

Hautaketa-prozesu berriak STEILASen onespentik gabe



Jakingo duzunez, pasa den urriaren 9an 23-24ko LEPa, lan-kontratuko langileen lanpostu hutsak betetzeko prozesua eta funtzionarioen lekualdatze-lehiaketa onartu zituen Gobernu Kontseiluak.

STEILASek ez zuen Gerentziak negoziazio-mahaira ekarri zuen akordio-proposamena babestu, eta horretarako arrazoiak besteak beste ondorengo hauek dira:

→ Euskarari merezimendu gisa ematen zaio balorazioa: gure ustez araudiaren interpretazio interesatua egiten da. Hasteko garrantzitsua da euskararen balorazioa deitzen den prozesuan **soilik** derrigortasun-datarik gabeko lanpostuak ditugunean ematen dela azpimarratzea, aldiz, atzerriko hizkuntza ofizialak, beharrezkoak izan edo ez, beti daramate balorazioen bat. Hala, onartu den gutxieneko akordio horretan jasotzen denaren arabera, derrigortasun-datarik gabeko 1. hizkuntza-eskakizuna esleitua duen lanpostu batera aurkeztu den pertsonak 2 puntu lortu ditzake alemaneko titulu batengatik, alabaina, pertsona horrek berak euskarazko 2., 3. edota 4. hizkuntza-soslaia aurkeztuko balu, bere euskara mailagatik 1. hizkuntza-eskakizuna bermatzen duen pertsonak lortuko duen puntuazio berbera jasoko du.

→ Lanpostuak betetzeko prozesuan hutsik dauden lanpostu guztiak sartu gabe, lan-kontratudun langileen mugikortasuna eragozten da gure iritziz. Hitzarmenaren 15.6 artikulua, "...eta bermatuko da lanpostu huts bakoitzeko deialdi bat egongo dela **gutxienez**, lanpostu hori beste edozein prozesutan eskaini aurretik". Beraz, posible da lanpostu huts guztien deialdia egitea, hitzarmenean jasotzen dena gutxienekoa baita eta ez maximoa. Gerentziak eta sindikatu sinatzaileek baina, soilik 10 lanpostu ateratzea erabaki dute. Kanpus-aldaketek behin betiko konponbidea emateko aukera ona ikusten zuen **STEILAS**ek mekanismo honetan; izan ere funtzioen esleipenenak aldi baterako irtenbidea baino ez dira. Bestalde, aldi baterako langileengan izango

lukeen eragina ere oso murriztua izatea aurreikusten genuen, halako prozesuak mugimendu horizontalak eragiten baititu, eta ondorioz lanpostuaren jabetza aldatzen duenak, momentu berean, beste lanpostu bat jaberik gabe uzten du.

→ Lanpostuan benetan hasteko beharra. Beste campus batean lanpostua lortzen duten langileek lekuz aldatu beharko dute, eta ez dute izango **STEILAS**en ekimenez aurreko LEPan arazo hori konpontzeko gehitu ziren mekanismoak.

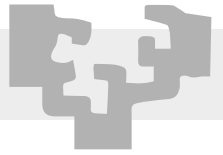
→ 2026ko martxoaren 1ean indarrean geratzen diren azken LEParen ondoriozko nahitaezko zerbitzu-eginkizun edo eginkizunen esleipenak gehienez 6 hilabete epean erregularizatuko dira. Legeak baimentzen duen bi urteko gehienezko muga ere desaprobatzuz eta, araudiaren arabera oinarritzko mailako lanpostuak lan-poltsetan eskaini beharko lirarteke. Harrigarria da egoera horiek erregularizatzeko ardura. Horrek dozenaka lankide lekuz aldatzea ekarriko du, legeak ezartzen zuen muga bi urtekoa zenean unibertsitate honetan zerbitzu-eginkizunak hainbat urteetan indarrean egon direnean. **STEILAS**en iritziz, zerbitzu eginkizun eta funtzioen esleipen horiek pixka bat gehiago luza zitezkeen lekualdatze-lehiaketa berri batekin bat egin arte (legeak erregularitasunez egitera behartzen du orain).

