

2023/2024 ikasturtean zehar lan hitzarmen berriaren negoziazioan aritu gara administrazioarekin. 2009tik iraungita dagoen hitzarmen honi egin dizkiogun ekarpenak asko izan dira eta dokumentu honetan horiek azaldu nahi ditugu. Horretaz gain, enpresak egin dizkigun proposamenak ere txertatuta daude.

STEILAS sindikatuan argi daukagu edukiak behar ditugula lan hitzarmen berri bat sinatzeko, langileen lan baldintzak hobetuko dituen eta zerbitzu publikoa den Haurreskolak Partzuergoa babestuko duena.



Antolaketa

| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|--|---|
| <p>Ratioak: 2 jardun oso gelako baldintzarik gabe.</p> | <p>I. Eraskina: ratioak</p> <p>a) Unitate bakarreko haurreskoletan:</p> <p>(0-1-2): 3-10 haur 3-4-5= Hezitzaile 1 (6 orduko zerbitzua) >5=2 hezitzaile (8 orduko zerbitzua)</p> <p>b) Bi unitateko haurreskoletan:</p> <p>0 urteko geletan: 3-8/10 haur 3-4-5 haur = hezitzaile 1 (6 orduko zerbitzua) >5 haur =2 hezitzaile (8 orduko zerbitzua)</p> <p>Urtebetekoen geletan: 3-13/15 haur 3-4-5 haur = Hezitzaile 1 (6 orduko zerbitzua) >5 haur =2 hezitzaile (8 orduko zerbitzua)</p> |
| <p>Hezkuntza Sailak Haurreskolak Partzuergoaren kudeaketa zuzena egongo du.</p> | <p>8. artikulua.</p> <p>Zuzendaritza Batzordeak, Haurreskolak Partzuergoko organu errektore nagusi moduan, eta alde soziala entzun ondoren, koordinatzailearen izendapena eta bere karguaren iraupena erregulatuko du.</p> |
| <p>Haurreskolak Euskal Eskola Publikoaren mapan txertatuta egongo dira eta gertuko eskolarekin haurren ikas-ibilbidea bermatuta egongo da.</p> | |

Familiei eskainiko zaien zerbitzua desberdina izango da gelen eta ikasleen kopuruaren arabera, hortaz, haurreskola eta herri desberdinen arteko aldea egongo da, denek ez baitute zerbitzu berdina eskeiniko, haurreskola txikien kalterako eta inguruko haurreskolen arteko lehia bultzatuko duena.

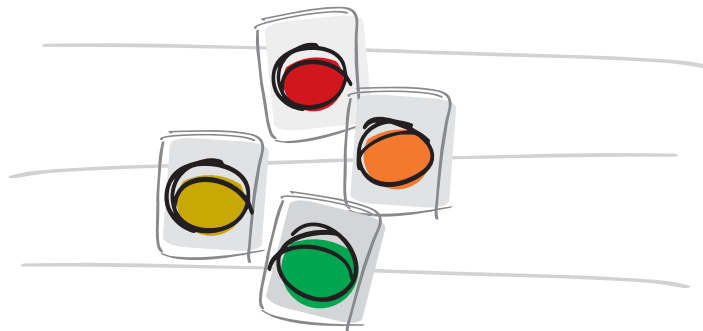
Hau da, familiei haur kopurua dela eta soilik 6 orduko zerbitzua eskainiko zaien haurreskolak arriskuan gera daitezke, zonaldeko beste haurreskola batera edo herri handiago batera joan beharrean gera daitezke, zerbitzu luzeagoa eskaintzen duen haurreskola batera hain zuzen ere.



