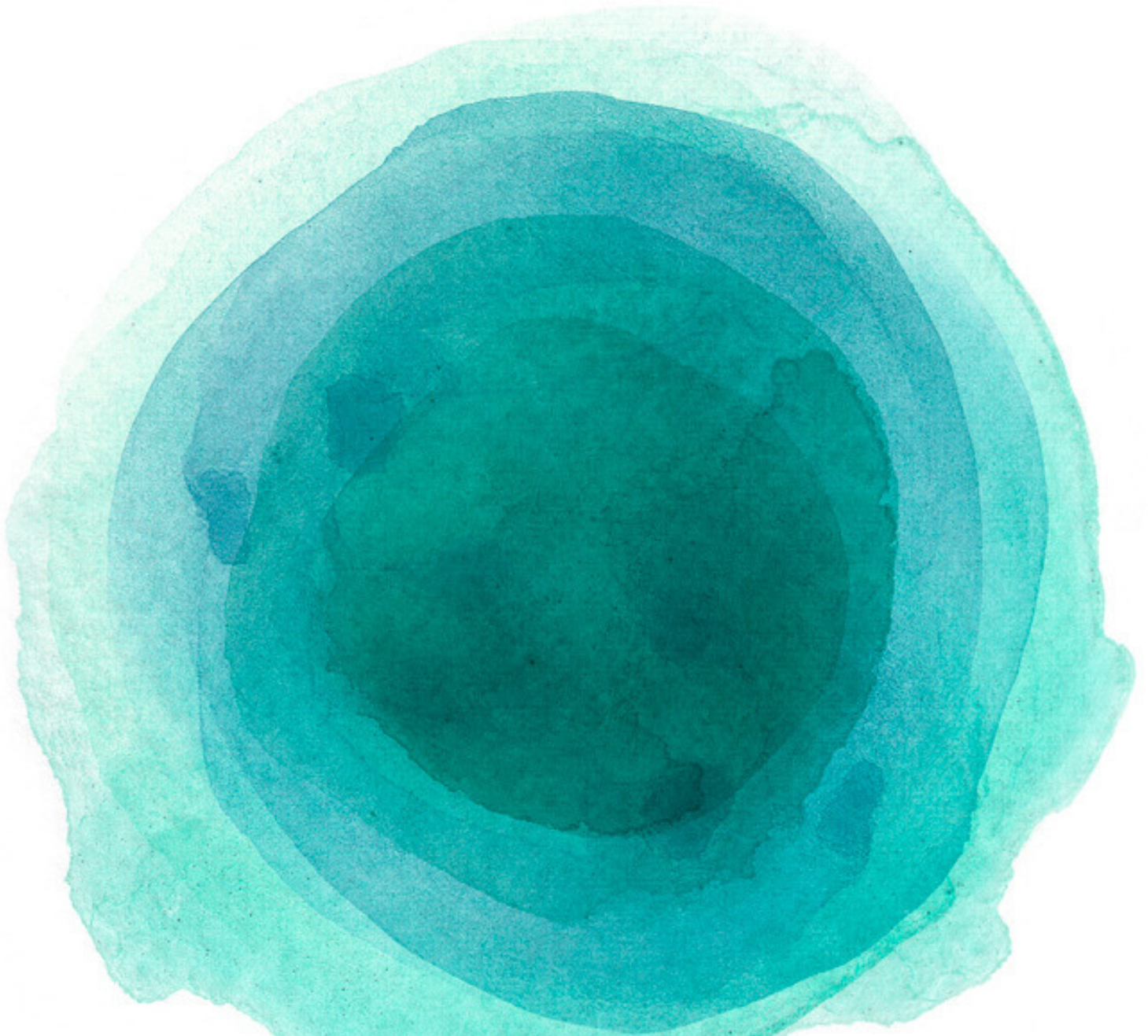


Nº . 4. ZB / UZTAILA 2020 JULIO

BULETINA EL BOLETÍN

LAN HARREMAN ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA / FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y
TRABAJO SOCIAL



eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

LAN HARREMAN
ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE RELACIONES LABORALES
Y TRABAJO SOCIAL



02 Saludo del Decano

Contenido

- 03 La pandemia de covid-19 irrumpe en la sociedad generando la emergencia sanitaria e impidiendo la presencialidad en la actividad laboral no esencial y la docencia en la Universidad
- 07 La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social adapta su docencia a la nueva normalidad ajustándose al plan de orientación de la Universidad para la planificación del curso 2020-21
- 10 La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social participa en las primeras puertas abiertas virtuales de la UPV/EHU presentando los grados de Trabajo Social y Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparten en Vitoria y Leioa
- 11 Cambio en la dirección de la revista de la Facultad Lan Harremanak
- 13 El Observatorio Vasco de Inmigración de la UPV/EHU, Ikuspegi, ha realizado un estudio sobre "La aportación de las personas de origen extranjero en la CAE a través del PIB (2018)"
- 14 Publicado el pasado 21 de mayo el informe sobre Rentas Garantizadas del Consejo General de Trabajo Social