Prozesuen alderdi aipagarriak

→ Funtzionarioen lekualdatze-lehiaketa: lanpostu huts guztiak eskaintzen dira (aldatzeko dauden bi lanpostu kenduta). Azken LEPan lanpostua lortu duten langileek ezin dute parte hartu.

→ Lan kontratadunen lanpostu hutsak betetzeko prozesua: 10 lanpostu baino ez dira eskaintzen. Ez da beharrezkoa lanpostuan bi urte ematea parte hartu ahal izateko. Amaitutakoan, promozio-prozesua jarriko da abian.

→ 23-24 LEPeko oposizio-lehiaketa: azterketak test motakoak izango dira eta aurreko LEPeko galdera-sorta berberak erabiliko dira. Funtzionarioen deialdietan azken LEPeko nota gorde ahal izango da. **STEILAS**ek negoziazio mahaian gogorazi zuen eskala batzuk ez direla LEP honetan deitzen, eta hurrengo deialdirako nota gorde beharko zaiela.



Telelana eta urrutiko lana

Gaur egun, EHUK 80 plaza baino ez ditu eskaintzen telelanerako. Kopuru hori, nahikoa ez izateaz gain, ez da langileen egungo beharretara egokitzen, eta ez du aurrera egiten lanpostuen eta zerbitzuetan beharrezkoa den eraldaketa digitalean.

Premiazkoa da telelanari buruzko beste akordio bat negoziatzea (oraingoa 2016koa da), kontuan hartuta, gainera, Eusko Jaurlaritzak berrikuntzak sartuko dituela. Berritasun horien artean, honako hauek nabarmentzen dira:

- Astean bi egunetan telelana egin ahal izatea, plazen gehikuntza eta telelanera atxiki daitezkeen postuak hedatzea sektore gehiagotara, horrela telelanaren banaketa bidezkoagoa ezarri ahal izateko.
- Telelana eskatzeko deialdiak maizago irekiko dira eta modu honi lotutako prestakuntza-ikastaroak eskainiko dira.
- Telelana borondatezkoa eta atzera egiteko aukerarekin izango da, eta ohiko bizilekuan nahiz besteren batean egiteko era izango da.

EHUn ere bada garaia lan ez-presentzialeko neurri berriak ezartzeko, bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko erraztasuna izateko eta joan-etorriek eragiten duten azterna ekologikoa murrizten laguntzeko.

Urrutiko lana:

Telelanaz gain, urrutiko lanaren formula gehitu dugu. **STEILAS**etik urteak daramatzagu lanaldi malguaren modalitate hau eskatzen, non egunean edo astean X orduko lan presentziala egiten den, adibidez, eta bete beharreko gainerako lanaldia urrutitik egin daitekeen. Aste-ko lanaldia malgutzeko, hainbat aukera proposatzen ditugu; adibidez:

1. Astean X egun aukeratzea urrutiko lanerako
2. Aste-ko lanaldiaren barruan, ordukako ordutegi finkoa aukeratzea urrutiko lana egiteko
3. Urtean XX orduko ordutegi-poltsa bat ezartzea urrutiko lanerako

Nabarmendu behar da aurtengo lanaldiari buruzko zirkularrean, urrutiko lana egiteko aukera eman zela, baina 2022ko EPEaren ondoren nahitaez lekualdatu behar izan zuten langileentzat bakarrik. **STEILAS**etik aukera hori langile guztientzat izatea nahi dugu, be-reizketarik egin gabe.