Proposamen honekin, gainera, argi geratzen da ahalik eta baliabide gutxienekin zerbitzua aurrera atera nahi dutela, hau da, langile gutxiagorekin zerbitzua eskaini eta zerbitzu beraren kalitatea jaitsiz, noski. Gela berriak irekitzeko 3 hurrek eman beharko dute izena. Horregatik 3. haur horrek izena eman arte, gaur egongo gelen ratioak gainditu egingo dira, bi haur gehiago egongo baitira gela horietan, baldintza berdinetan. Haurreskola txikietan batez ere, lan zama handitu egingo da ikasturte amaiera arte, izan ere, horrelako kasuetan matrikula berriak egotea zailagoa izan ohi baita, herri txikietan, alegia.

Gela bat baino gehiago dituzten haurreskoletan, proposamenean jasotakoaren arabera gelen arteko desberdintasunak egongo dira, beste behin ere familien eskubide eta aukeren berdintasunak urratuz.

Orain arte bezala Gerenteak Administrazioa eta langileen arteko bitartekari lanak egingo ditu, erabakirik hartu gabe.

Horregatik Hezkuntza Sailak Haurreskolak Partzuergoko kudeaketa zuzena egitea eskatzen jarraituko dugu, hau eskola mapan txertatuz, ondoko eskola publikoarekin zerbitzua parekatu eta koordinatuz eta matrikulazioa euskal eskola publikoaren kanpainarekin bateratuz.



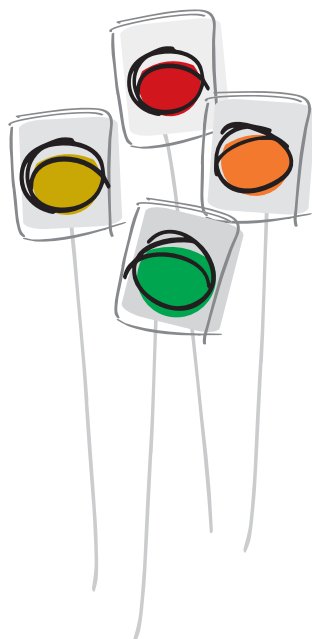
| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|--|--|
| <p>Kontratazioak</p> <p>Behar berriak hornitzeko, ikasturtero, irailean hezitzaileen lanpostu zerrendan 100 lanpostu libre egon beharko dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Irailetik abendura arte sortutako behar berriak LEP arteko kontratuen bidez kubritu. - Urtarriletik aurrera sortutakoak Lan metaketa bitartez kubritu. | <p>12. artikulua.</p> <p>Ekoizpen gorabeheragatiko kontratazioa (lan metaketak) gehienez 11 hilabetekoak izango dira 12 hilabeteko epean eta amaiera data haurreskolaren azkenengo eguna izango da.</p> <p>Premia bereziak dituzten haurrak artatzeko kasuetan, haurra haurreskolan dagoen bitarteko iraupena izango du.</p> <p>Zentru batean urte bateko urtarrilean matrikula hazkundera dela-eta, horrelako kontratazioa gauzatzen bada eta hurrengo urtarrilean berriro kontratu mota horren beharra balego, behar hori egiturazko beharra dela ulertuko da eta hurrengo irailerako LZ gehitu eta hornituko dira (ez dira kontuan izango arreta premia bereziei erantzuteko egindako kontratatuak).</p>  |
| <p>Atxikipenak</p> <p>Desplazamenduak ekiditeko eta kontratu egonkorren sorkuntza babesteko ekoizpenagatiko kontratuen eta langile finkoen partzialeko ordezkoen mugimenduak ez egitea proposatu dugu.</p> | <p>13. artikulua.</p> <p>2.b) Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak eta/edo ordezkapeneko kontratuak dituzten hezitzaileak, baldin eta kontratu horiek joango diren haurreskolaren premietara egokitzen badira. Haurreskola horretan horrelako kontratua duten pertsona bat baino gehiago badaude, ordezkapen-poltsaren hurrenkera errespetatuko da, gutxieneko puntuaziotik hasita.</p> |
| <p>Permutak</p> <p>Permutak ahalbidetu.</p> | <p>13. artikulua.</p> <p>Lanpostu finkoa duten langileen kasuan permutak gauzatu daitezke.</p> <p>Baldintza askorekin.</p>  |