SALUDO DEL DECANO

Este nuevo boletín pretende seguir contribuyendo a la divulgación del conocimiento de algunas cosas importantes que hacemos y acontecen en nuestra Facultad. Pero, sin duda, en este número hemos querido reflejar el enorme esfuerzo y buenos resultados que entre todas las personas que formamos parte de nuestra Facultad hemos realizado y seguiremos haciéndolo para hacer frente a las consecuencias derivadas de la COVID-19. Los diversos artículos así lo acreditan, enriqueciéndonos con las opiniones y experiencias de personas que pertenecen a colectivos diferentes. Deseo animarte a que sigas colaborando con este Boletín a través del envío de sugerencias de mejora, así como con ideas de contenidos diversos para próximas publicaciones. Finalmente, quiero agradecer una vez más al Vicedecano Javier Cerrato por su esfuerzo y buen trabajo a la hora de coordinar y elaborar este boletín, así como a tantas personas que habéis accedido a participar, compartiendo vuestro tiempo.

Angel Elías Ortega

La pandemia de covid-19 irrumpe en la sociedad generando la emergencia sanitaria e impidiendo la presencialidad en la actividad laboral no esencial y la docencia en la Universidad

El estado de alarma impone el confinamiento obligado desde el 15 de marzo hasta el 21 de junio condicionando el resto del curso académico y obligando al desarrollo de la docencia y el trabajo administrativo por vía telemática.

Tres personas pertenecientes a los colectivos del alumnado, personal de administración y servicios y profesorado nos cuentan a través de una entrevista su experiencia en relación a la actividad universitaria durante el confinamiento.

- **OUMAIMA AZOUKAY, alumna de la Facultad**

1. ¿cómo ha sido su experiencia como alumna de la Facultad en este periodo de confinamiento y docencia a distancia?

Mi experiencia personal en la facultad ha sido bastante buena. Es cierto que tanto el estudio como los problemas sociales y vitales derivados del confinamiento, es decir, los cierres de facultades, escuelas, puestos de trabajo, actividades sociales, etc., han dificultado la continuidad de la vida. Esto ha supuesto al alumnado una adaptación tanto a la nueva forma de impartir las clases como a la nueva cotidianidad de cada uno.

Yo personalmente además de estudiante también soy trabajadora, así que esto me ha generado ciertas dificultades para compatibilizar el teletrabajo y la docencia a distancia. Sin embargo, creo que he llevado muy bien la situación gracias a que las sesiones BBC preparadas por la facultad han sido muy prácticas y eficaces. Hemos contado con la participación y el apoyo de la mayoría del profesorado, gracias a que han adaptado la docencia de las asignaturas a esta situación de telepresencialidad. Sin embargo, también se han puesto de relieve ciertas dificultades a la hora de realizar los grupos de trabajo. Por otro lado, también he echado en falta una relación directa (física) con el profesorado.

A modo de conclusión general, puedo señalar que el esfuerzo realizado por la facultad, tanto por el alumnado como por el profesorado y otras trabajadoras y trabajadores, ha sido enorme, habiéndose dado en muy poco tiempo los cambios necesarios para salir de este problema social de manera airosa.

2. ¿Has podido seguir las clases a distancia con cierta normalidad a pesar del confinamiento y la falta de presencialidad por la emergencia sanitaria?

En gran parte sí, es cierto que a veces tenía un problema de conexión, de hecho, a veces en la BBC nos conectábamos mucha gente y a veces se cortaba el programa. Pero, por otra parte, la materia a impartir en cada asignatura se entendía bien. Además, hay que destacar que el esfuerzo de parte del profesorado ha contribuido a la comprensión e interiorización de la materia. Y eso es de agradecer.

**3. ¿Has seguido en contacto con tus compañeras y compañeros de curso durante este periodo?
¿Cómo lo has conseguido: redes sociales, WhatsApp?**

El contacto mantenido con los compañeros y compañeras ha sido bueno. Es decir, tenemos el grupo WhatsApp de clase, así que podíamos resolver dudas y compartir información entre nosotros. Por otro lado, a la hora de realizar trabajos en grupo, muchas veces también se ha utilizado la aplicación WhatsApp, en la que cada grupo hacía su propia red WhatsApp para hablar sobre el trabajo. Sin embargo, en varias asignaturas, los profesores crearon, a través de la aplicación de e-gela de la UPV/EHU, el programa BBC para cada grupo, lo cual se convirtió en algo muy útil y popular.

4. Como estudiante en un grado con inquietudes sociales, ¿has seguido las noticias y acontecimientos relacionados con el ámbito laboral, social, etc.?