Lan-jardunaldi berriak nahi ditugu, malgutasun erreala bermatuko dutenak eta lana eta familia uztartzen lagunduko dutenak, bide batez ingurumena hobetzen laguntzeaz gain.●





IRlen barne promozioko araudia

Sindikatuak barne-promozioko proposamen bat negoziatu dugu errektore-taldearekin, katedradun, irakasle oso edo irakasle ikertzai-le gisa akreditatutako IRLak daudenean lanpostuak sortzeko. Beste formularen baten arabera egin daiteke, hala nola LZn aurreikusitako plazak edukitzea, baina horietako edozeinek aurrekontu handiagoa behar du oraindik. Gainerako administrazio publikoek bezala, EHUk ezin du gastatu ez duen dirua, eta plazak LZn edukiz gero ere, uko egin diezairoke horiek hornitzeari, finantziatorik ez duelako.

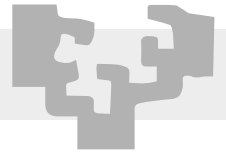


Aspaldidanik, EHUk lehentasuna egonkortzea da, eta ikuspegi hori partekatzen du **STEILASek**. Estatuko beste IRLekin alderatuz gero, egonkortzea beranduago lortzen da beste unibertsitate batzuetan; izan ere, unibertsitatean sartzeko orduan lehia handiagoa dago, irakasle elkartuaren figura erabili izan dute (iruzurrez) atxikiarenak izan behar zuten plazak betetzeko eta abar, eta horrek Estatuan egonkortze-adin handiagoak izatea dakar. EHUk egonkortzea askoz azkarragoa da, eta horrek erraztu egiten du promozioa egin ahal izateko akreditazioak lortzea, eta ez da arraroa IRI oso gazteak aurkitzea katedradun, osoko eta abarren akreditazioarekin. Estatuan inbutu bihurtzen dena, lehen ILD kontratua lortzea, barne-promozio errazago batekin inbertitzen da, beste unibertsitate batzuetan ez baitute barne-promozioerako araudirik ere, ez baitago itxarote-zerrendarik. Edo, itxaron-zerrendarik ez dagoenez, ez dute barne-promoziorako araudirik behar.

Arau-proposamen honetan, zehazki, IRI guztiei ondoen egokitzen zaien formula bilatu behar izan dugu. Duela urte batzuetatik hona argitaratzen ari diren LEPetan, plaza gutxikoak, oreka egin behar da langile berrien, egonkortzearen, promozioaren eta abarren artean, eta finantza-ketara egokitu behar da. Salletako plantillek langile nahikoak izatea ona da guztientzat: ILD nahikoak sartzen badira, azken aldi gertatu den bezala, lan-karga hobeto banatzeko eta denok pixka bat hobeto bizitzeko aukera ematen du. Nolanahi ere, behin baino hainbat alditan uko egin diogu akordio hau sinatzeari. Saiatu gara promozioa langilearen eskubidetza har dadin, sailen erabakitzeko ahalmena ahalik eta gehien murriztu dadin, edo araudia proaktiboa izan dadin genero-arrakalari dagokionez. Baina erredakzioan hainbat estamentuk parte hartu dute, hala nola Irakasleen Batzordeak. Lehengo Irakasleen Batzordeak, irizpide sindikalaren aurka, uko egin zion ILDei iazko LEPan parte hartzen uzteari. Ikusiko dugu zer gertatzen den estatutu-batzordeetarako azken hauteskundeen osteko aldaketarekin.

IRlen errektoreordeak arazoa onartzen du (nola ez, beste alde batetik) eta itxaron-zerrenda 2-3 urteren buruan konpontzea espero du.