Hornikuntza atalean aurrerapausoak egon arren, horri eragiten dioten hainbat aldagai Administrazioak ez ditu bereganatu nahi izan. Gauzak horrela, ekoizpenagatiko kontratuak arautzen dituen akordioa sinatu genuen, nahiz eta lan hitzarmena ez sinatu lanpostu horiek babesteko eta lanpostu estrukturalak sortzeko bidean urratsak eman ahal izateko. Horri lotuta bi puntu garrantzitsu aipatu behar ditugu:



- Hezitzaileak haurreskoletara bidaliko dira beharrak sortzen direnetik ikasturtea bukatu arte langileei eta zerbitzuari egonkortasuna emanaz ikasturte osoan zehar.
- Beharretan oinarrituz, hezitzaileen lanpostu zerrenda handitzeko mekanismo bat sortuko da. Era honetan, LAL eta EPE prozesuetarako lanpostuak sortuko dira.

Goian aipatu bezala, akordioaren bitartez lanpostu berriak sortzeko tresna sortu dugu. Hala ere, lanpostu horien sorrera gardentasunez aplikatzeko, funtsezkoa da ekoizpenagatiko kontratudunak eta langile finkoen murrizketen ordezkoen desplazamenduak ekiditea. Zergatik? Administrazioak murrizketen ordezkapenak erabili izan dituelako beste haurreskola batzuetako behar berriak asetzeko lan metaketak edo LEPartekoak egin beharrean. Hori egiten badu, lanpostu estrukturalen sorrera kolokan egongo da. Horregatik, 13. artikulua aldaketa exijitzen dugu.

Bestalde, langileen arteko lanpostuen aldaketa egiteko permutak arautzea eskatu dugu. Administrazioak onartu egin du, baina hainbat baldintza jarri ditu eta aukera hori langile batzuegan soilik eman ahalko da, aukerak murriztu egingo baitira.



Lanaldiak

| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|--|---|
| Langileen asteko lanaldia 30 ordukoa. |  |
| <p>Urteko lanaldia Kudeaketa langileak: 1335 orduko lanaldia formazio denbora barne (50 ordu). Eguneko lanaldia: 8:00-16:00 eta txandaka antolatuko dira.</p> | <p>19. artikulua. <i>Kudeaketa langileak.</i> Urteko lanaldia berdin mantendu. Norberaren eginkizunetarako 47 orduko eskubidea gehitu.</p> |
| <p>Urteko lanaldia hezitzaileak: Hezkuntzako irakasleekin lan orduak parekatu: 1260 orduko lanaldia. 195 egun hauetatik 189 umeei arreta zuzena emateko izango dira. Moskosoak: 6 egun norberaren eginkizunetarako.</p> | <p>19. artikulua. Hezkuntza alorreko pertsonalaren lan denbora: urteko lanaldia 1470 ordukoa izango da (100 ordutara murriztu dute, formakuntzari dagozkionak). 210 egun hauetatik 206 umeei arreta zuzena emateko. Txanda egunak desagertu.</p> |
| <p>Eguneko lanaldia hezitzaileak: 6 orduko lanaldia. Egunero ordubete prestakuntzarako.</p> | <p>20. artikulua. Eguneko lanaldia 7 ordukoa izango da, 6 arreta zuzenerako eta ordu bat prestakuntzarako. Prestakuntza ondorengo zereginetarako erabiliko da: ikasgela prestatzeko, eguneko jarduerak antolatzeko, ikastetxeko gainerako profesionalekin koordinatzeko, familiekiko komunikaziorako, formakuntzarako edo beste edozein jarduera osagarritarako; eta zentroan bete behariko da nahitaez, profesionalen formakuntza saioek beste leku batera joatea eskatzen dutenean izan ezik. Denbora hori astean zehar metatu ahal izango da.</p> |
| <p>Koordinazio denbora handitu: 8 edo gehiago Lanaldi osoa 6 edo 7 lanaldi osoa 4 edo 5 lanaldi erdia 2 edo 3 90' 1 60'</p> | <p>20. artikulua. 8 edo gehiago - Lanaldi osoa 6 edo 7 - Lanaldi erdia 4 edo 5 - Lanaldi herena 2 edo 3 - 90' 1 - 60' (Hezitzaile bakarraren kasuan koordinazio-lanak arreta ez zuzeneko orduetan burutuko dira).</p> <div style="text-align: right;"></div> |
| | <p>Egutegi bateratua haurreskola guztientzat berdina izango dela. Egutegi horretan oinarrituta, zentro bakoitzak, dagozkion tokiko jai egunak txertatuko ditu, jarraipen batzordean adostu ondoren.</p> |