Sí, la verdad es que estar en casa y enfocarlo todo desde el entorno doméstico, ha dado grandes oportunidades para seguir la situación que se da en el mundo. Además, en muchas asignaturas he tenido que trabajar sobre este nuevo problema social, profundizando en esta situación social derivada de la pandemia.

5. ¿Ha cambiado las ideas que tenías sobre la Universidad tras este periodo de confinamiento?

La verdad es que no mucho. Siempre he tenido una buena visión sobre la Universidad. Como siempre, hay cosas que mejorar también en la propia Universidad. Por lo tanto, en general me parece que la situación generada por Covid-19 ha ido dando lugar a oportunidades de mejora en muchos aspectos.

6. ¿Crees que ha habido un antes y un después en tu planteamiento como estudiante, y como persona joven?

Más que como estudiante, ha habido un antes y un después como persona. Es decir, la sociedad es un fenómeno que va cambiando cada día, en el que cada día aprendemos y sufrimos situaciones, ideas, pensamientos nuevos. Por lo tanto, esta situación vivida en la actualidad va a suponer cambios tanto en el pensamiento como en la forma de vivir, una nueva adaptación, otra manera de ver el mundo. Claro que sí ha habido un cambio, pero lo observo desde una perspectiva general, porque tanto por mi forma de ser estudiante como de perseguir mis sueños como Trabajadora Social quizás esta experiencia me dé más fuerza para seguir adelante y para resolver o mejorar nuevas situaciones sociales problemáticas.

• MIREN YALDEBERE, técnica de Centro en la Facultad

1. ¿Has podido realizar tu trabajo a distancia con cierta normalidad a pesar del confinamiento y la falta de presencialidad por la emergencia sanitaria?

Dentro del personal de administración las situaciones han sido diversas y ha supuesto, igual que para los otros colectivos como PDI y alumnado, un esfuerzo añadido. Tanto las tareas habituales como las extraordinarias que han surgido por la necesidad de la adaptación a una nueva realidad, han sido realizadas. En cuanto a lo de "cierta normalidad" podemos considerarlo así, ya que hemos ido pudiendo alcanzar los objetivos y trabajos que cada una/o hemos tenido adjudicados.

Algunas personas de ese colectivo, dada la situación de no presencialidad y por la naturaleza de su trabajo, no han podido lógicamente realizar algunas de sus tareas pero por el contrario ha tenido a cargo toda la

preparación de locales, carteles, señalizaciones, recogida de materiales, registro de entrada de personal.....tan importante en la fase de desescalada.

2. ¿Crees que el funcionamiento de la Facultad y de la Universidad se ha mantenido o bien ha habido determinados procesos y tareas que no se han podido llevar a cabo?

Yo creo, como he dicho antes, que hemos cumplido con todas las tareas que habitualmente realizamos, pero con el añadido de otras que de forma excepcional han surgido en esta situación. Si bien es cierto que muchas de las situaciones dadas han sido nuevas, se ha buscado la manera de dar respuesta a la nueva realidad. Creo que con los recursos existentes la respuesta ha sido muy buena por parte de todos los colectivos.

3. La mayoría del trabajo de administración se ha realizado mediante videoconferencia a través de la plataforma BBC, y mediante el acceso informático a los programas de gestión de la Universidad, ¿cómo ha sido tu experiencia al respecto? ¿Crees que los medios técnicos disponibles en casa han sido suficientes para realizar el trabajo con normalidad?

Salvando pequeños problemas informáticos que los pudimos solventar con el servicio CAU de la UPV/EHU, hemos podido acceder a todo lo necesario. El aplicativo GAUR funciona desde cualquier ordenador siempre y cuando te linkes, eso sí, las versiones Java pueden dar complicaciones; ARTUS y Unikude no requieren ninguna condición especial siempre que también accedas con tus claves. Para el resto de herramientas que utilizamos y que son, en nuestro día a día, imprescindibles, hemos necesitado acceder por control remoto al ordenador de la oficina; así hemos podido acceder a todas las cuentas de Outlook (personales y ekarguak), aplicativos como Visio y Gordetalde en donde se realiza el registro documental de toda la actividad del Centro. La coordinación y ayuda entre compañeras/os del PAS ha sido imprescindible para obtener un buen rendimiento de las herramientas con las que contábamos.

No hemos de olvidar que la universidad ha podido en gran medida lograr sus objetivos de gestión gracias a la utilización de los recursos personales del PAS, así como del alumnado y del profesorado en el área docente (ordenadores, teléfonos, líneas de internet...).

4. En general, ¿cómo ha sido tu experiencia como personal trabajador de la Universidad en este periodo de confinamiento y trabajo a distancia?

