asumir un gran número de fragmentos de asignaturas.
- Para el caso de que varios profesores compartan docencia de una misma asignatura o grupo, convendría nombrar a un coordinador de grupo. Habría de determinarse la forma de nombramiento del coordinador, que podría ser o bien a través de su designación por parte del Departamento, o bien mediante acuerdo entre los integrantes del propio equipo docente encargado del grupo o asignatura. Debieran determinarse, asimismo, las funciones del coordinador o coordinadora, entre las que debiera incluirse la de garantizar la coherencia docente, el cumplimiento íntegro del programa, y la preparación del examen, de acuerdo con las guías docentes.
- Podría resultar útil reconocer un cierto valor a la plurianualidad en la asignación docente para evitar que los últimos en elegir (probablemente quienes están iniciando su carrera docente) se vean forzados a cambiar de docencia regularmente dependiendo de la elección de otros. Esto podría realizarse dando una cierta puntuación a la plurianualidad, siempre que esté justificada por motivos objetivos (preparación de materiales, guías, ejercicios...).
- Cabría valorar la especialidad del profesorado, avalada por su trayectoria investigadora o profesional, especialmente en la adjudicación de materias especializadas y, en particular, en los niveles de posgrado.

- Cabría valorar la conveniencia de que el departamento establezca criterios específicos de asunción de docencia en las asignaturas básicas y en las específicas y optativas.

- A fin de reducir la fragmentación, cabría valorar la posibilidad de impartir docencia por encima de la disponibilidad individual. A este respecto podrían diferenciarse dos supuestos: en primer lugar el caso de que se supere la media del Departamento o sección, y el segundo, el caso de que se supere la capacidad docente contratada, caso en el que la asunción de exceso docente debiera contemplarse de forma voluntaria y coyuntural.

En ambos casos, el exceso docente:

- a) Debiera ser compensable en una planificación plurianual.
- b) Solo debiera afectar al profesorado de los cuerpos docentes universitarios y profesorado con contrato laboral indefinido.

Por otro lado:

- a) Cabría valorar la posibilidad de que la acumulación de incrementos de la carga docente del profesorado a tiempo completo pudiera servir para facilitar o permitir la concesión de licencias sabáticas.
- b) En todo caso, se debiera certificar el exceso impartido al profesorado que así lo solicite.
- c) Habría que asegurarse de que para que a un profesor o profesora sustituta se le acumule la docencia en un cuatrimestre deberá existir una previsión razonable de que la relación de empleo extienda su vigencia durante todo el curso académico.

- Criterio distancia horaria: Cabría proponer, asimismo, ciertos criterios que limiten un excesivo lapso de tiempo entre clase y clase, como por ejemplo:

- Desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesorado no transcurran más de un número determinado de horas (por ejemplo, 7,5 horas)
- No se impartan más de, por ejemplo, 5 horas lectivas al día. En todo caso, cabría asumir la posibilidad de asumir un número superior en horas lectivas si ello cuenta con el acuerdo expreso del profesor afectado.

- Criterios relativos a la conciliación: Debieran analizarse medidas que posibiliten una adecuada conciliación familiar y laboral. Por ejemplo, cabría dar cierta prioridad en la elección a aquellas personas que se encuentran al cuidado de menores de edad o de personas mayores, o en todo caso, contemplarse tales circunstancias antes de cerrar el acuerdo de reparto docente.

- La impartición de la docencia de grado debiera ser garantizada con preferencia sobre otros encargos. De igual manera, la impartición de asignaturas obligatorias o de formación básica en los grados debiera ser garantizada con preferencia sobre otros encargos. Y asimismo, respetando los anteriores criterios, si hubiera disponibilidad, la docencia optativa mínima para la obtención del título de grado debiera asignarse con preferencia sobre la restante docencia optativa.

Este es el Informe que emite el Servicio del Aldezle de la UPV/EHU sin perjuicio de otros mejor fundados en Derecho



Iñigo Urrutia Libarona
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU

RECOMENDACIÓN

Ref.

S. 671-682-689 /K759 / Ikas/ 2017

Donostia/ San Sebastián, 27 de septiembre de 2017

ASUNTO: Interpretación del artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado (aprobada por el Consejo Social de la UPV/EHU en su sesión de 14 de julio de 2010 y publicada en BOPV el 15 de abril de 2014).

HECHOS

El día 14 de septiembre de 2017 se recibe en el Servicio del Aldezle un escrito firmado por [REDACTED] y tres alumnos más en el que exponen que se les ha imposibilitado la matriculación de asignaturas de cuarto curso del Grado de [REDACTED] en la Facultad de [REDACTED] debido a que no han superado una asignatura de segundo curso [REDACTED], que es llave para poder matricularse en una asignatura de tercer curso [REDACTED]. Exponen que la justificación que se les ha dado es la aplicación de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado en la UPV/EHU. La imposibilidad de matricularse en asignaturas de cuarto curso, junto con sus compañeros y compañeras de promoción, supone que en el presente curso 2017/2018 únicamente podrán cursar las asignaturas pendientes. [REDACTED] se imparte en el segundo cuatrimestre del segundo curso.

El día 22 de septiembre de 2017 se recibe en el Servicio del Aldezle un escrito firmado por un alumno matriculado en el Grado de [REDACTED] en la Facultad de [REDACTED], que expone sustancialmente la misma cuestión. En este caso, afirma que el día 1 de agosto recibió un mensaje del programa GAUR en el que se le notificaba su matrícula definitiva, incluyendo la asignatura de [REDACTED] (segundo curso, y llave para cursar [REDACTED] de tercero), [REDACTED] (de tercer curso), y las demás asignaturas eran de cuarto curso. El alumno pagó las tasas correspondientes. Al comienzo de curso se integró en el grupo de cuarto curso de la Facultad de [REDACTED]. El día 19 de septiembre recibió una llamada telefónica desde secretaría de la Facultad de [REDACTED] para que se personara en la misma, donde se le informó de que su matrícula en las asignaturas de cuarto curso había sido anulada en aplicación de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado en la UPV/EHU.

El día 27 de julio de 2017 se recibe en el Servicio del Aldezle una queja de la alumna de la Facultad de [REDACTED], [REDACTED], que expone la misma cuestión. No puede matricular ninguna asignatura en cuarto curso del grado de [REDACTED] ya que no ha superado la asignatura de [REDACTED] de segundo curso. Ello le impide matricularse en la asignatura [REDACTED] de tercer curso, lo que a su vez supone que no pueda matricular ninguna asignatura de cuarto curso en aplicación de la interpretación dada al artículo 3.1 de la Normativa de Permanencia.

En virtud el artículo 10.1.e del Reglamento de Funcionamiento del o de la Aldezle, se formula la presente RECOMENDACIÓN basada en los siguientes:

FUNDAMENTOS

La imposibilidad de los solicitantes de matricularse en asignaturas de cuarto curso deriva del juego conjunto entre dos normas, a saber:

De un lado, el Plan de Estudios del Grado de [REDACTED] que, con relación a la asignatura de [REDACTED], dispone la siguiente restricción:

“Para matricularse en la asignatura [REDACTED] es necesario superar la asignatura [REDACTED]

De otro lado, el artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado (arriba citada) que dispone lo siguiente:

“El alumnado deberá matricularse de todas las asignaturas pendientes de cursos anteriores”.

Una de las interpretaciones a que da pie el juego conjunto de ambas normas es que, en la medida que un alumno no hubiera superado la asignatura de segundo curso [REDACTED], no podrá matricularse en la asignatura de tercer curso [REDACTED], y en consecuencia, ello le imposibilita matricularse en asignaturas de cuarto curso ya que hay una asignatura del curso inferior (tercer curso) que no ha matriculado. Dicho en otros términos, de acuerdo con esta interpretación, en la medida que el alumnado no matricule [REDACTED] no podría matricular asignaturas del cuarto curso del Grado de [REDACTED]. En todo caso, la no matriculación de [REDACTED] no responde a la falta de voluntad del alumnado, sino a la imposibilidad de hacerlo, por no haber superado la asignatura llave que es [REDACTED].

