

## AZPko ezohiko LEPa: negoziazioa azken fasean sartu da

Joan den maiatzaren 24an onartu zuen Gobernu Kontseiluak lan-eskaintza publikoa. Hurrengo pausua, 20/2021 legeak finkatzen duen azken eguna baino lehen, abenduaren 31a, deialdi horiek arautuko dituzten oinarriak argitaratzea izango da. Bada, Gerentzia eta sindikatuak akordio berri bat negoziatzen ari gara horretarako, hautaketa-prozesu horiek jarraitu beharreko gutxieneko irizpideak finkatzeko, alegia.

Garrantzitsuak diren hainbat puntu ditugu oraindik erabakitzeko, baina **STEILASEk** positiboki baloratzen du negoziazioaren martxa. Izan ere, UPV/EHUko bitarteko eta aldi baterako langileak egonkortzea ahalbidetuko duten baremoak izatea espero dugu.

Legeak prozesu guztietarako ezartzen duen 2024ko abenduaren 31ko amaiera-data kontuan hartuta, prozesuak gauzatzeko aurreikusita dagoen hurrenkera honako hau dela gogorarazten dizugu:

- Barne promozioa: 2022
- Merezimendu lehiaketa: 2023
- Lehiaketa-oposizioa: 2024



## ERRETIROAK

UPV/EHUren murrizketa-politikak orokortu egin direla dirudien honetan, joan den maiatzaren 24an, Gerentziak Unibertsitateko langile guztiei UPV/EHUUn egun indarrean dauden erretiro akordioak salatuko zituela jakinarazi zigun. Era berean, gizarte-ordezkariekin batera akordio berriak negoziatzeko fasea irekiko zuela ere adierazi zigun. Bada, horretarako azaldu duten argudioa, Auzitegi Gorenak erretiroagatik ematen diren kalte-ordainak zuzenbidearen aurka doazela ebazten duen epaietan oinarritzen da. Salaketa hori, ekainaren 1ean gauzatu zen.

Alegatu duten arrazoiak guztiz zehaztugabea da, izan ere, aipatutako epaiak zeintzuk diren ez dute esan. Bestalde gainera, Gerentziak eta IRIen arloko Errektoreordetzak ez dute esan zer den erretiroagatik kalte-ordaintzat ulertzen dutena. Edonola ere, **akordio berri bat sinatu bitartean, aurretik sinatutako horiek erabat indarrean daude** la argitu behar dugu. Horrenbestez, orain arte egin den modu berean, bertan ezarritako baldintzak objektiboki betetzen dituzten langile guztiek beren eskubidea den horretaz baliatzen jarrai dezakete.

Salatutako akordioak 2015eko uztailaren 24koa eta azaroaren 27koa dira. Akordio horiek, alde batetik plantilla behar den bezala berritzeko ezinbestekoak diren eskubideak jasotzen dituzte, eta bestetik, alde aurretiko erretiroaren ondorioz langileak jasaten duten ordainsari-galera konpentsatzen die-

te. Gainera, akordioek jasotzen dituzten pizgarriak etxe honetan lanean igarotako urteen errekonozimendua egiteko modua ere badira. Erretiroagatiko kalte-ordainez gain, beste pizgarri mota batzuk ere jasotzen dira akordio horietan, hala nola erretiroa hartu aurreko baimen bereziak edota lanaldiaren edo irakaskuntza-kargaren murrizketa.

Egoera zaila da, badakigu langile asko direla erretiroa planifikatzen urte luze daramatzatenak, eta halako berriek ziurgabetasuna dakarkigu langileei; akordio berriak negoziatu behar baititugu, eta momentuz, berri horietan zer jasoko den ez baitugu ezagutzen. Gerentzia eta IRIen Errektoreordetza izan dira behar den moduan arrazoitu gabe daukaguna salatu dutenak, langileon ordezkariek ekainaren 3ko bilerara joan ginen, baina ez zuten ez salaketa justifikatu ezta alternatibarik proposatu ere.

Uztailaren lehengo hamabostaldian Gerentzia eta IRIen Errektoreordetzekin batzartzea aurreikusita dago eta bertan **STEILASEk** irmo defendatuko du:

- Orain arteko akordioei eustea.
- Plantilla ahalik eta baldintza egokienetan gartzetzeko helburuarekin, giza baliabideak arrazionalizatzeke plan bat egitea. Gure ustez, plan horretan erretiroagatiko kalte-ordainak jasotzeko aukera badago.