En general puedo decir que ha sido positiva. En todo momento ha habido, por parte de todas las personas trabajadoras, una actuación favorable a la resolución de los problemas, ya sean dados por temas técnicos o por la misma complejidad de la situación. Hemos tenido una actitud proactiva, con deseo de participar y ayudar a resolver. Creo que hemos sabido buscar nuevos recursos o adaptar los ya existentes.

Quizás ha sido la faceta social la más perjudicada. Al fin y al cabo en el trabajo no solo se trabaja sino también se interactúa con otras personas, se genera un vínculo, que nos permite sentirnos parte de un colectivo lo cual, a su vez, sirve como generador de motivación.

• Itziar Ugarteburu, Profesora de la Facultad

1. ¿Has podido impartir las clases a distancia con cierta normalidad a pesar del confinamiento y la falta de presencialidad por la emergencia sanitaria?

Sí, he podido impartir las clases con normalidad horaria desde el primer día, de manera online. El alumnado agradeció mucho tener la oportunidad de mantener la actividad docente, aunque no fuera presencial, y sobre todo el contacto directo con el profesorado. Creo que el hecho de que nos vieran (aunque fuera a través de la pantalla) con regularidad, a las horas de clase y darles un apoyo y un contacto personal directo ha sido muy bien recibido.

2. ¿Crees que el nivel de la docencia y del aprendizaje se ha mantenido, ha disminuido o bien ha sido un aprendizaje distinto?

En cuanto al nivel de aprendizaje creo que ha sido un tanto variado, como siempre por otro lado, mi impresión es que la mayoría del alumnado ha hecho un buen aprovechamiento la docencia online, realización de trabajos y evaluación continua, aunque ha habido un pequeñísimo porcentaje de alumnado cuya implicación y participación en las actividades haya sido prácticamente testimonial. Por otro lado, en mi caso concreto solo he realizado exámenes al alumnado que se ha decidido presentarse a la convocatoria extraordinaria.

3. ¿La mayoría de la docencia se ha realizado mediante videoconferencia a través de la plataforma BBC, aunque ha habido algún caso en que un profesor o profesora no ha podido utilizar esta plataforma por distintas razones y ha tenido que utilizar el correo electrónico para enviar materiales y tareas y hacer tutorías; ¿cómo valoras ambos medios para realizar la docencia?

Considero que tanto la plataforma Blackboard Collaborate como la plataforma eGela como la utilización del correo electrónico son compatibles y pueden utilizarse todas ellas de manera combinada, de hecho en mi caso así ha sido. Cada plataforma y cada medio son útiles para fines diversos, y en mi experiencia lo ideal es utilizarlos todos.

4. ¿Cómo ha sido la experiencia con los exámenes? ¿Ha mejorado o ha empeorado los resultados?

En mi experiencia particular los exámenes online no han mejorado ni empeorado los resultados, han sido comparables a los obtenidos otros años. En mi caso, he aplicado la evaluación continua sin prueba final para la convocatoria ordinaria, siguiendo las recomendaciones de la universidad, y solo he aplicado exámenes al alumnado que ha optado por la convocatoria extraordinaria.

5. En general, ¿cómo ha sido tu experiencia como profesorado de la Facultad en este periodo de confinamiento y docencia a distancia?

La experiencia ha sido, sin duda alguna, muy estresante ya que hemos tenido que adaptarnos de un día para otro, literalmente, a un cambio en la docencia para el que la mayoría del profesorado no estábamos preparadas. Además, hemos tenido que hacer frente y sobreponernos a un alto nivel de incertidumbre para poder transmitir al alumnado una continuidad en el contacto diario y un cierto grado de calma y 'normalidad' que creo que desde nuestra Facultad hemos conseguido entre todas/os.

La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social adapta su docencia a la nueva normalidad ajustándose al plan de orientación de la Universidad para la planificación del curso 2020-21

En el periodo de “nueva normalidad”, la obligatoriedad de cumplir las medidas de prevención y de protección impuestas por las autoridades sanitarias ha obligado a la Universidad a diseñar una serie de pautas de actuación con el objetivo de mantener el mayor grado posible de presencialidad que sea compatible y respetuoso con dichas medidas, ya que la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea es, ante todo, una universidad presencial.

La UPV/EHU ha elaborado un plan de Orientación para la Planificación de la Docencia y el Aprendizaje para el Curso 2020-21 cuyo objetivo es proporcionar a sus centros unas pautas que puedan seguir a la hora de realizar la planificación del curso 2020-2021 para el periodo de la llamada “nueva normalidad”. Tampoco podemos olvidar que no se descarta la posibilidad de un nuevo rebrote que nos lleve a tener que tomar medidas más extremas que las previstas en un principio, por lo que las orientaciones que se enumeran en este plan pretenden preservar, en la medida de lo posible, el carácter presencial de la docencia de la UPV/EHU, pero adaptándola a escenarios de distanciamiento social, aforo limitado, y adopción de medidas higiénico-sanitarias.