El Aldezle de la UPV/EHU considera que tal interpretación supone un efecto no buscado por la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado, que además limita desproporcionadamente el derecho a la progresión en los estudios universitarios. Entendemos que cabe proponer una interpretación distinta sobre el alcance del artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia, más adecuada a Derecho y al espíritu de aquella, que propondremos seguidamente.

El artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia buscaría, esencialmente, que el alumnado no deje sin matricular asignaturas no superadas de los cursos inferiores, a su libre albedrío. A nuestro juicio, lo que la norma trataría de limitar es la posibilidad de que el alumnado dejara atrás voluntariamente una asignatura de un curso inferior progresando en las demás asignaturas de cursos superiores. Ahí encontraría su lógica la exigencia normativa de matricular todas las asignaturas pendientes (de los cursos anteriores) junto con las nuevas.

Ahora bien, cosa distinta es que el alumnado vea imposibilitado su matriculación en la asignatura del curso inferior, debido al efecto de los requisitos para cursar asignaturas del curso superior previstos en el Plan de Estudios.

Ambas situaciones son diferentes. Mientras que en el primer caso lo que la norma trata de limitar es la capacidad de disposición del alumnado, con el objetivo de no dejar concretas

asignaturas pendientes a su capricho, en el segundo caso lo que ocurre es que el alumnado no dispone de discrecionalidad, ya que el propio Plan de Estudios limita su voluntad. En este segundo caso, queriendo matricularse en todas las asignaturas pendientes (que es lo que persigue el artículo 2.1 de la Normativa de aplicación), ello le resulta imposible por razones ajenas a su voluntad, afectando a la progresión de sus estudios.

Al aplicar la misma respuesta jurídica a ambas situaciones, el efecto que se produce es diametralmente distinto. Así, mientras que en el primer caso el objetivo buscado por la norma resulta razonable, garantizándose a través de la medida prevista que resulta proporcional a aquel, no ocurre lo mismo en el segundo caso, donde se produce un efecto no buscado ni querido por la norma que es la imposibilidad de progresar en el ejercicio de un Derecho fundamental.

Los criterios que han llevado al plan de estudios a establecer requisitos entre dos asignaturas no debieran afectar al resto de asignaturas, ni al derecho a la progresión en los estudios por parte del alumnado en el resto de materias, sin perjuicio de la oportunidad de realizar una reflexión sobre el mantenimiento de tales requisitos con ocasión de una eventual reforma del plan de estudios del Grado de ██████████, en la línea de lo que ha sucedido en alguna ocasión la Comisión de Grado de la UPV/EHU.

A juicio del Aldezle, la aplicación indiferenciada del artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia en ambos supuestos puede llegar a limitar desproporcionadamente el derecho a recibir educación universitaria. Siendo así, cabría proponer una interpretación del artículo 2.1 de la Normativa sobre Permanencia que, tomando en consideración los distintos casos expuestos, garantice una respuesta proporcional a cada uno de ellos y que sería la siguiente:

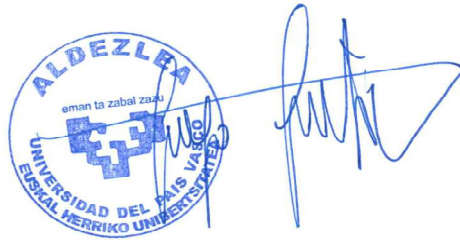
PROPUESTA:

I. El artículo 2.1 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado, que dice "El alumnado deberá matricularse de todas las asignaturas pendientes de cursos anteriores", debiera interpretarse en el sentido de que "el alumnado deberá matricularse en todas las asignaturas pendientes de cursos anteriores que le permita el Plan de Estudios". Así, en el caso de que la matriculación de una asignatura se encuentre condicionada al requisito de haber superado otra asignatura del curso inferior, la matriculación de la asignatura del curso inferior resultará obligada para cumplir con el artículo 2.1 de la Normativa sobre Permanencia, sin que la imposibilidad de matriculación de la asignatura del curso superior (por falta de cumplimiento de la condición) limite la progresión en cursos o la matriculación de otras asignaturas, dentro de los límites del artículo 2.2 de la Normativa de Permanencia para Estudios de Grado.

II. Sin perjuicio de lo anterior, y pese a que una interpretación como la que se propone solucionaría el problema planteado, cabría analizar la conveniencia de realizar una reflexión sobre el mantenimiento de los requisitos relativos a la superación de asignaturas para matricularse en otras, con ocasión de una eventual reforma del plan de estudios del Grado de ██████████, a propuesta del Departamento concernido.

III. Asimismo, se propone estimar las solicitudes de los requirentes sobre la base de la interpretación contenida en el punto I de esta propuesta.

Esta es la Recomendación que emite el Servicio del Aldezle de la UPV/EHU

A circular blue stamp from the UPV/EHU Aldezlea service is overlaid with a handwritten signature in blue ink. The stamp contains the text 'ALDEZLEA' at the top, 'eman ta zabal zazu' in the center, and 'UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO' and 'EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA' around the bottom edge. The signature is a stylized, cursive script.

Iñigo Urrutia Libarona
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU

RECOMENDACIÓN

Ref.

S. 639 /K. 721/ Irakas./2017

S. 668 /K. 756/ Irakas./2017

Donostia/ San Sebastián, a 19 de diciembre de 2017

Recomendación sobre la promoción del acceso al empleo del Personal Docente e Investigador con discapacidad en la UPV/EHU.

A lo largo del año 2017 se ha cuestionado varias veces en esta oficina, en algún caso como mera consulta, pero en otros explícitamente como queja, el tratamiento que se dispensa al PDI con un grado de discapacidad reconocido superior al 33%, en las convocatorias de plazas y en los llamamientos de bolsas de sustitución que realiza la UPV/EHU.

Estas personas nos manifestaban que entendían cómo respeta la Universidad la obligación legal de reservar un cupo de plazas para personas con discapacidad en las convocatorias y en los llamamientos de bolsas de PAS, pero nos trasladaban sus dudas sobre la aplicación de este cupo de reserva en los nombramientos y contrataciones de PDI, al tiempo que solicitaban instar al gobierno de la universidad un cumplimiento efectivo de la reserva de dicho cupo en el acceso al empleo de la UPV/EHU como Personal Docente e Investigador.

Para dar respuesta a estas solicitudes vamos a realizar un repaso del marco normativo que regula, con carácter general, el fomento del empleo y la integración laboral de las personas con discapacidad, su aplicación en el caso de personas al servicio de la Administración Pública, y el traslado que encuentra dicho marco en la normativa universitaria para, a continuación, revisar el modo en que dichas normas se aplican en los procedimientos y convocatorias para la provisión de puestos de trabajo en la UPV/EHU, poniendo especial atención en aquellos que se refieren al acceso del personal docente e investigador.

1. Debemos empezar recordando que la **Constitución Española** reconoce el *"derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes"* (art. 23.2), y que explícitamente expresa que corresponde a los poderes públicos *"remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."* (art. 9.2). Además, los poderes públicos deben realizar, por mandato constitucional, una política de *"integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos"* (art. 49).
2. Para dar cumplimiento al mandato constitucional de integración de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto Básico del Empleado Público** (en adelante TRLEBEP) recoge, con carácter básico, medidas de acción positiva para favorecer el acceso a la función pública de este colectivo. Este texto

reproduce literalmente (aunque elevando el porcentaje del 5% al 7%) las disposiciones sobre esta materia contenidas en la anterior Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, a la que sustituye y, al igual que aquella, dispone en su artículo 59.1 que *"En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, (...), siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública"*

Encontramos, por tanto, en esta ley de carácter básico, un precepto legal que obliga a reservar para personas con discapacidad un cupo no inferior al 7% de las vacantes en las ofertas de empleo público. Vamos a detenernos en el contenido de este mandato que ampara el derecho de las personas con cierto grado de discapacidad reconocida a la reserva de un cupo de plazas para acceder a la función pública.