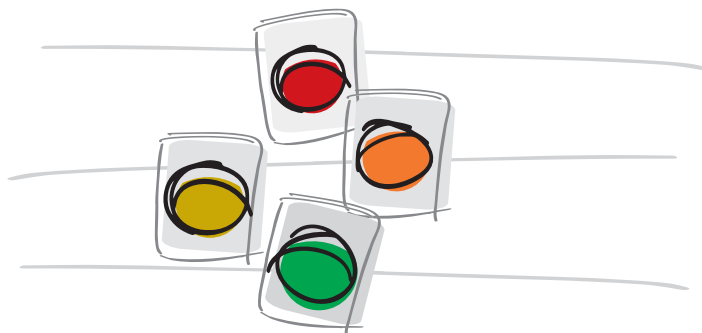
STEILASen argi daukagu etorkizuna 30 lan orduko astea dela eta bide horretan ekarpenak egin ditugu. Administrazioak, ordea, bide hori jorrazteko pausuak ez ditu eman nahi izan. Kudeaketa langileen kasuan, 47 orduko baimen bat proposatzen du administrazioak, baina ez dute urteko eta eguneko ordu murrizketarik aurreikusten. Bestalde, telelana egiteko aukera txertatzea eskatu arren, ez zen aukera hori lan hitzarmen berrian txertatu.

Hezitzaileen kasuan egutegian bai onartu dela aldaketa txiki bat eta bi lanegun gutxiago proposatzen dituzte. Zeren truke? Txanda egunak galtzearen truke; administrazioak inposatutako erabaki baten truke langileak nahi eran hartu ditzakeen jai egunak galtzen ditu. Aipatu behar dugu gure proposamenean 2 txanda egun izan beharrean 6 egun (moskosoak) proposatzen genituela.


Aurrekoaz gain, Euskal Eskola Publikoaren egutegiarekin bateratzeko aukerak aztertze momentua dela uste dugu eta horregatik 195 eguneko egutegia proposatu dugu, 189 egun arreta zuzenekoak izango lirakekeenak. Bestalde, eguneko 6 orduko jarduna ezartzearen aldekoak gara, 5 ordu arreta zuzenerako erabiliz eta beste ordua prestakuntzarako.

Administrazioaren azken proposamenean urteko orduen murrizketa bat agertzen zen, formakuntza orduetatik ateratakoa eta eguneko jardunaren birformulazioa suposatzen duena (6 ordu arreta zuzena eta 1 prestakuntzarako). Ondorioz, formakuntza prestakuntzako ordu horretan egitea proposatzen dute beste hainbat zereginekin batera: *ikasgela prestatzeko, eguneko jarduerak antolatzeko, ikastetxeko gainerako profesionalekin koordinatzeko familiekiko komunikaziorako, formakuntzarako edo beste edozein jarduera osagarrietarako*. Proposamen horrekin lan zama handitu egingo da, zereginak handitzen direlako, baina ez horiek egiteko denbora. Gainera, jakin badakigu haurreskola askotan 45 minutu horiek aurrera ateratzeko zailtasunak daudela baliabide fisikoak zein pertsonalak ez daudelako. Nola kudeatuko litzateke ordubeteko proposamen berri hori? Ezinezkoa izango dela ikusten dugu. Are gehiago, jakinda gela bakarreko haurreskoletan koordinazioa ere hor sartzea proposatzen dutela.