## Energia aurrezteko STEILASen proposamenak

Administrazioak energia aurrezteko hainbat neurri hartu ditu azken hilabetetan. Era berean, neurriak hartzeko modua, testuinguru falta eta eraginkortasun eza ikusita, **STEILAS**ek kritikatu egin ditu hartutako erabaki horiek. Alabaina, horrek ez du **STEILAS**en arazoaz jabetzen ez garela esan nahi; badakigu etxe guztietara iritsi den errealitatea dela, guztiok pairatzen dugu egoera dela, alegia. Horrexegatik bada – guztiok daukagun problema delako – hartu genuen parte Administrazioak hala nahi izan genuen sindikatuokin egin zuen bileran. Batzar horren ostean, gure proposamenak helarazi dizkiogu Administrazioari, eta, Next Generation Europako funtsak eskatzeko aukera ere mahai gainean jarriko dugu.

### STEILASen proposamenak:

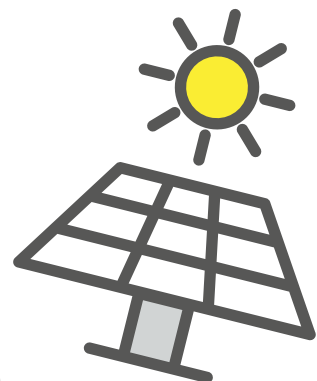
- Kontratatutako potentziaren errebisioa.
- Termostatoak leku aproposenetan jartzea.
- Ahal den neurrian, neguan gela txikiagoak erabiltzea.
- Zentroen itxiera orduak aztertu; lanaldia betetzeko falta diren orduak telelanen egin.
- Piztuta edo *stand-by*n geratzen diren ekipoen analisia.
- Mugimendu-sentsoreak jarri.
- LED luminariak jarri.
- Berogailuaren erabilera arduratsua, ordutegiei eta kanpoko tenperaturei egokitutako programazioarekin. Eraikinen segmentazioa.
- Zentroen larunbatetako irekiera berraztertu.
- Telelanaren plana eta Urrutiko lanaren plana.
- Adituen batzorde bat sortzea, UPV/EHUn dagoen ezagutza aprobetxatzeko.
- Pedagogia eta formakuntza lana egin.

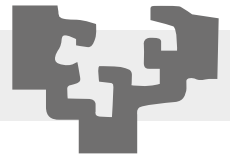
### Epe luzeagora begira:

- Eraikinen isolamendu termikoa.
- Eguzki-plakak pixkanaka jartzen joan.
- Euri-ura aprobetxatzeko sistemak. 

### Campus Planetari begira:

- Lehengaien kontsumoaren kontrola (elektrizitatea, gasa, gasolioa, ura, papera, ontziak...).
- Garrio publikoaren aldeko apustua.
- Ingurumena eta osasuna kudeatzeko plan pilotua (2019-2025) ezagutarazi eta adierazleen jarraipena egin.





## Kontziliazio-neurriak EHUn: kontserbatzaileak eta ez dira nahikoak

Joan den apirilean, jakinarazi genizuen bezala, STEILASek aurkeztu zituen aldarrikapen asko kontziliazio-gidan onartu ez zirenak-oraindik argitaratu gabe, gainera-nahiz eta EHUKo Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen 2022ko martxoaren 23ko akordioan onartutako hobekuntzak aplikatzen ari diren (esteka).

Jarraian, baztertutako neurriak zehaztuko ditugu:

1) Hileko mingarriak dituzten emakumeek, baja hartzeko eskubidea izatea, emakume asko ezgaitzen dituen gertakari bat ikusarazteko. EHUK aukera ederra galdu du neurri hori ezartzeko, eta hilabete batzuk geroago -Berdintasun Ministerioaren eskutik- Abortuaren lege berria onartu da, non hileko mingarri eta ezgaitzaileengatik hiru eguneko lan-baja hartzeako eskubidea onartzen den.