En primer lugar, hay que precisar que a los efectos de esta ley se consideran personas con discapacidad, las definidas como tales en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, el cual establece que *"tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento"*.

Y teniendo en cuenta la diversidad que engloba el colectivo de personas con alguna discapacidad, el artículo 59.1 del TRLEBEP añade que *"La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad"*

En segundo lugar, conviene aclarar que la obligada reserva de plazas está referida a las ofertas de empleo público. Es decir, esta obligación no alcanza a todas y cada una de las convocatorias que realice la Administración Pública, sino que, tal y como precisa a este respecto la STS 6801/2009, esta ley impone una *"obligación de reserva general que vincula a las ofertas de empleo público, que son las que tienen que precisar, directamente o por delegación en otro acto administrativo general, los términos en que han de concretarse las reservas en las distintas convocatorias"*. Ello significa que, respetando el obligado porcentaje de reserva en las ofertas de empleo público, se admite que sea la propia Administración quien realice la distribución de esas plazas reservadas, pudiendo dar preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.

Por su parte, la oferta de empleo público es un instrumento necesario en las convocatorias de acceso tanto para plazas de personal funcionario

como de personal laboral, lo que permite concluir que esta obligación de reserva que, como decíamos, está referida a la oferta de empleo público en su conjunto, se exige en la oferta de plazas que dan acceso a la función pública con carácter permanente, tanto en condición de funcionario de carrera como de personal laboral fijo, siendo cierto que nada menciona el TRLEBEP con respecto a la reserva de plazas en el acceso a empleo público con carácter temporal o interino, aspecto que mencionaremos más adelante.

Finalmente, para afirmar que la obligación de mantener un cupo de reserva vincula también a la oferta de plazas de promoción interna, acudimos de nuevo a las aclaraciones del Tribunal Supremo en la mencionada STS 6801/2009 cuando afirma que la reserva de plazas se establece *"sobre el conjunto de la oferta de empleo público y no únicamente sobre las plazas de nuevo ingreso, pues el término ofertas de empleo público comprende no sólo la parte de la oferta que corresponde a las plazas de nuevo ingreso...sino también las plazas de promoción interna que van dirigidas al personal ya incorporado a la Administración"*.

Ahora bien, las plazas reservadas para este cupo deben ser ocupadas por las personas que hayan superado los procesos selectivos y puedan acreditar un grado de discapacidad reconocida, así como su compatibilidad con el desempeño de las tareas del puesto al que acceden. Y para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas en la superación de las pruebas selectivas, el artículo 59.2 del TRLEBEP establece que *"Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad"*.

En definitiva, recapitulando lo establecido en el artículo 59 del TRLEBEP se puede decir que existe un mandato legal que vincula a las Administraciones Públicas (incluidas las Comunidades Autónomas) a reservar a favor de las personas con discapacidad un porcentaje de las ofertas de empleo que realizan, y ello tanto para el acceso de personal funcionario, como laboral, tanto para el acceso a plazas de nueva creación como de promoción interna.

3. Pero el artículo 59 del RDL 5/2015 tiene carácter básico y puede ser desarrollado con la normativa autonómica sobre función pública. En la CAPV hasta que se apruebe la Ley del Empleo Público Vasco hay que estar a lo dispuesto en Ley 6/1989, de 6 de julio, de la **Función Pública Vasca**, que reproduciendo la normativa estatal vigente en su momento, reconoce en su Disposición adicional séptima el derecho de las personas discapacitadas a ser admitidas *"en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, en los procedimientos de selección para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas vascas, siempre que reúnan las condiciones de aptitud para el desempeño de la función"* y, para garantizar la igualdad de oportunidades, recoge también el derecho a que en las pruebas se realicen las adaptaciones de tiempo y medios que sean precisos, siempre que con ello no se desvirtúe el contenido de la prueba, ni se menoscabe el nivel de aptitud exigible. Sin embargo, tampoco la ley vasca contiene ninguna

previsión para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a plazas con contrato temporal o nombramiento interino.

4. Para encontrar una mención expresa a la reserva de plazas en las ofertas de empleo temporal debemos remontarnos al **Real Decreto 2271/2004**, de 3 de diciembre, por el que se **regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad**. Su artículo 6 establece que *"En las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación, se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las plazas en dichos ámbitos para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior a 33 por ciento. Las plazas del cupo reservado que queden vacantes se acumularán a las libres.*

Esta previsión es importante porque, como señala el Ararteko en su Recomendación General 4/2013, de 4 de marzo, la incorporación como personal temporal o interino *"es una de las modalidades más usuales de acceso por primera vez a la Administración. Además, no podemos olvidar que, en el momento actual, estas fórmulas contractuales son más abundantes y flexibles que las definitivas, constituyéndose, en muchos casos, como uno de los pocos reductos de acceso al trabajo de gran parte de la población"*. En este contexto el Ararteko recomienda a las administraciones públicas vascas que se *"establezcan en las normas reguladoras de sus bolsas de contratación temporal, medidas de discriminación positiva que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a aquellos puestos de trabajo que sean adecuados a sus características"*.

5. Si descendemos a la normativa propiamente universitaria, la disposición adicional vigésima cuarta de la **Ley Orgánica 6/2001**, de 21 de diciembre, **de Universidades** exige a las universidades garantizar *"la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario."* Igualmente exige a las universidades promover *"acciones para favorecer que todos los miembros de la comunidad universitaria que presenten necesidades especiales o particulares asociadas a la discapacidad dispongan de los medios, apoyos y recursos que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades en relación con los demás componentes de la comunidad universitaria"*. En consecuencia, las Universidades están legalmente habilitadas para realizar acciones positivas que favorezcan el acceso al empleo de las personas con algún tipo de discapacidad.
6. Finalmente, si nos fijamos en la normativa universitaria de la **UPV/EHU**, se observa que la Universidad asume el mandato legal e integra en sus **Estatutos** el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas y de reservar un cupo de plazas para el acceso al empleo a las personas con discapacidad. De este modo, el artículo 68.1 del Decreto 17/2011, de 15 de febrero, por el que se aprueban los estatutos de la

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, establece que *"La UPV/EHU garantizará la igualdad de oportunidades del alumnado y demás integrantes de la Comunidad Universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario".* Y, seguidamente, en el artículo 68.5 añade que *"La UPV/EHU observará las disposiciones normativas reguladoras de la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, que serán de aplicación en los procesos de selección y contratación del personal"*.

Siendo explícito el compromiso de la UPV/EHU con la reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, vamos a revisar el cumplimiento del mismo y las acciones positivas llevadas a cabo por la universidad para promover el empleo de las personas discapacitadas en 1) las últimas ofertas de empleo público publicadas por la UPV/EHU, 2) en los concursos de provisión de puestos de trabajo reservados al personal funcionario de carrera, y 3) en los llamamientos de bolsas para nombramiento interino o contratación temporal, y todo ello tanto en el colectivo de PDI como de PAS.