Este plan se sustenta en la premisa del carácter presencial de nuestra universidad, por lo que siempre que el cumplimiento de las medidas establecidas en el Real Decreto-Ley lo permita, los centros deberán planificar la impartición presencial del mayor número de modalidades docentes posible. Se prevé que pueda ser necesario combinar la docencia presencial con la telepresencial, pero no se permitirá, en ningún caso:

- que se impartan de manera exclusivamente telepresencial, más de 2 asignaturas por grupo y cuatrimestre y más de 15 créditos en el caso de titulaciones de máster
- en todas las titulaciones, y siempre que se respeten las recomendaciones de las autoridades sanitarias, se procurará garantizar un mínimo de docencia presencial del 75%

Estas medidas implican que en ningún caso podrá impartirse un curso entero en modalidad no presencial. Por otra parte, si se recuperara la normalidad, toda la docencia pasaría a impartirse de forma presencial.

Por lo tanto, cada titulación ha debido seleccionar aquella docencia que considera imprescindible que se imparta de forma presencial para asegurar que el alumnado adquiriera, de forma adecuada, las competencias recogidas en los correspondientes planes de estudio. Como posibles criterios de selección, la UPV/EHU ha planteado, dar prioridad a la presencialidad en modalidades prácticas frente a las clases magistrales expositivas, y dar prioridad a la presencialidad en cursos iniciales, frente a los cursos superiores en los que el alumnado es más autónomo y puede seguir con mayor facilidad los estudios en remoto. Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de intentar asegurar la máxima presencialidad posible es la reorganización de los espacios de los que dispone cada centro.

8

Teniendo en cuenta estas premisas, las orientaciones para la planificación de la docencia son las siguientes:

- optimizar los espacios, ajustando mejor las aulas al tamaño del grupo en función del aforo permitido y de la distancia a respetar,
- organizar la docencia por turnos de forma que se eviten las aglomeraciones;
- docencia bimodal combinando la docencia presencial con la telepresencial, de modo que se utiliza la metodología de las clases presenciales pero parte del alumnado las sigue a distancia, preferentemente de forma síncrona. Cabe la posibilidad de que la otra parte del grupo esté en otra aula física, siguiendo la clase mediante una pantalla, de forma que el profesor/a trabaje simultáneamente con los dos grupos y pueda desplazarse de una clase a otra para atenderles; o bien que la otra parte del grupo se conecte en remoto desde fuera de la Universidad. En ambos casos hay que organizar la alternancia entre ambos grupos de manera equitativa para el alumnado.

El profesorado deberá cumplir con sus obligaciones docentes con independencia de que se realicen en un entorno presencial o telepresencial. A la hora de diseñar un escenario de docencia bimodal se propone la utilización de la herramienta BBC, complementada con algunos elementos multimedia (cámara y micrófono) como sistema para combinar la presencialidad física con la telepresencialidad.

Los planes de adaptación en los grados de la Facultad

Siguiendo estas pautas la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social ha elaborado un plan de adaptación de la Docencia del Curso 2020-21 para sus grados de Trabajo Social (Vitoria) y

Relaciones Laborales y Trabajo Social (Leioa). Este Plan de Adaptación de la docencia se basa en las recomendaciones que realiza la UPV/EHU en el plan de orientación general, adaptado a las características específicas de nuestro Centro y Grados.

Para realizar esta adaptación, el principal criterio que se ha seguido ha sido garantizar la seguridad en la salud del alumnado, profesorado, PAS, personal de limpieza y todas aquellas personas que puedan estar en el centro y conjugarlo con el desarrollo de la docencia y el aprendizaje, condicionado todo ello por las limitaciones de espacio disponible, la docencia de asignaturas trilingües y, en el caso de Leioa, la articulación del doble grado en Gestión de Negocios+Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sin grupo-curso propio, y que se imparte de forma alterna en los campus de Leioa y de Bilbao.

De este modo, en el grado en Trabajo Social se impartirá de forma presencial alrededor del 75% del grado tanto en los grupos de euskera como en castellano: 1º se impartirá al 100% presencial de forma síncrona, (la mitad del alumnado en el aula con el o la docente y la otra mitad en otra aula siguiendo la clase en *streaming*); 2º se impartirá de forma presencial y telepresencial fuera del centro al 50% a turnos semanales; en 3º las asignaturas obligatorias se impartirán al 100% de forma síncrona y las optativas al 100% de forma telepresencial; y en 4º el 100% de las asignaturas obligatorias será presencial, el 100% de una optativa presencial y el 100% de la otra telepresencial.

En el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la presencialidad global es del 73.7% impartándose íntegramente de manera

telepresencial en 1º una asignatura, en 2º tres asignaturas, en 3º tres asignaturas, y en 4º dos. El resto de asignaturas se impartirán de forma presencial de forma síncrona cuando el alumnado tenga que dividirse en dos aulas por razones de aforo.