2) Odol-harremanak edo ezkontza loturarik ez duten pertsonak zaintzeko eskubidea izatea. Proposamen hori baztertu egin zen, eta, gaur egun, Lan Ministerioak familiarekiko baimenak bizikideenganekoei zabaldu nahi ditu. Helburu horrekin, lege-aurreproiektu bat diseinatzen ari da Europako bi zuzentarauak gauzatzeko (2019/1152 Zuzentaraua, Europar Batasunean lan-baldintza garden eta aurreikusgarri buruzkoa, eta 2019/1158 Zuzentaraua, familia-bizitza eta gurasoen eta zaintzaileen bizitza profesionala uztartzeari buruzkoa). Lanpostutik ateratzeko, familia arazoengatik baimen zabalagoak jartzea, baita bizikideak zaintzeko ere.

3) Dolurako 20 eguneko lizentzia izatea. Gure helburua da maite ditugun pertsonen heriotzaren aurrean baja hartu beharrean, posible izatea proposatutako baimena eskuratzea.

4) Ezkontza edota bikote baimenak eta lizentziak EHUKo langile guztiei aplikatzea. Ildo horretan, gure proposamena da 6 urtean behin 15 eguneko oporretarako baimen gehigarria ematea EHUKo langile guztiei. Izan ere, Berria egunkarian beren lan-hitzarmenean jasota dute eskubide hori.

*Honako hau dio: "Ordaindutako baimenak: bi asteko baimena ezkontzeagatik, hamabost egun natural. Eskubide bera izango dute (bost urtean behin) ofizialki ezkontzen ez direnek. Bikotekiderik ez duten langile guztiek izango dute eskubide hori, baldin eta 3 urteko antzinatasuna badute. Bikotetzat joko da sexu bereko edo sexu desberdineko pertsonen osatutakoa, bikote gisa bizi badira. Egun horiek baliatzeko onartutako goerak ezin izango dira metatu".*

5) Albaitariarengana joateko ordu baimena izatea.

Gauzak horrela, **STEILAS**en uste dugu EHUK aukera paregabea alferrik galdu duela egun daukagu aniztasunera egokitzeko eta familia-unitate tradizionala erreferentzia bakarra ez izateko. Mendekotasuna duten pertsonen zaintzarako lanaldi malguak aldarrikatzen jarraituko dugu, guztiok zaintzarako eskubidea izan dezagun. 



## LOSU berria, hitzetatik harago zer?

### Bost ohar Espainiako Gobernuak onartu duen LOSU aurreproiektuaren gainean

#### 1) Egitura eta Gobernantza:

- Sufragioan oinarritutako lehengoko egiturei eusten die. Irakasle Titularrak ere izan ahal-ko dira Errektoregai, ez bakarrik katedrati-koak. Errektorearen agintaldia bakarra eta sei urtekoa izango da.

Alabaina:

- Ez zaie, zoritxarrez, Errektore izateko aukera zabaltzen maila bereko irakasle laboralei, agregatuei eta osoei, alegia.
- Mantentzen da irakaslegoaren gehiengoa funtzionario izan behar delako baldintza.
- Gizarte Kontseiluaren egitura ere ia bere horretan mantentzen da, aukera galduz gizartearen ordezkariak zabal eta anitzago baten alde egiteko aukera, gaur egun nagusi diren estamentu politiko eta enpresariaren ordezkariaren ordezkari.

Halako neurriak traba dira EHUren kudeaketa autonomiarako eta berezko irakaslego-iker-tzailegoaren garapenerako.

#### 2) Finantzaketa:

- Salatu egiten du Unibertsitate publikoak azken hamarkadan bizi izan duen finantzaketa eskasia eta horrek ekarri duen irakasle eta ikertzaileen prekarizazioa eta lanbaldintzen gaiztotzea.
- Agintzen da inbertsio publikoa unibertsitatean BPGren %1-eraino igo beharra, baina ez da zehazten ez noiz, ez nola
- Unibertsitate guztiek euren aurrekontuaren %5, gutxienez, inbertitu beharko dute ikerkuntzan. Batez ere, Unibertsitate pribatuei eragingo die baldintza berri honek, baina ikusteko dago nola gauzatuko den.