Empezando por la **Oferta de Empleo Público del año 2016** para el personal laboral de administración y servicios aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno del 7 de julio de 2016, se observa que se ofertan 44 plazas para el acceso como personal laboral fijo repartidas en distintas categorías y especialidades. El punto cuarto de dicho acuerdo se establece que *"2.- Del total de las plazas que conforman la oferta, las convocatorias de pruebas selectivas que se deriven de la misma deberán incluir la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. Las plazas reservadas para personas con discapacidad que queden desiertas, se podrán acumular al turno libre. 3.- En los procesos selectivos se establecerán, para las personas con discapacidad que lo soliciten, las adaptaciones posibles de tiempos y medios, tendentes a garantizar la igualdad de condiciones de éstas con respecto al resto de los aspirantes".* En consecuencia, se puede concluir que la OEP de 2016 dirigida al PAS observa las medidas legales de acción positiva dirigidas a promover el empleo de las personas con discapacidad.

La **Oferta de Empleo Público** para el año 2016 de personal docente e investigador, aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2016, y corregida por acuerdo el mismo órgano de fecha 15 de junio de 2017, oferta 97 plazas para el acceso de personal funcionario y laboral pero, a diferencia de la OEP dirigida al PAS, no contiene ninguna previsión para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Tampoco la normativa aprobada por la Universidad para regular el proceso contempla ningún tipo de acción positiva al respecto. No aparece ninguna previsión en la Resolución de 23 de junio de 2008, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la **regulación del procedimiento de selección y contratación de profesorado contratado permanente**, tampoco se incluye ninguna mención a las personas con discapacidad en la Resolución de 15 de septiembre de 2009, del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU, por la que se procede a la publicación de la **regulación de los concursos de acceso a cuerpos de funcionarias y funcionarios docentes**, y nada se contempla en este sentido en el **II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU**.

Vamos a fijarnos, ahora, en las plazas de **promoción interna**. En el concurso para la provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario de carrera de Administración y Servicios de la UPV/EHU, convocado por Resolución de 22 de diciembre

de 2011, de la Gerente de la UPV/EHU, se introduce como medida de acción positiva la prioridad en la elección de destino, así la base quinta establece que " *A fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, del personal funcionario de carrera de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, que ostente la condición legal de discapacitado, éste tendrá preferencia sobre el resto de los y las aspirantes, para la adjudicación de los puestos que solicite en la localidad de su elección. Esta preferencia se hará efectiva siempre que la discapacidad conlleve dificultades de desplazamiento y así lo determine la Comisión de Valoración, previo informe del Servicio de Prevención de esta Universidad*". En este caso, tratándose de acceso a plazas de promoción interna para PAS, no se establece un cupo de reserva para personas con discapacidad, pero se les reconoce preferencia a la hora de elegir la localidad del puesto de trabajo que van a desempeñar.

En definitiva, las OEP de PAS siguen lo dispuesto en el **III Convenio Colectivo de PAS de la Universidad del País Vasco** (3 de diciembre de 2010) cuando establece en su artículo 14 que "1.- *Los puestos de trabajo que resulten vacantes de los procesos de provisión de vacantes y promoción interna regulados en los artículos 15 y 16 de este Convenio Colectivo constituirán la oferta de empleo público de personal laboral de la UPV/EHU.*"... "3.- *La UPV/EHU negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias de los procedimientos de ingreso. El conjunto de las convocatorias de empleo público para el personal laboral de administración y servicios deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes que deban ser objeto de cobertura, dando preferencia y mayor cupo de reserva en las vacantes que se correspondan con actividades compatibles en mayor medida con la existencia de una minusvalía.*"

Por su parte, la Resolución de 17 de diciembre de 2015, de la UPV/EHU por la que se convoca el **concurso reservado a plazas de promoción interna para el acceso al cuerpo de catedráticos y catedráticas de Universidad** no contiene ninguna previsión respecto a las personas con discapacidad y, como decíamos, tampoco lo hace la normativa universitaria reguladora del proceso.

Para terminar, nos fijaremos en las medidas de acción positiva dirigidas a compensar las desventajas del PDI con discapacidad en los llamamientos realizados para cubrir **necesidades de carácter temporal** acudiendo a las bolsas de sustitución de PAS y de PDI.

El **Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes**, que se aplica al **Personal de Administración y Servicios**, contiene expresamente en su artículo 15 una previsión para el personal con discapacidad, al establecer que "Se velará especialmente por el personal integrante de las bolsas que acredite fehacientemente una discapacidad, tanto en el número de ofertas que deben preservarse, que no serán inferiores al 5% (o una de cada veinte, al menos) de los llamamientos, como en la naturaleza de las mismas velando, por el mayor acomodo a las necesidades de la persona de las funciones a desarrollar."

Sin embargo, el **Reglamento para la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de personal docente de la UPV/EHU**, publicado por orden del Vicerrector de Profesorado de la UPV/EHU en resolución de fecha 11 de marzo de 2011, no contiene ninguna reserva ni medida de acción positiva para el PDI con discapacidad.

En conclusión, hemos constatado que la normativa universitaria que regula los procesos de acceso al empleo del PAS en la universidad, tanto con carácter permanente como temporal, tanto en el turno libre como de promoción interna, respeta la obligación legal de adoptar medidas de acción positiva para promover el acceso de las personas con

discapacidad y, en concreto, la reserva de un cupo del total de plazas ofertadas para ser ocupadas por personas que acrediten fehacientemente algún tipo de discapacidad en grado superior al 33%. Sin embargo, la normativa que regula el acceso al empleo en la UPV/EHU del personal docente e investigador no contempla ninguna medida de discriminación positiva para favorecer el acceso de personas con discapacidad a la función docente e investigadora.

Desde esta institución amparamos la reivindicación de las personas promotoras de las quejas recibidas exigiendo el cumplimiento de la legalidad para promover el acceso al empleo de personas con discapacidad en las convocatorias de plazas de PDI así como en los llamamientos de bolsas de sustitución para cubrir necesidades temporales de contratación.

Partiendo de que quienes acceden a un puesto de trabajo a través del cupo reservado para personas con discapacidad deben acreditar su discapacidad y la compatibilidad de la misma con el desempeño del puesto, no se aprecia, a priori, razones para excluir en las plazas de PDI dicha reserva sino que, más bien al contrario, entendemos que es necesario compensar las especiales dificultades que pueda tener el PDI con discapacidad para alcanzar su plena participación e incorporación a la función docente e investigadora.

Y, naturalmente, todo ello sin descuidar los principios de mérito y capacidad que deben regir el acceso al empleo público (art. 103 CE). Una forma de compatibilizar estos principios con las medidas para favorecer al PDI con discapacidad, especialmente adecuada en los procesos que no presentan fase de oposición, o en aquellos en los que se ofrece un reducido número de plazas dentro de su ámbito de aplicación, puede ser la introducción de un coeficiente corrector en los distintos baremos de méritos. A modo de ejemplo citamos la medida positiva que introduce el **II Convenio Colectivo del PDI de las universidades públicas de la comunidad autónoma de la región de Murcia**, cuando establece que *"En los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza, acreditado todo ello a través de la oportuna certificación oficial, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos"*.

No obstante, en los procesos de acceso a plazas del cuerpo de funcionarios y funcionarias o a figuras de contratado y contratada permanente mediante concurso oposición, en los casos en los que el número de plazas ofertadas permita aplicar el correspondiente porcentaje no vemos razones justificadas para obviar la reserva del cupo del 7% que establece la ley, y que se aplica en toda su extensión en el colectivo de PAS. Aun siendo conscientes de la mayor dificultad que puede suponer su aplicación en el acceso a plazas de PDI, al combinarse un buen número de cuerpos y categorías con un elevado número de áreas de conocimiento diferentes, consideramos que se deben buscar fórmulas que posibiliten la reserva del cupo también en este colectivo.