Amaitzeko, haurreskolen autonomiaren kalterako egutegi orokor bateratua proposatzen dute, era honetan, bertako hezitzaile, familia eta udalen beharrak alde batera utziz.

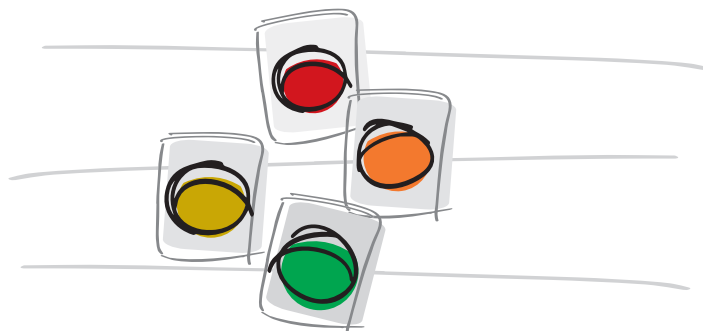


Gazte berritze plana


| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|---|--|
| <p>Gure mahaian negoziatzea sektorearen ezaugarriak kontuan hartzeko.</p> <p>Borondatezko erretiro aurreratua.</p> <p>Errelebo kontratua hartzeko baldintza hobeak eta langile GUZTIONTZAT.</p> <p>Adinagatiko murrizketa 1/3koa izatea eta hau beti ordezkaturia izatea.</p> | <p>17. artikulua. Errelebo kontratua. </p> <p>Langileen batez besteko adina gaztetzeko, Haurreskolak Partzuergoko langileek erretiro partziala hartzeko aukera izango dute, beti ere Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioaren Negoziazio Mahai Orokorrean hartutako erabakiarekin bat eginez eta Gobernu Kontseiluaren erabakiaren bidez onartu ondoren.</p> <p>52. artikulua. Adinagatiko murrizketa.</p> <ul style="list-style-type: none">- 60 urtetik gorako hezitzaileek zuzeneko arreta emateko denbora murriz dezakete 2 orduz.- 63 urtetik gorako hezitzaileak ez-ohiko lanaldi murrizketa eskatzeko aukera izango du baldin eta errelebo-kontratua hitzartzeko baldintzak betetzen ez baditu. Hau metatu ahal izango da eta osorik gozatu dagozkion egunak ikasturte bakoitzaren amaieran. |

Gazte berritze plana Gure irakurketa...

Administrazioak hasieratik mahai orokorrean kokatu du gai hau. Proposatutakoa, ez da nahikoa. Hala ere, **STEILAS**ek adinagatiko lanaldiaren murrizketa aldatzen duen akordio bat sinatu du. Hori dela eta, 52. artikulua dioena, Haurreskolak Partzuergoko 63 urtetik gorako hezitzaileak heren bateko murrizketa izango dugu.