Benetako arazoa da unibertsitate publikoek BPGren % 1 jaso beharko genukeela, USLOk jasotzen duen bezala, gaur egun EHUren kasuan erdira ere iristen ez denean. Jakin badakigu zer duTen jokoan promozionatu nahi duten irakasle eta ikertzaileek; izan ere, batzuek soldata-igoerarik gabe promozionatzea ere eskatzen dute, kategoria-igoera behar dutelako ebaluatzaile-taldeetako kide izateko, eta abar. Horregatik, Eusko Jaurlaritzari eskatzen jarraituko diogu behar den dirua jar dezala IRLen barne-promozioerako itxaronaldiarekin amaitzeko. •



EHU eleaniztasunaren bidean

Berritasun garrantzitsu birekin hasi dugu ikasturtea euskararen alorrean, izan ere, Euskara Errektoreordetzak "Hizkuntza ofizialen eta ez-ofizialen erabilera-plana" eta "Kudeaketa plana" aurkeztu ditu euskalduntze batzordean.

Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzeko otsailaren 22ko 19/2024 Dekretuan, aipaturiko bi dokumentu horiek, entitate bakoitzaren egin beharrekoen artean agertzen dira. Alegia, Plan Estrategikoarekin batera, hizkuntza plangintza egokia egiteko ezinbestekotzat jotzen den abiapuntua ditugu.

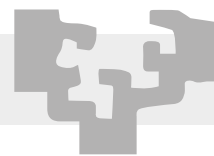
Langileon artean akaso ezagunegia ez bada ere, EHUen badago lehen ere "UPV/EHUren harreman ofizialetan hizkuntzen erabilerarako jarraibide eta irizpideak" izeneko dokumentua. Bere helburu nagusia, harremanetarako irizpide konkretuak ezartzea da, eta orain aurkeztu duten honek aldiz, hizkuntza ezberdinen erabilera-plan integral sendo eta landua du helburu. Erabilera planak EHUko errealitate soziolinguistikoari erreparatu eta elebitasun sozialari eragitea du jomuga, betiere errealitate linguistiko indibiduala ere aintzat hartuz, jakina. Horrek guztiak, kudeaketa-plana ere eskatzen du, plangintza aldi bakoitzean gutxienez bi aldiz egin beharreko ataza Dekretuak berak jasotzen duenaren arabera.

Hurrengo lerroetan, bi dokumentu horien inguruko lehen irakurketa azkarra daukazue; gogoratu baina, dokumentu hauek bizirik daudela, alegia, ekarpenak egiteko garaian gaudela eta aldaketak jasango dituztela.

Kudeaketa plana: Plan Gidarian jasotako helburuak lortzeko, gutxienez bi kudeaketa-plan egingo direla esaten da. Hala, aurkeztu duten hau orain arte egin den lehena da, eta zehaztutako helburuak lortzeko ekimen, ekintza eta jarduera konkretuak zehazten dira 4 ardatzetan banatuta. Esaterako adibidez, Ikerketa eta Transferentzia ardatzari lotuta "euskarazko doktorego" deritzon aipamena sortzeaz hitz egiten du, edota, Pertsonak ardatzari lotuta EHUra iristen diren langile berriei euskararen inguruko informazioa berariaz helaraztea jasotzen du, baita jada kide diren guztiontzako ulermen-ikastaro espezifikoak eskaintzea. Izan ere, helburua eleaniztasuna izanda, aniztasun horretan elkar ulertzea gakoa baita zalantzarik gabe.