A modo de ejemplo señalamos la fórmula que ha encontrado en la **Universidad de Oviedo**, donde se aprueban, por acuerdo de Consejo de Gobierno de fecha 17/03/2017, *"los criterios para la asignación de plazas a áreas de conocimiento en las convocatorias de plazas de cuerpos docentes universitarios, de forma que se dé respuesta a las demandas de los departamentos, de las áreas de conocimiento y de los agentes sociales"*. En dicho acuerdo se establece que en cada convocatoria se asignarán el 93% de las plazas ofertadas para cada área de conocimiento como resultado de la aplicación de una serie de criterios detallados en el acuerdo, como son la dedicación docente del área, el envejecimiento de plantilla del área, la antigüedad en la acreditación para el cuerpo respectivo de los

profesores del área, la estructura de la plantilla, y el número de sexenios de los profesores del área. Pero se reservan un 7% de las plazas ofertadas (tanto en la promoción a profesorado Catedrático de Universidad, como en las dotaciones de profesorado Titular de Universidad) para ser cubiertas, en cumplimiento del artículo 59 del TRLEBEP, por personas con discapacidad.

En esta misma línea, sería factible aplicar en nuestra universidad un procedimiento similar al aprobado en la **Universidad de Málaga**, en Consejo de Gobierno del 5 de mayo de 2017, para establecer la prelación en la dotación y convocatoria de plazas de Profesor Titular de Universidad. En ese caso, realizan dos listas de prelación con las solicitudes de plazas de Profesor Titular recibidas, procedentes del personal que esté ya contratado en la universidad y que haya obtenido la acreditación como Profesor Titular de Universidad: la primera de las listas incluye las solicitudes que no acrediten un grado de discapacidad superior al 33%, y la segunda lista incluye a quienes, cumpliendo los requisitos, puedan acreditar ese grado de discapacidad. "En cada lista se ordenan las solicitudes recibidas en función de la fecha de solicitud de promoción, entendiéndose que ésta es la de registro en el propio Departamento. En caso de empate, se utiliza en primer lugar la fecha de acreditación y en segundo término la de antigüedad en la plaza de la que se parte para acceder a la promoción."

En definitiva, volviendo a las quejas recibidas en esta oficina, donde varios miembros del PDI ponían en cuestión el cumplimiento por parte de la UPV/EHU de la reserva del cupo para personas con discapacidad en las convocatorias públicas para la provisión de plazas de PDI, debemos decir que, una vez revisado el marco normativo que ampara la solicitud de estas personas, su aplicación en las recientes ofertas de empleo público, y los procedimientos seguidos en otras universidades, estimamos la conveniencia de extender la aplicación de la cuota de reserva a los procedimientos y convocatorias para el acceso del personal docente e investigador a la universidad, tanto si dicho acceso es definitivo como si es temporal, tanto en los casos libre acceso como en los de promoción interna.

Por todo lo expuesto, esta institución, al amparo de las facultades que le otorga el artículo 10.1.e) del Reglamento de Funcionamiento del o de la Aldezle ordenado publicar por resolución de 18 de marzo de 2013, del Secretario General, dirige al Rectorado de la UPV/EHU la siguiente **RECOMENDACIÓN**:

Impulsar la aprobación de los criterios y procedimientos necesarios para cumplir con la obligación legal de reserva del cupo del 7% para personas con discapacidad, en las vacantes ofrecidas en las ofertas públicas empleo y en los procesos de promoción interna dirigidos al PDI, así como la incorporación de medidas de acción positiva en la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de PDI, de cara a garantizar a sus integrantes afectados por un grado de discapacidad superior al 33% la igualdad de oportunidades en el acceso a la contratación temporal.



Iñigo Urrutia Libarona
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU

RECOMENDACIÓN

Ref.

S. 653/ K. 738 / Ikas./2017

Donostia / San Sebastián, 06 de julio de 2017

ASUNTO: Recomendación relativa a la reclamación presentada al amparo del artículo 13 y siguientes del Reglamento de Funcionamiento del Aldezle sobre publicidad de los resultados de participantes en procesos de acceso a estudios por concurrencia.

En respuesta a la Reclamación presentada por ██████, con entrada el 16 de junio de 2017, el Servicio del Aldezle de la UPV/EHU, considerando los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos que se especifican a continuación, adopta la siguiente RESOLUCIÓN:

ANTECEDENTES

1. El día 16 de junio de 2017 ██████ dirigió una Reclamación al servicio del Aldezle, en la que, sobre la base de los hechos y de los fundamentos jurídicos en ella expresados, solicitó que se hicieran públicos, con las debidas garantías para la protección de los datos personales, los listados con las puntuaciones alcanzadas por los aspirantes a acceder al Máster universitario en ██████, garantizándose el principio de transparencia; asimismo solicitó que se verificara que no se hubieran producido errores en la baremación provisional y que aquella se hubiera realizado correctamente y de forma objetiva.
2. El día 16 de junio de 2017 el Servicio del Aldezle acusó recibo de la reclamación, asignándole un número de expediente, y notificándole al reclamante.
3. El servicio del Aldezle admitió a trámite la Reclamación por entender que la petición relativa a la publicación de la lista de admitidos, tratándose de un procedimiento competitivo, tenía fundamento jurídico suficiente para su admisión sobre la base del artículo 15 del Reglamento del Aldezle. No obstante, la solicitud sobre la verificación de las puntuaciones no puede admitirse por tener un cauce procedimental de reclamación concreto, previsto en el artículo 5.2 de la Normativa de Gestión de Másteres Universitarios, que es la vía que debe seguir el solicitante.
4. El día 27 de junio de 2017 se cursó comunicación al Director del Máster universitario de ██████, informándole de la admisión a trámite de la Reclamación, de que se procedía a realizar actuaciones, y solicitándole que, en un plazo de quince días hábiles, presentara las alegaciones pertinentes, aportara la documentación que estimara oportuna o emitiera los informes correspondientes. En particular, se solicitó información sobre la forma de dar a conocer a los aspirantes a acceder al Máster de ██████ de la UPV/EHU quienes de entre ellos han sido admitidos y quienes excluidos, y la posibilidad de dar publicidad al listado, garantizando la disociación de datos personales.

5. El día 27 de junio de 2017, desde la dirección del Máster universitario de ██████████ de la UPV/EHU se solicitó al Servicio del Aldezle el escrito de reclamación presentado por el interesado. Tras el borrado de los datos personales del reclamante, y recabado su consentimiento, se remitió copia del escrito de reclamación a la Dirección del Máster el día 28 de junio de 2017.
6. Posteriormente, el 28 de junio de 2017, la Dirección del Máster universitario de ██████████ solicitó al Servicio del Aldezle la identidad de la persona reclamante, lo que sería denegado por este Servicio en aplicación del artículo 4.3 del Reglamento del Aldezle que establece que "el o la Aldezle garantizará la confidencialidad de los datos e informaciones personales o reservadas obtenidas en el desempeño de sus funciones...", y que "las investigaciones que realice, así como los trámites efectuados por su oficina, vendrán siempre regidos por los principios de reserva y confidencialidad".
7. El día 3 de julio de 2017, se informa al Servicio del Aldezle de la contestación de la Comisión Académica del Máster ██████████. En ella se exponen los requisitos de acceso y criterios de admisión al Máster universitario ██████████ de la UPV/EHU, y se especifica que "el hecho de que no se haya publicado la valoración de todos los alumnos, se debe a que se pretende garantizar lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal"; asimismo, la Comisión Académica del Máster se ofrece a dar información al interesado sobre su valoración, caso de que así lo solicite.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De acuerdo con el artículo 17 del Reglamento del Aldezle, la actuación de éste se guiará por el principio de justicia, siempre dentro de las opciones permitidas por el ordenamiento jurídico, dando como resultado la formulación de sugerencias, recomendaciones, recordatorios, advertencias o la constatación de que los servicios universitarios funcionaron debidamente.
2. Con relación al caso que nos ocupa, la UPV/EHU no ha aprobado normativa específica sobre la forma de publicar los listados de admitidos y excluidos en los postgrados oficiales.
3. Pese a no resultar de directa aplicación al presenta caso, interesa recordar que la disposición Adicional vigésimo primera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades establece que "no será preciso el consentimiento de los estudiantes para la publicación de los resultados de las pruebas relacionadas con la evaluación de sus conocimientos y competencias ni de los actos que resulten necesarios para la adecuada realización y seguimiento de dicha evaluación". De este modo, el legislador estaría reconociendo la posibilidad de que los Centros universitarios aprecien la existencia de un interés público en el conocimiento generalizado de los resultados de las mencionadas evaluaciones que prevalecería sobre la voluntad del alumnado y permitiría su publicación sin el consentimiento de la persona interesada.