La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social participa en las primeras puertas abiertas virtuales de la UPV/EHU presentando los grados de Trabajo Social y Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparten en Vitoria y Leioa

La UPV/EHU celebró del 18 al 27 del pasado mayo sus primeras Jornadas de puertas abiertas virtuales. En ellas participaron los seis centros del Campus de Álava que tuvieron que posponer sus puertas abiertas presenciales previstas para el mes de marzo, entre ellos la Facultad de Relaciones Sociales y Trabajo Social, que presentó además del grado de Trabajo Social el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en el Campus de Bizkaia.

Cada una de las jornadas de estas puertas abiertas virtuales contó con una sesión informativa sobre los grados de cada centro y, a continuación, se organizó una sesión interactiva en la que el alumnado de enseñanzas medias participante pudo resolver sus dudas, interactuando en la plataforma con los ponentes de cada facultad, que resolvieron dudas específicas de los grados, y con el personal técnico de orientación de nuestra universidad, que resolvieron las cuestiones de índole más general, con el objetivo de ofrecerles información detallada que facilite al alumnado potencial su proceso de elección.

Estas primeras jornadas virtuales de puertas abiertas fueron un éxito de asistencia tanto en la jornada del grado de Trabajo Social como en el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En el primero se inscribieron un total de 145 personas con una participación final de 87, 50 en euskera y 37 en castellano; y en el segundo se inscribieron un total de 75 personas a la jornada de las cuales finalmente participaron 53, 26 en euskera y 27 en castellano. La valoración media global de ambas jornadas fue positiva, con una puntuación de 4 puntos sobre 5.

Además de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social también ofertaron puertas abiertas virtuales las Facultades de Letras, Economía y Empresa (Gasteiz), Farmacia, Educación y Deporte y la Escuela de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz.



Cambio en la dirección de la revista de la Facultad Lan Harremanak

Después de dos años al frente de la revista Luis Belaustegi es relevado por Enea Izpizua quien se presentó oficialmente en el consejo editorial de la revista el pasado 8 de julio.

Entrevistamos a Luis Belaustegi para conocer en qué momento se encuentra la revista y su potencial proyección académica dentro el área del trabajo y las relaciones laborales en todas sus vertientes

11

1. ¿Qué supone para la Facultad la edición de Lan harremanak?

Supone una excelente carta de presentación en el ámbito académico-científico cara al exterior, ante otras facultades, universidades, empresas e instituciones. Esto significa que no solo podemos cumplir con nuestro cometido como organización pública que somos, igual que otras Facultades o Escuelas, sino que además, también nos da la ocasión de incidir en la sociedad mediante la reflexión rigurosa y autorizada sobre el ámbito de las relaciones laborales, sobre temas como el trabajo salarizado, las desigualdades sociales de diferentes tipos que ese modelo de trabajo genera o exagera, los grupos sociales implicados, la protección jurídica del trabajo que responde a la idea de que el trabajo humano, el ser humano, no es una mera mercancía. Todo esto es algo a la vez apasionante y trascendente, y lo es además desde la visión societal más general hasta la más subjetivista, hasta la vida de cada uno de nosotras y nosotros. Lan Harremanak nos permite avanzar en la reflexión sobre este tipo de temas y aumentar las posibilidades de incidir socialmente a todos los niveles desde una perspectiva humanista.

2. ¿Qué destacarías después de haber estado estos dos años al frente de lan Harremanak?

Durante este tiempo hemos conseguido algunos avances estratégicos concretos: ahora todos los manuscritos recibidos son sometidos al criterio de evaluadoras y evaluadores externas (mínimo dos) y sólo son publicados como artículos cuando la mayoría de las evaluaciones son positivas; este hecho ha supuesto una importante elevación en la calidad media de los artículos publicados y también una considerable extensión de la red de relaciones de la revista y de la Facultad, algo muy apreciado en el mundo académico.

Por otro lado, los últimos cuatro números han sido publicados en primer lugar en formato In Press, esto quiere decir que podemos publicar los artículos una vez han sido evaluados y aprobados de forma completamente autónoma, sin esperar a la edición completa posterior que hace el Servicio Editorial de la Universidad, y con una maquetación propia ya dotada de número DOI que permite que los artículos puedan ser citados en bibliografías.



Luis Belaustegi

Es una innovación importante, incluso de concepto, porque nos posibilita concebir la revista no como un producto terminado a entregar los últimos días de cada semestre, sino como un flujo constante donde es el artículo que la gente se puede descargar desde cualquier rincón del mundo lo importante, sustituyendo al tocho completo del número como producto: cuando se aprueba un artículo se puede publicar rápidamente sin esperar al resto. Rapidez e innovación, hemos sido la primera revista en hacerlo de las 30 que se editan en la UPV/EHU.