Erabilera plana: plan honek hizkuntza guztiak hartzen ditu bere baitan, eta, gure ustez horixe da dakarren berritasun nagusia. Hau da, erabilera plan hau, ofizialak diren hizkuntzetatik haratago doa, eta, unibertsitatean erabiltzen diren hizkuntza guztiei erreparatzen die. Horrek bada, komunitatearen inguruko lanketa sakona du oinarrian, EHU barnean hizkuntzarekin lotuta dauden eta ematen diren erabilera desberdinen inguruko azterketa abiapuntu hartuta lortu nahi den eleaniztasunera iristeko jarraibide eta praktika onak jasotzen ditu. Era berean, paperean jasotako horiek komunitate osoari helarazi eta egunerokoan ezartzen direla bermatu ahal izateko, kolektibo guztiak aintzat hartzen dituen arduradun sarea deritzona identifikatzen da bertan. Arduradun nagusia Euskara eta Hizkuntza Plangintzarako Errektoreordetza izango da jakina, eta, jarraipen hori modu egokiagoan egiteko euskara arduradunak izendatuko direla esaten du. Nolanahi ere, arduradun horiek identifikatzeko posible den kasuetan jada existitzen diren foroetara jotzen du (zentroetako euskara batzordeak, sailletako euskara arduradunak), eta aukera hori ez dagoen kasuetan berriz, ikasleak, ikerketa-taldeak edota administrazio-atal orokorren kasuan esaterako, izendatu egingo direla jasotzen du. Horrekin batera, dagokien monografiatan ataza hau islatuta geratuko dela ere adierazten du planak.

Aurreratu dugun moduan ekarpenak egiteko unean gaude orain, eta, abenduko Gobernu Kontseilura eramatea da asmoa. Ikusiko da onartu bitartean zein aldaketa jasaten dituen, **STEILAS**ek ere egingo ditu ekarpenak, nola ez. Edozelan ere, behingoz euskararekin lotutako nahiak eta helburuak paperean soilik geratu ez daitezen hasiera ona da gure ustez. ●



Erretiroa

Berriak



Joan den irailaren 26an, **EHUko lan-kontratudun langileentzako erretiro partzialerako akordio** berriak sinatu zituen **STEILAS**ek beste sindikatuekin batera.

Akordio hauek apirilean indarrean sartu zen 11/2024 Errege Lege-Dekretura egokitzen dira. Lege honek erretiro partzialaren funtsezko aldaketa suposatu zuen, eta, hainbat hobekuntza ekarri ditu:

- Erretiro partziala 2 urte lehenago eskatu ahal izatetik, 3 urte aurretik eskatzeko aukera dago orain. Betiere langilearen nahiak kontuan hartuta eta eskatutako baldintzak betetzen baditu.
- Lanaldia murrizteko ehunekoa gehienez %50eko izatetik, %75era handitzen da.
- Erreleboa hartzen zuten langileek ordezkatuaren erretiro partzialaren iraupen berbera zuen aldi baterako kontratua izaten zuten lehen. Orain aldiz, kontratu mugagabea izango dute hasieratik.

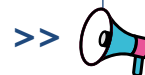
Azken baldintza honek errelebo hartzaileen egoera hobetzen du, baina enpresa pribatuei ez bezala, Administrazio Publikoei horra egokitzeko zaitasunak ekarri dizkie. Izan ere, enplegu publikorako sarbidea LEP bidez izan behar da, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipio konstituzionalak errespetatuz. Hala, kontu horren ondorioz, TEKAZELen arloan erretiro partziala hartu nahi zuten laborek ezin izan dute beraien nahia gauzatu. Gerentziak aipaturikoaren arabera, 30 langile izan daitezke arrazoi honengatik kaltetuta atera direnak.

Orain baina, Administrazioetan aplikatu nahi den formula errelebistei kontratu mugagabe horiek egin ahal izateko, berariazko birjarpen-tasa bidez egitea da. EHUn hau aurrera atera ahal izateko, erretiro partziala eskatu nahi duten pertsonentzat 2 urteko aurreabisua ezarri da; horrela, hurrengo LEPan sartu beharko diren errelebisten plaza kopurua zenbatu ahal izango da.

Akordioaren gainerako ezaugarriei dagokionez, honako hauek daude:

- Lehen urtean lanaldia %33ra murriztea, erretiro partziala erretiro arrunta baino 2 urte lehenago eskatzen bada. Gainerakoa %75ean (legezko gehienekoak).
- Lanaldi murrizketa %75era, erretiro partziala erretiro arrunta baino 2 urte edo gutxiago lehenago eskatzen denean.