4. Con carácter general, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno resulta de aplicación en las Universidades públicas, tal y como se previene en su artículo 2.1.d.

Esta Ley reconoce en su artículo 12 el derecho de todas las personas a acceder a la información pública, entendida, según el artículo 13 de la misma norma, como “los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones”.

El acceso a los datos de los participantes en un procedimiento de concurrencia en la UPV/EHU se someten, por tanto, a la Ley de Transparencia, que reconoce y regula el derecho a acceder a información pública que esté en posesión de la misma bien porque la propia universidad la haya elaborado o bien porque la haya obtenido en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas.

5. La Dirección del Máster universitario ██████████ denegó la solicitud de publicación del listado de valoración de todos los aspirantes por entender que “se pretende garantizar lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal”.

La cuestión de fondo que se plantea en este asunto es, en definitiva, la posible colisión entre el derecho de acceso a la información pública y el derecho fundamental a la protección de datos personales.

A este respecto, el artículo 15 de la Ley de Transparencia establece ciertos límites al acceso a la información pública sobre la base de la protección de datos personales, disponiendo lo que seguidamente procedemos a transcribir:

“1. Si la información solicitada contuviera datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.

Si la información incluyese datos especialmente protegidos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, o datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevaran la amonestación pública al infractor, el acceso sólo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquél estuviera amparado por una norma con rango de Ley.

2. Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.

3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio a los afectados, derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.

c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.

4. No será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.

5. La normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso”.

Estos límites han sido objeto de interpretación por el Consejo de Transparencia a través del Criterio Interpretativo CI/002/2015, de 21 de mayo.

6. En el presente caso, la información que se solicita no son datos especialmente protegidos por la normativa de protección de datos, dado que no se refieren a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud, vida sexual o comisión de infracciones penales o administrativas.

No tratándose de datos especialmente protegidos, habrá de valorarse si son o no exclusivamente datos meramente identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del órgano o entidad correspondiente, caso en el que la información se publicará o facilitará con carácter general, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales y otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación.

Y, finalmente, si los datos de carácter personal no fueran meramente identificativos y relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del órgano o no lo fueran exclusivamente, como parece ser el caso que nos

ocupa, procedería efectuar la ponderación prevista en el artículo 15 número 3 de la Ley de Transparencia.

En todo caso, de acuerdo con la norma, si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas, no se plantearían límites desde la perspectiva de la protección de datos.

7. El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno se ha pronunciado acerca del acceso a puntuaciones, incluso a los ejercicios, de otros aspirantes distintos del solicitante en los casos de concurrencia competitiva. Entre otras, *vid.* R/0381/2016, donde se señala que la protección de datos de carácter personal no puede ser obstáculo para proporcionar a la persona interesada, solicitante del acceso, aquella información relevante del proceso selectivo que le permita comprobar la imparcialidad del procedimiento en el que concurre, incluidos los datos de carácter personal de terceros también participantes.
8. La Agencia Española de Protección de Datos ha analizado en su Informe número 0178/2014, la relación entre el derecho a la protección de datos personales y el derecho de acceso a la información pública desde varias perspectivas; en especial y por lo que aquí interesa, desde el punto de vista de la existencia de procesos de concurrencia competitiva.
9. La sentencia de 26 de abril de 2012 de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, referida a un asunto relativo a cesiones de datos de las calificaciones otorgadas en el marco de procesos selectivos y de concurrencia indicó lo siguiente:

“En el caso presente, al tratarse de un procedimiento de concurrencia competitiva debemos atender a lo que señala el artículo 103 de la Constitución cuando afirma que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho (párrafo 1). [...]

Obviamente, las garantías que exige el tratamiento de datos personales no puede servir para empañar ó anular estas exigencias generales que obligan a que los procesos se conduzcan cumpliendo unas mínimas exigencias de transparencia y publicidad. La superioridad de estos otros valores aconseja que en este caso se entienda que no era exigible el consentimiento del interesado para el tratamiento del dato de la nota...

Desde este punto de vista, debemos concluir que no es exigible el consentimiento de aquellas personas que participen en un procedimiento de concurrencia competitiva para el tratamiento de las calificaciones obtenidas en dicho procedimiento y ello como garantía y exigencia de los demás participantes para asegurar la limpieza e imparcialidad del procedimiento en el que concurren (...)

Es cierto que la Ley Orgánica 15/1999 no recoge expresamente exenciones o excepciones al régimen de tratamiento de datos personales en ella

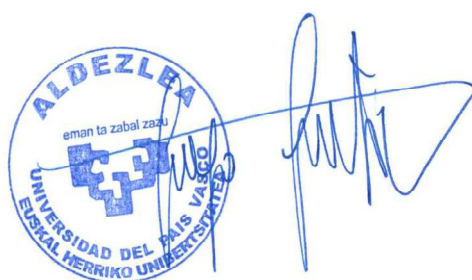
contenida con fundamento en las garantías de transparencia de los procesos competitivos por lo que será preciso ponderar los intereses en conflicto para poder determinar cuál de ellos debe prevalecer. Efectuada dicha ponderación, y valorando las circunstancias que aquí concurren, es claro para este Tribunal que debe prevalecer en este caso la garantía de publicidad y transparencia del proceso competitivo sobre el derecho a la protección de datos.”

RESOLUCIÓN

Sobre la base de los fundamentos anteriores, hecha la ponderación que exige la Ley de Transparencia en su artículo 15.3 y teniendo en cuenta el criterio jurisprudencial apuntado, así como la interpretación que del mismo ha hecho la Agencia Española de Protección de Datos, y el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, el Servicio del Aldezle

RECOMIENDA:

1. Que se publiquen los listados con las puntuaciones alcanzadas por los aspirantes a acceder al Máster universitario ██████████, dando acceso a aquella información relevante del proceso de concurrencia que permita comprobar a los participantes la imparcialidad del procedimiento al que concurren y en el que compiten por las mismas plazas.
2. La forma más garantista de proceder a la publicación de los listados podría ser a través de alguna forma de disociación de datos, o identificando los participantes a través del número del DNI o del número de la solicitud.
3. Hacer extensiva esta recomendación a los postgrados de la UPV/EHU, especialmente a aquellos en los que el acceso se produce a través de procedimientos de concurrencia competitiva.

A circular blue stamp from Aldezlea, Universidad del País Vasco. The stamp contains the text 'ALDEZLEA' at the top, 'eman ta zabal zazu' in the center, and 'UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO' and 'ELISAL HERRIKO UNIBERTSITATEA' at the bottom. A blue ink signature is written over the stamp.