3. ¿Crees que Lan Harremanak es una revista conocida dentro del ámbito de las ciencias sociales vinculadas al área del trabajo y el mundo laboral?

En parte a Lan Harremanak le pasa lo mismo que al grado, que es relativamente desconocida y periférica, socialmente, como área de conocimiento y también en su posicionamiento en la estructura organizacional académica. La revista, como todo lo que hacemos tiene esa "mochila" ya desde su inicio pero, si me preguntas dentro de la subdisciplina, yo tengo una impresión dualizada: la revista es conocida, pero creo que hay que andar un largo camino aun para que veamos desplegado todo su potencial. Hay que pensar que será un viaje entretenido e instructivo y que, bien mirado, nunca hemos estado tan cerca de ese destino como ahora (y, quiero pensar, nunca estaremos más lejos).

4. ¿Qué área destacarías como más relevante dentro de las áreas de conocimiento que abarcan las publicaciones de la revista, la jurídica, la sociológica, la económica o el área de gestión de personas?

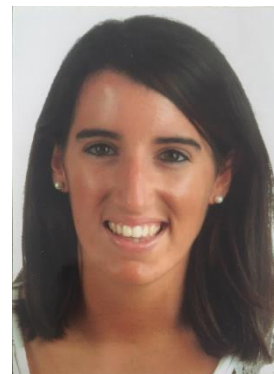
Sin lugar a dudas el área jurídica es la más importante, es lógico que sea así y, además, sería bueno que siguiera siéndolo, porque ello responde a las expectativas de las personas lectoras. Pero la multidisciplinariedad que ofrece la concurrencia de las demás áreas es también una realidad y debe ser un objetivo muy deseable, primero porque está en la naturaleza misma de las relaciones laborales como disciplina académica, y segundo porque facilitan la internacionalización de la revista más allá del ámbito normativo español. Sobre el primero de estos aspectos déjame añadir que si queremos que las relaciones laborales como objeto de estudio distintivo y como grado académico ganen presencia social debemos siempre preservar ese policromatismo, nuestro alumnado se compone de personas que serán expertas y expertos en el trabajo humano desde diversas perspectivas, serán "laborólogos y laborólogas".

5. ¿Crees que la revista tiene buena acogida entre el público potencial al que va dirigida?

Creo que sí. Cuantitativamente se nota en el número de descargas de artículos, que calculo en unas 150.000 al año desde los repositorios de la Universidad y desde Dialnet conjuntamente. Eso nos posiciona por encima de la media de las publicaciones de la Universidad. Y creo que es solo el inicio. Cualitativamente, cuando solicitamos su colaboración como personas evaluadoras a docentes de distintas universidades, perfectamente desconocidas para nosotros/as, el 70% acepta y la mayoría tienen referencias positivas de nuestra revista; aún más, muchas personas evaluadoras se convierten en autoras en números siguientes, lo que es una clara muestra de confianza.

¿Cómo ves el futuro de la revista?

El futuro puede ser brillante, suelo pensar que Lan Harremanak podría estar en el top de las cinco revistas sobre relaciones laborales escritas en castellano a nivel mundial. Para conseguir esto hacen falta años, mucho trabajo bien organizado y una buena estrategia, pero también creo que es imprescindible que el nuevo equipo ejecutivo dirigido por Enea Izpizua sienta el apoyo y la colaboración de todas las personas que trabajamos en la Facultad. Creo que tienen mucha capacidad e ilusión, y esto es algo que he percibido con gran satisfacción. Además, en ese equipo está Elisabet Errandonea, una persona clave sin cuyo trabajo y destreza no habiéramos avanzado hasta este punto.



Enea Izpizua

El Observatorio Vasco de Inmigración de la UPV/EHU, Ikuspegi, ha realizado un estudio sobre “La aportación de las personas de origen extranjero en la CAE a través del PIB (2018)”

El estudio, en el que participa Arkaitz Fullaondo, vicedecano de ordenación académica de la Facultad, evidencia que la aportación de la comunidad inmigrante en Euskadi a la economía vasca es superior a lo que recibe.

Este trabajo se enmarca en la línea de investigación de Ikuspegi acerca del impacto de la inmigración en la sociedad vasca, concretamente en lo que tiene que ver con la economía y la fiscalidad. En el estudio se estima el impacto que supone la actividad económica de la población de origen extranjero en la CAE a través del PIB, calculando su aportación desde el lado del gasto en el año 2018.