Ordainsariak

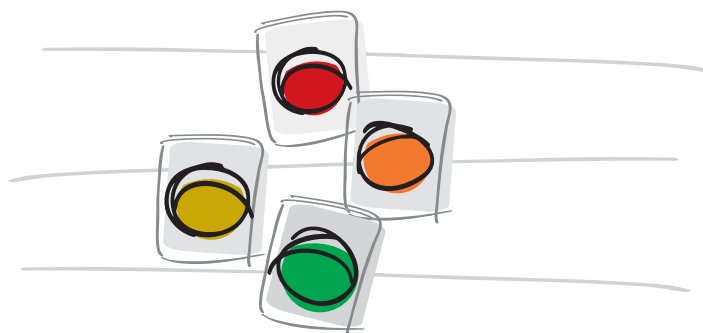
| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|--|--|
| <p>Haurreskolak Partzuergoko langileen eroste ahalmenaren galera onartzea eta 2024ean %10ko soldataren igoera gauzatzea eta 2025ean beste %10a:</p> <p>Plusen bitartez soldata igoera gauzatu.</p> <p>Koordinatzaile plusa handitu.</p> <p>Mahai orokorreko igoeretan ITZARRIn adosten den ehunekoa Haurreskolak Partzuergoko langileen soldatan islada izango du.</p> | <p>25. artikulua. Pertsonalaren ordainsariak.</p> <p>Haur-hezitzaileak eta kudeaketa alorreko pertsonalak, Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean aplikatutako ordainsarien igoera izango du gehienez.</p>  |

Ordainsariak Gure irakurketa...

Langileok pobretzen joango gara eta ez dugu berreskuratuko azken urteetan galdutako eroste ahalmena, bizi maila igotzen doan heinean gure soldatekin eta igoera ezarekin atzean geratzen joango gara, mugak, zailtasunak, ... areagotuz.

Gure ordainsariak mahai orokorreko erabakietara mugatzen jarraitzen dute. Gure eskaerari muzin egin dute, hau da, plusak aplikatzeko aukera hasiera-hasieratik baztertu egin dute.

Gero eta lan zama handiagoa dakarren koordinazio-lanak egiten dituzten langileek lan hori egiten jarraituko dute, administrazioak egindako ahalegina ekonomikoki aitortu gabe eta betebeharren kopurua eta eskaerak murriztu gabe.



Formakuntza

| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|--|---|
| <p>Kudeaketako langileak:</p> <p>Guztiek formakuntzarako eskubidea. 50 orduko formakuntza.</p> | <p>56. artikulua.</p> <p>Kudeaketa alorreko pertsonalak, bere lan ordutegiaren barruan bere lanpostuari egokitutako 30 orduko formaziorako eskubidea izango du, zeinaren erregulazioa Zuzendaritza Batzordeak erabakiko duen alde soziala entzun ondoren.</p> |
| <p>Hezitzaileek:</p> <p>Hezkuntzako beste lankideen beste sektoreek dituzten aukera berdinak izatea.</p> <p>102 orduko formakuntza aldaketa (50+52).</p> <p>Jardunaren arabera.</p> | <p>20. artikulua. Hezitzaileen eguneko lanaldia.</p> <p>...formakuntzarako edo beste edozein jarduera osagarritarako; eta zentroan bete beharko da nahitaez, profesionalen formakuntza-saioek beste leku batera joatea eskatzen dutenean izan ezik. Denbora hori astean zehar metatu ahal izango da.</p> |

Formakuntza

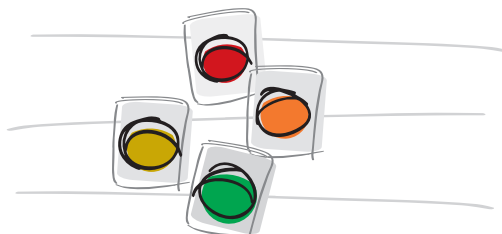
Gure irakurketa...

Ez dute seriotasunez ezer zehaztu nahi eta interpretaziorako irekita uzten dute proposamena.

Formakuntzari ez diote beharrezkoa duen garrantzia ematen, ikusi besterik ez dago zein eduki eta proposamen egiten ari diren azken urteetan. Ez dago inongo berrikuntzarik, profesionaltasuna hobetzeko eta ondorioz zerbitzuaren kalitatean onurak izateko aukerarik ez dago. Pedagogia, ikuspegi, metodologia, ... aldetik proposamen berririk ez da izan luzaroan, baliabide material eta pertsonalak ez datoz bat langileei eskatzen zaizkien betebeharrak eta lanekin eta honekin batera lan zamak handitzen jarraitzen du.