Iñigo Urrutia Libarona
UPV/EHUko Aldezlea
Aldezle de la UPV/EHU

ANEXO II: Listado de asuntos atendidos en 2017

Claves

Colectivo	Tipo de asunto
AL: Alumnado	Q: Queja
PDI: Personal Docente e Investigador	C: Consulta
PAS: Personal de Administración y Servicios	M: Mediación
Otros: Personas ajenas a la UPV/EHU	

Nº	Colectivo	Tipo de asunto	Tema
652	PAS	C	Actuación ante posible apertura de expediente a estudiante.
653	AL	M	Mediación ante conflicto con Dirección de Centro.
654	PDI	C	Criterios en la asignación de TFGs.
655	AL	C	Sustitución del profesor/a la última semana de docencia de la asignatura
656	Otros	C	Posibilidad de aplazar el disfrute de una nueva beca hasta agotar la beca actual
657	AL	C	Diversos problemas organizativos en el doble Grado: excesiva carga de trabajo, malos horarios, etc.
658	PDI	C	Qué hacer ante presencia en el tribunal de una plaza de persona con la que se tiene enemistad por un recurso previo
659	PDI	C	Consecuencias de cambio de Programa de Doctorado en contrato predoctoral
660	AL	Q	Información sobre el Máster profesional sólo en castellano
661	AL	C	Posibilidad de obtener plaza Erasmus si otras personas desisten
662	PAS	M	Problemas diversos y reiterados con compañero/a de trabajo
663	AL	C	Procedimiento de revisión de calificaciones para el TFM
664	AL	C	Posibilidad de modificar la fecha del examen final por citación judicial
665	Otros	C	Diversos problemas del barrio que atañen a la UPV/EHU
666	PDI	C	Posibilidad de modificar fecha de examen por razones de salud

667	PDI	Q	Estudiante muy agresivo/a en revisión de examen
668	PDI	C	Horarios que dificultan la conciliación familiar
669	AL	C	Número de convocatorias a las que tiene derecho el alumnado en asignatura de Grado
670	AL	C	Posibilidad de utilizar distinto sistema de evaluación en diferentes grupos de una misma asignatura
671	PDI	C	Actuación ante falta de respuesta a reclamación de Complementos retributivos
672	AL	Q	Quejas varias sobre docencia de un/a profesor/a
673	PDI	C	Derecho del alumnado a la evaluación final
674	AL	C	Cómo actuar ante insatisfacción con diversos aspectos de un Máster de Investigación
675	PDI	M	Mediación con rectorado para la reincorporación de varios/as profesores/as a la universidad
676	AL	C	Varias dudas sobre convocatorias disponibles para superar un Practicum
677	PDI	C	Comportamiento inadecuado por parte de compañero/a
678	AL	Q	No publicación de notas en plazo
679	AL	C	Reclamación devolución importe Beca Erasmus
680	AL	C	Reclamación devolución importe Beca Erasmus
681	Otros	C	Reclamación devolución importe Beca Erasmus
682	PAS	Q	Disconformidad con la contratación de servicios externos en lugar de utilizar personal de la Bolsa
683	AL	Q	Queja por finalización de contrato de personal de apoyo educativo
684	AL	C	Derecho a renunciar a convocatoria extraordinaria de examen
685	AL	C	Desacuerdo con la forma de evaluación de una asignatura
686	PAS	Q	Desacuerdo con la evaluación de méritos en la constitución de una Bolsa de Trabajo
687	Otros	C	Disconformidad con la contratación de servicios externos en lugar de utilizar personal de la Bolsa
688	AL	C	Imposibilidad de traslado de expediente por no cumplir requisitos

689	PDI	C	Trato indebido en el Departamento por realizar manifestaciones críticas
690	AL	C	No devolución de coste de precios públicos por MH si no se realiza un curso posterior en la propia UPV/EHU
691	PDI	C	Posibilidad de conseguir un segundo ordenador para docencia
692	PDI	C	Criterios de preferencia en la asignación de docencia
693	AL	C	Posibilidad de adelantar la fecha de la defensa TFM
694	PDI	C	Posibilidad de recurrir la resolución de la Comisión de Reclamaciones del Departamento.
695	PAS	C	Posibilidad de modificar la definición de una plaza de la RPT
696	PDI	C	Modificación del Reglamento de bolsas de PDI
697	PDI	Q	No asunción, por parte de la UPV/EHU, del 40% de la contratación de Ikerbasque Research Fellow
698	PDI	C	Posibles alternativas para finalizar la tesis tras la extinción del contrato predoctoral
699	AL	Q	Imposibilidad de realizar el tipo de evaluación que viene en la guía docente de la asignatura por decisión mayoritaria del grupo
700	Otros	Q	Posibilidades de revisión de una sanción impuesta a un/a alumno/a
701	AL	C	Derecho a indemnización por finalización de contrato predoctoral
702	PAS	C	Denuncia infundada sobre su comportamiento por parte de un/a compañero/a
703	PAS	C	Comportamiento inapropiado de superior/a jerárquico
704	PAS	M	Mentira sobre su proceder por parte de otro/a PAS
705	PAS	C	Grave problema de convivencia con compañero/a de trabajo
706	AL	C	Posibilidad de excluir de Tribunal de Evaluación al PDI sobre el que hay una queja pendiente de resolver
707	AL	C	Formas de acreditar la competencia lingüística para la obtención de un Grado
708	AL	C	Actuación ante varios comportamientos inadecuados por parte de un miembro del PDI.

709	PDI	C	Criterios para asignar la docencia entre el PDI de un Departamento
710	PDI	C	Derecho a realizar alegaciones contra una propuesta de resolución
711	AL	C	Posibilidad de presentar el TFG por skipe, al encontrarse el día de la Defensa en el extranjero por motivos laborales
712	PAS	Q	Falta de respuesta a solicitud de información sobre llamamientos de la bolsa de trabajo
713	AL	C	Ausencia de convocatoria en 2017 de beca puente de la UPV para recién doctorados
713	AL	C	Ausencia de convocatoria en 2017 de beca puente de la UPV para recién doctorados
714	AL	C	Procedimiento a seguir para revisión de calificación en TFM
715	PDI	C	Condiciones del profesorado que imparte clases en lenguas no oficiales
716	AL	C	Dudas varias sobre el sistema de evaluación de una asignatura
717	AL	C	Desacuerdo con la evaluación de una asignatura
718	PDI	M	Desavenencias entre grupo de estudiantes y profesor/a
719	AL	Q	Problemas de convivencia con alumno/a
720	PAS	C	Disconformidad con la valoración de su puesto de trabajo
721	PDI	C	Reserva de plazas para PDI con discapacidad
722	AL	C	Imposibilidad de presentarse a campeonatos europeos
723	AL	C	Posibilidad de realizar, tras el examen final, un seminario-evaluación que no se pudo hacer en su día
724	PDI	C	Aplicación de la normativa sobre asignación individual de la docencia al PDI de un Departamento
725	AL	C	Consecuencias de recurrir la calificación de un Practicum
726	PDI	C	Posibilidades de actuación ante desacuerdo con evaluación en los Complementos Retributivos Adicionales
727	PDI	C	Desacuerdo con puntuación obtenida en la evaluación de complementos retributivos adicionales
728	PDI	Q	Condiciones contractuales diferentes al resto de profesorado de la misma categoría

729	AL	C	Posible actuación ante retraso de un profesor/a en publicar las calificaciones a una parte del alumnado
730	PDI	M	Solicitud de intervención para mitigar el mal ambiente que se va generando entre compañeros/as de un Departamento
731	AL	C	Actuación ante dificultades para aprobar una asignatura por faltas de asistencia a clase
732	AL	C	Desacuerdo con aplicación de un criterio de evaluación no incluido en la guía docente de la asignatura
733	AL	C	Defecto de forma en la evaluación de una asignatura de quinta convocatoria
734	PDI	C	Derecho del alumnado a la anulación de matrícula con devolución de precios públicos por razón de enfermedad sobrevenida
735	AL	C	Trato discriminatorio hacia el alumnado, por razón de residencia, en un programa universitario promovido por entidad colaboradora
736	AL	C	Procedimiento para reclamar la calificación de una asignatura
737	AL	C	Incumplimiento de los plazos para publicar calificaciones y revisar el examen
738	Otros	Q	Falta de transparencia en la selección de alumnado para un Máster profesional
739	Otros	Q	Desestimación de anulación de matrícula y devolución de precios públicos por razones excepcionales
740	Otros	Q	Desestimación de solicitud de indemnización por finalización de contrato
741	AL	C	Problemas para realizar las prácticas en la provincia de residencia
742	Otros	C	Plazo para recoger un expediente académico tras haber abonado la correspondiente tasa
743	AL	Q	Indefensión ante acusación por parte del profesorado de fraude en la realización del examen
744	AL	C	Normativa sobre el procedimiento de reclamación de calificaciones
745	Otros	C	Posibilidad de rectificar un expediente académico en el que consta como suspendida una asignatura de distinta modalidad a la principal por la que se solicitó el Título y que fue aprobada con posterioridad a dicha solicitud