En el estudio se compara lo que recibe dicho colectivo a través del gasto público —prestaciones sociales, educación, sanidad y vivienda— y lo que aporta a la economía a través del consumo, esto es, la cantidad total de productos que compran a un nivel determinado de precios. La principal conclusión del estudio indica que en materia de vivienda se estima una imputación de gasto a la población extranjera de 32 millones. En materia de educación, se estima una imputación de gasto de 224.594.933€ y en sanidad 157.580.191€. En cuanto a las prestaciones sociales, el 39% del total de perceptores de la RGI era de origen extranjero, ascendiendo a un total de 300.403.278€. En cuanto al consumo de las familias inmigrantes, el gasto de estas ascendió 1.525.292.820€.

En conclusión, la aportación a la economía vasca de las personas de origen extranjero en la CAE a través del consumo al PIB es 810 millones de euros mayor de lo que recibió por parte de la administración pública, lo que supone que el dinamismo económico que generó la población de origen extranjero asentada en Euskadi en 2018 aporta más a la economía vasca de lo que recibe por parte de la administración, en concreto, casi el doble, ascendiendo a un 2,06% del PIB. Por tanto, en términos económicos, la inmigración aporta más a la economía vasca de lo que recibe.

Todas las estimaciones de este estudio se han realizado desde un punto de vista conservador, y no ha sido tomada en cuenta la economía sumergida, y vuelve a evidenciar el impacto positivo que supone la inmigración extranjera en Euskadi en términos económicos.

Se puede acceder al informe reducido del estudio a través del siguiente enlace: https://www.ikuspegi.eus/documentos/informes/Informe_ejecutivo_impacto_PIB.pdf

Publicado el pasado 21 de mayo el informe sobre Rentas Garantizadas del Consejo General de Trabajo Social

Elaborado por el Consejo General de Trabajo Social, que agrupa a todos los colegios profesionales de trabajo social de España, se plantea de una manera clara y muy argumentada la necesidad de implementar la renta básica universal

Ante el escenario post covid-19 el informe planea la necesidad de un paquete de medidas, *vacunas sociales*, para prevenir y detener la exclusión social, vacunas que también estimulen los sistemas de protección social para afrontar las amenazas a las que nos enfrentamos y que nos prepare para lo que esté por llegar.

El trabajo social como profesión científica apuesta por la generación de conocimiento y el establecimiento de alianzas para contribuir a un mundo más justo. Con la emergencia sanitaria, la enfermedad y las vidas segadas por el COVID-19 también ha llegado como un tsunami la emergencia social a nuestro país que afecta y compromete: las capacidades personales, la seguridad, las relaciones o redes sociales y familiares y los recursos y medios de subsistencia. La pobreza económica es un componente más de la emergencia social.

La EMERGENCIA SOCIAL producida por la pandemia y por la efectiva aplicación de las medidas para frenarla, tales como confinamiento, la limitación de libertad de circulación, medidas de contención en varios ámbitos, y de aislamiento o cuarentena en los casos posibles, probables o confirmados, ha afectado y comprometido tanto las capacidades personales como la seguridad, las relaciones o redes sociales y familiares y los recursos y medios de subsistencia.

A entender de las autoras del informe, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) es, una medida necesaria, puntual y de urgencia en estos momentos para paliar la dura situación de lo que será la escalada de la emergencia social ante la crisis por Covid-19 pero, sin embargo, las medidas a desarrollar no deben quedar limitadas a la situación de emergencia de la pandemia, siendo necesario consolidar un Sistema de Garantía de Ingresos que goce de la



RESUMEN EJECUTIVO MEDIDAS DESDE EL TRABAJO SOCIAL ANTE EL COVID-19

www.cgtrabajosocial.es

condición de derecho subjetivo al objeto de reducir los indicadores de pobreza estructural, desigualdad y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

Como tal, se considera positiva la apuesta a favor del IMV anunciada por el Gobierno, sobre todo si supone un avance hacia la necesaria Renta Básica Universal que marque el camino hacia una medida estructural que sin duda pasa por consolidar un *Sistema de Garantía de Rentas*, más que un *Sistema de Garantía de Ingresos*.

Con esta crisis se ha llegado al punto de inflexión en el que desde la profesión de Trabajo Social se insta a las y los diferentes interlocutores sociales a repensar las políticas sociales de nuestro país y avanzar hacia un Estado de Bienestar propio del siglo XXI en el que, de verdad, nadie se quede atrás. Es hora de abandonar el viejo sistema de protección social indefinido, desordenado, mal financiado y heredero de la beneficencia en favor de un sistema que coloque al ciudadano como receptor de un derecho subjetivo que unido a la calidad de vida y la integración en la sociedad.

Se puede acceder al informe completo a través del link

<http://www.cgtrabajosocial.es/app/webroot/files/consejo/files/Resumen%20ejecutivo%20vacunas%20sociales%20CGTS.pdf>



Lan Harreman eta Gizarte Langintza Facultatea. Araba Campusa.



Lan harreman eta Gizarte Langintza Facultatea. Leioa Campusa.