#### 3) Genero berdintasuna:

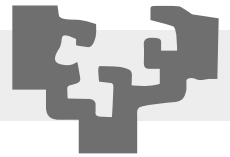
Sendo dihardu aurreproiektuak berdintasunaren aldeko eta generoaren araberako soldata arrakalaren kontrako diskurtsoan:

- Berdintasun planak eta unitateak derrigorrezkoak izango dira, baita soldata arrakalak ezabatzeko plangintzak ere.
- Parekidetasuna eskatuko da kide anitzeko organo guztietan (ordezkaritza eta negoziatio sindikaleko batzordetan ere? Ez litzateke gaizki etorriko!).
- Berdintasuna sustatuko beharko da ikerkuntzan, bai ikergaietan baita ikerketa taldeen osaketan ere.
- Erreserbak eta lehentasunak zehaztu ahal izango dira irakasleen promozioan eta kontratazioan. Ate garrantzitsuak zabaltzen dira, beraz, aurrera egiteko berdintasunean.

#### 4) Ikasketen egitura:

Graduen eta graduondokoen egitura ez da aldatzen. Alabaina:

- Bizitza osorako ikasketen garrantzia azpimarratzen da eta mikrokredentzialak edo mikrograduak aipatzen dira berrikuntza modura. Zertan gauzatuko dira? Enpresekiko menpekotasun areagotuan ala gizarte zerbitzurako eskaintzan?
- Europako balizko aliantzetako bazkideekin ikasketen egiturak harmonizatu beharrak aginduta eta European 3+2 ereduak (hiru urteko graduak, bi urteko masterrak) dezente hedatuta dagoela kontutan hartuta, zehazki esaten ez bada ere, atea irekita gerazen da halako 3+2 egitura ere ezartzen hasteko Espainiako unibertsitateetan ere.




### 5) Irakasle ibilbidea:

Ibilbide hau eraberritzera dedikatutako atala da, agian, aldaketa gehien ekarriko duena eta lege honen korapilo nagusia Europarekin hartutako konpromisoari begira, enplegua egonkortu eta interinitatea murrizteko:

- Aldi baterako kontratazioa %8-raino jaisteko konpromisoa hartu da. Baina kopuru horretan ez dira irakasle atxikiak aintzat hartuko, ezta osasun arloko asoziatuak ere.
- Egonkortze neurriak Irakasle Elkartuei zuzentzen zaizkie bakarrik, haienak kontratu mugagabeak bihurtzeko aukera emanez.

EHUn eragin mugatua izango du neurri honek, ez baita Espainiako beste Unibertsitateen adinako gehiegikeriarik gertatu irudi honekin. Ez da ordea, arduraldi partzialeko bitarteko irakasleen egoeraz eta prekarietateaz ezer esaten, hauena denean gure Unibertsitateko prekariedade poltsarik handiena.

- Irakasle Atxikia izateko ez da aurrerantzean akreditaziorik behar izango. Kontratu honen iraunaldia 6 urtekoa izango da aurrerantzean eta denbora horretan titular/agregatu akreditazioa lortu beharko du (horretarako, besteak, beste, atzerriko egonaldia ziurtatu beharko du). Lehenengo urtean formakuntza pedagogikoa jasoko du eta irakaskuntzako dedikazioa 18 kreditukoa izango da.
- Funtzionarioen parekoa izango den Irakasle laboral ibilbidea proposatzen da Espainian, EHUn bezalakoa. Ea horrek laguntzen duen egun funtzionario eta laboralen artean *de facto* dauden ezberdintasunekin amaitzeko.
- Ordezko irakaslearen irudia sortzea proposatzen da, gure bitartekoaren antzekoa. Kontratu mota honen iraunaldia, gehienez jota ere, 3 urtekoa izango dela zehazten da, horrek ekar ditzakeen arazoekin eta prekarietatearekin. 

## AZPko oporrak, lizentziak eta baimenak balidatzea

Oporren balidazioaren inguruan zentro batzuetan arazoak daudela iritsi zaizkigun informazioen aurrean, honako hau gogorarazi nahi dugu:

- Abuztuan ikastetxeak itxi ondoren, langileek beren oporretako bi aste ekainetik irailera bitartean askatasunez erabakitzeko eskubideari eusten diote. Opor horiek noiz hartuko diren jakinarazi behar da, baina ez da inolako baimenik behar.
- Oporrak, lizentziak eta baimenak hartzeko arau orokor gisa, ez da beharrezkoa irakasle eta ikertzaileen oniritzia. Langileak hierarkian gorago dagoenari baino ez dio zuzendu behar. 