Kudeaketako langileek formaziorako eskubidea bermatuta izan gabe jarraituko dute.

Hezitzaileek ez dute jakingo zenbat ordu erabili ahalko dituzten ikasturteko formazio ekintzetan, ezta administrazioak ordu horiek nola erabiliko dituen ere.



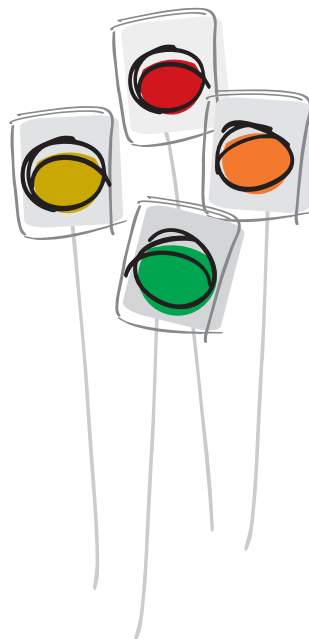
Lizentzia eta baimenak

| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|---|---|
| Denak 10 eguneko aurreabisuarekin egin behar izana. | Onartu dute  |
| Odol ahaidetasunekoz gain, bestelakoak zaintzeko eskubidea. Kontzeptu honek odol ahaidetasuna aipatzen duten beste lizentzia eta baimenetan eragina izan beharko luke. Erregulatu beharko litzateke, norberak pertsona zehatz batzuk zerrendatuz, pertsona hauek familiako kideen ordezkari planteatu ahal izango liriateke edo hauen gehigarri gisa. Hau da: BINKULOGRAMAK sortzeko eskubidea txertatu. |  |
| Gurasotasun, adopzio eta zaintzen baimenak eguneratu. Madrilen dekretuen bidez onartu diren eskubide berriak txertatu. | <p>43. artikulua. - Ezinbesteko familia-baimena</p> <p>44. artikulua. - Guraso-baimena</p>  |
| Odola ematera joateko baimena | <p>39. artikulua. Odola edo odol-osagaiak emateko baimen ordaindua.</p>  |
| | <p>42. Norberaren eginkizunetarako baimena: Gutxienez hiru egun iraungo du baimenak, eta betiere egunak elkarren segidakoak izango dira.</p> |
| Behin betiko langileak edota bitartekotasun kontratua duten langileak urte sabatikoa hartzeko eskubidea izatea. | <p>53. Urte sabatikoa: Haurreskolak Partzuergoko haur-hezitzaileek partzialki ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak horretaz gozatzeko ezarritako baldintzetan.</p> |


Binkulogramak sortzeko aukera ukatzen digute, eredu *nuklearra* onartzen da bakarrik, etxe barruko zaintzetan oinarritzen den eredu, alegia. Hortaz gain, odol ahaidetasunak harreman zehatz batzuk bakarrik onartzen ditu, zaintza eredu zehatz batzuk, alegia. Hortik kanpo geratuko liratekeen zaintza harremanak baimen horiek hartzeko aukerarik gabe geratzen dira, zaintza lanak egin ezinean, alegia. Gaur egun ere asko dira familia eredu araututik kanpo beste harreman, komunitate edota familia anitz dituzten pertsona eta langileak, hortaz, guztientzat aukera eta eskubide berak izan beharko liratekeela argi dugu, guztion arteko zaintzak bermatu ahal izateko.

Ez digute argitzen zeintzuk izango diren urte sabatikoaz gozatzeko beharrezko baldintzak eta eskakizunak, eta, beraz, erabakiak arbitrarioki hartzearen arriskua ikusten dugu.

Esan dezakegu Madrildik etorritako neurriak eguneratzera mugatu direla, inongo neurri berritzaile eta onuragarririk gehitu gabe.