746	AL	C	Dudas varias sobre su derecho tras la finalización de un contrato predoctoral
747	AL	C	Procedimiento para presentar queja sobre una tutoría de TFG que considera totalmente inadecuada
748	PDI	Q	No respuesta a recurso de reposición contra denegación de ayuda en convocatoria PPP
749	AL	C	Posible actuación ante agravio comparativo en distintos grupos de una asignatura por las diferencias en el examen final de cada grupo
750	AL	Q	El Centro no publica en GAUR las calificaciones definitivas de algunas asignaturas
751	Otros	Q	Supuestas incorrecciones en su certificado de expediente académico
752	Otros	C	Problemas para comprobar el resultado de su solicitud de acceso a la UPV/EHU
753	Otros	C	Dónde acudir para aclarar ciertos temas relacionados con su Universidad
754	Otros	C	Alternativas para mejorar la nota de acceso a un Grado
755	AL	C	Actuación ante desacuerdo en el cálculo de la puntuación obtenida para la auto-matrícula
756	PDI	C	Cumplimiento del cupo de reserva para personas con discapacidad en las OPEs para PDI
757	AL	C	Actuación ante desacuerdo en el cálculo de la puntuación obtenida para la auto-matrícula
758	AL	C	Actuación ante desacuerdo en el cálculo de la puntuación obtenida para la auto-matrícula
759	AL	Q	Imposibilidad de matricular último de curso de Grado por tener asignatura llave no superada
760	Otros	Q	Falta de respuesta a solicitud de certificados para homologación de un título propio
761	PDI	C	Alternativas ante ejecución inmediata de sanción disciplinaria
762	Otros	Q	Desacuerdo con criterios de acceso a la Universidad por traslado de expediente
763	AL	Q	Reclamación Responsabilidad Patrimonial de la Universidad por daño sufrido en evento deportivo

764	AL	Q	Desacuerdo con desestimación de reconocimiento de actividades de colaboración en Organizaciones Humanitarias
765	PDI	Q	El PAS de algunos servicios no responde los teléfonos
766	AL	C	Dudas sobre finalización de contrato predoctoral
767	AL	C	Posibilidad de matricularse en Máster de otra Universidad sin haber obtenido el título del Grado por no cumplir requisito B2 de ingles
768	AL	C	Posibilidad de reconocimiento de créditos a partir de un título de Técnico Superior de Formación Profesional
769	AL	C	Acceso a la Universidad por vía no adecuada a su situación académica
770	AL	C	Plazo de respuesta a recurso interpuesto en procedimiento de reclamación de calificaciones
771	AL	Q	Imposibilidad de realizar matrícula en el Minor deseado tras traslado forzoso de Centro
772	AL	Q	Coincidencia del horario de clases en dos asignaturas obligatorias de su especialidad
773	AL	C	Actuación ante supuesta vulneración de derechos en materia de publicación de calificaciones definitivas y revisión de examen
774	PDI	C	Condiciones del contrato de Profesor/a Adjunto/a vinculado a un contrato de relevo
775	Otros	C	Posibilidades de acceder a un Grado a partir de una titulación similar en antiguos planes de estudios
776	AL	C	Requisitos para obtener la exención de acreditar los títulos equivalentes a los niveles C1 y C2 de euskara
777	PDI	C	Denegación de contrato por no pertenecer al área de conocimiento de la plaza
778	Otros	C	Anulación de matrícula de Grado por haber cursado los mismos estudios en Licenciatura
779	AL	C	Problemas de adaptación de calificaciones en programa de movilidad
780	AL	Q	Imposibilidad de realizar prácticas curriculares en Deusto
781	PDI	C	Solicitud de anulación encuesta docente
782	PDI	C	Imposibilidad de compatibilizar ayuda predoctoral con otro contrato a tiempo parcial

783	PDI	C	Reconocimiento de trienios por trabajar en Fundación e Instituto
784	AL	C	Posibilidad de presentar el Trabajo de Fin de Máster en Inglés
785	AL	C	Disconformidad ante suspenso de un TFM
786	AL	Q	Disconformidad con criterios para concesión Matrícula de Honor
787	AL	C	Procedimiento para reclamar la calificación de un TFM
788	AL	C	Imposibilidad de matricularse en grupo de castellano en la auto-matrícula
789	AL	C	Desacuerdo con desestimación de reconocimiento de créditos solicitado para un TFM
790	AL	C	Supresión de descansos entre clases
791	PDI	C	Análisis sobre legalidad de los requisitos exigidos para incorporación del PDI al Departamento
792	AL	Q	Molestias generadas en los descansos entre clases por comportamiento de estudiantes, y pasividad del profesorado ante las mismas
793	PDI	M	Conflicto en la dirección de una tesis doctoral
794	AL	C	Pago de matrícula por traslado de programa de doctorado
795	AL	C	Diferentes sistemas de evaluación a alumnado del mismo grupo
796	PDI	C	Disconformidad con denegación de solicitud de reducción de docencia por edad
797	PDI	C	Disfrute de exención docente tras finalizar desempeño de cargo académico
798	PAS	C	Dudas sobre finiquito recibido a la finalización de contrato laboral
799	AL	C	Desconocimiento de fechas oficiales de evaluaciones primer cuatrimestre
800	AL	C	Posibilidad de cambiar de Grado una vez iniciados los estudios
801	PAS	Q	No respuesta a solicitud dirigida a Gerencia para tratar temas relacionados con la valoración de puestos de trabajo
802	AL	C	Posibilidad de asistir a clase sin estar matriculado/a

803	PDI	Q	Desacuerdo con destino asignado para prestar asistencia sanitaria por afectar a sus tareas docentes y de investigación
804	PDI	C	Posibilidades de actuación ante desacuerdo con la valoración de méritos a candidato/a en concurso de acceso a la universidad
805	AL	C	Imposibilidad de adelantar convocatoria presentación TFG
806	PDI	M	Mediación con rectorado para la reincorporación de varios profesores/as a la universidad
807	AL	C	Posibilidad de no pagar las tasas correspondientes al 2º cuatrimestre de Grado en caso de anular la matrícula
808	PDI	Q	Desacuerdo con la participación del Alumnado en la valoración de la docencia del profesorado
809	PDI	C	Dudas varias sobre imputación del encargo docente en un Posgrado
810	PDI	C	Problemas con la asignación docente
811	PDI	Q	Imposibilidad de concesión de equipo al no constar como entregado el anterior
812	PDI	Q	Falta de respuesta a escrito dirigido a Vicerrectorado de PDI
813	Otros	C	Derecho a la compensación de gastos por ser miembro de mesa electoral
814	PDI	Q	Desacuerdo con la publicidad otorgada desde la Dirección de un Centro a una celebración religiosa
815	PDI	M	Conflicto con alumno/a en desacuerdo con la actuación del Centro ante discrepancias mantenidas con su grupo de trabajo
816	AL	C	Consultas varias sobre evaluación del Practicum y el TFG
817	Otros	Q	Desacuerdo con actuación de revista científica universitaria respecto a la admisión de un artículo
818	PDI	Q	Desacuerdo con valoración otorgada en un concurso de provisión de plaza de PDI laboral