Lan zama arintzeko neurriak

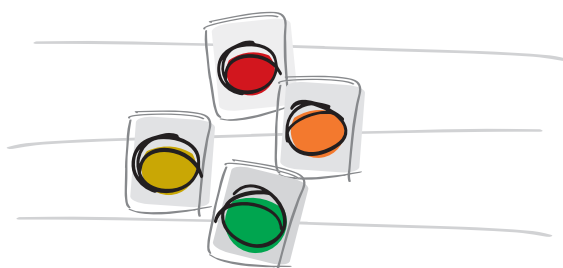
| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|---|---|
| <p>Kudeaketa langileak:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lanpostuen zerrendan informatikari bat gehitzea.- Ofimatikan aurrerapausuak. |  |
| <p>Hezitzaileak:</p> <ul style="list-style-type: none">- Lizentziak (lanaldi murrizketa txikiak), baimenak (medikuetara joateko...) adinagatiko murrizketak, prestakuntzak eta koordinazioa hurrei arreta zuzeneko emateko denboraren deskontua kontutan izatea eta metatzea ordezkatzeko.- Eraikuntzen ezaugarriak kontutan izatea eguneko lanean eragiten dutenean (solairu bat baino gehiagoko erabilera, eraikuntza desberdinetan egotea...). | |

Lan zama arintzeko neurriak Gure irakurketa...


Kudeaketa langileek jardunean ez dute inongo onurarik jasotzen eta lan zama mantentzen da.

Gure eskaera ez dute aintzat hartu eta gainera eguneko lan zama handitzen doa formakuntza ere eguneko jardunean txertatzen dutelako.

Hezitzaileen prestakuntza denbora ez da ordezkatzen beraz, orain arte izandako zailtasunak mantentzen dira. Ordezkatu ezean edota langile gehiago jarri ezean aipatutako ordu horiek ezingo dituzte hartu prestakuntza eta koordinazio lanak egiteko, nahiz eta enpresak betebeharrak eskatzen jarraituko duen eta ondorioz, aparteko lan orduak egin beharko ditu langileak.



Garatu beharreko araudiak edota aplikatiboak

| STEILASen eskaerak | Lan Hitzarmenean jasotakoa |
|---|---|
| Kudeaketa langileak Ordezkoen araudia, ordezkatzeko egoerak eta barne promozioa. |  |
| Hezitzaileak Ordezkapenak telematikoki banatzeko aplikatiboa eta araudi berria. Laneko emaila, nominak telematikoki... | |

Garatu beharreko
araudiak edota
aplikatiboak
**Gure
irakurketa...**

Enpresak ez ditu gai horiek lan hitzarmenean txertatu nahi izan, baina batzuetan aurrerapausu txikiak eta motelak eman ditu (hezitzaileen ordezkapen telematikoak eta nominak). Administrazioak une oro nahi duena egiten jarraitzen du eta kudeaketa langileak bere nahierara erabiltzen ditu, langile horien eskubideak zapalduz.

Ordezkapen telematikoen sistema oraindik indarrean ez egoteak gardentasun eza eta ordezkoen eskubideen urraketa dakar, akatsak, saltoak, askotan lehentasun irizpideari uko egin beharrean daude beste aukerak entzun gabe... Honi gehitu behar diogu kasu askotan erabilgarri dauden ordezkoak topatzeko egon diren arazoak, haurreskola asko egoera latzean utziz eta langile askok deiaren zain jarraituz.

Ondorioz, langileek haien lizentzia eta baimenak hartzeko momentua iristen denean, haien egoera muga eta oztupoz beteta ikusten dute, euren eskubidea eta aukerak zapuztuta geratzen dira kasu askotan. Eta lankidetzan eta langileen harremanetan ezinegonak eta deserosotasunak sortzeko arriskua egon daiteke honelakoetan, zerbitzuari kalte zuzena eginez.