Bestalde, disfrutatzeko modua ez da aldatzen TEKAZELentzat, eta 2018ko akordioan ezarritakoa da: lanaldi partzialean edo osoan, eta azken kasu honetan lan egindako denbora Eranskinean jasotzen diren 3 modalitateetako batean banatzeko aukera.





IRIen kasuan, zerbitzuak emateko modalitatea lanaldi partzialekoa izan daiteke erretiro partziala hartzen denetik erretiro arrunta hartu arte (lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuan ezarritako ehunekoan), edo lanaldi osoa kontzentratua, hau da, ordu guztiak aldi bakar batean metatzea eta gainerako denboran lanik ez egitea.

2024ko ekaineko akordioetan ezartzen den bezala, TEKAZELentzat erretiro partziala bateragarria da eguneko lanaldiaren murrizketarekin, antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen bereziarekin, genero arrakalari lotutako baimen bereziarekin eta, hala badagokio, TEKAZELen III. Hitzarmen Kolektiboaren 106. Artikuluan aurreikusitako baimenarekin.

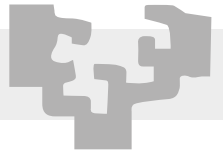
IRI arloan, eta gogorarazpen gisa, sindikatuok errelebo kontratu horiek egonkortuko diren pertsoneri ematea adostu dugu errektore taldearekin. Adostutakoaren arabera, agregatu, titular edo IDI izatera pasatzen diren pertsoneri eskainiko zaie, eta ez du inolako ondoriozik izango kontratu horietan, beraz, **STEILAS**etik proposamen hori onar dezazuela eskatzen dizuegu (ILD plaza berri bat sortuko baita).

Erretiro partzialerako deialdi honetarako, langileak Gizarte Segurantzaren eskubidea duten lehen egunetik erretiratzeko aukera izatea lortu dugu, eta ez orain arte gertatu den bezala, bi lauhilekoetako bat amaitzean. **STEILAS**ek aurrerantzean ere neurri honi eustea eskatzen jarraituko du.

Azkenik, funtzionarioek itxaron egin beharko dute dagokion legedia onartu arte, kolektibo honen erretiro partziala ere gauzatu ahal izateko.

2024ko ekaineko akordioei eta TEKAZEL sektoreari dagokionez, honako gai hauek aipatuko dizkizuegu:

1. Nolabaiteko nahastea zegoen baja egunek azken 6 hilabeetako metaketan erretiro arruntaren 2. aukeran eraginik ote zutenaren inguruan. Hori ez da horrela, eta bajaran egon arren, pilaketak 6 hilabetekoa izaten jarraitzen du.
2. **STEILAS**ek malgutasun handiagoa eskatu du antzinasunagatiko opor-egunak metatzeko, baina Gerentziak ez du onartu. Era berean, taula eguneratzea eskatu dugu, beraz, hurrengo zirkularrean gehitzea espero dugu.
3. **STEILAS**ek berriz ere mahai gainean jarri du "mentoring"aren negoziazioa, erretiratutako langileen eta langile berrien arteko ezagutzaren aldaketa ziurtatzeko, baina LEParen barruan daudela eta orain beste lehentasun batzuk dituztela esan digute.
4. Azkenik, nahiz eta gerentzia itxia izan, **STEILAS**ek malgutasun handiagoa lortzeko ahalegiarekin jarraitzen du, hasieran konprometitutako erretiro adina aldatzerakoan aplikatzen den erregulazioaren inguruan.●



Lanpostua gorde gabeko eszedentziatik itzultzea

Hainbat kontsulta jaso dira lanpostu-erreserbarik ez duen eszedentzia batetik zerbitzu aktibora itzultzeko moduari buruz. Kasu horietan, **behin-behineko** atxikipenean esleitzen da lanpostu bat, eta interesdunak hurrengo lekualdatze-lehiaketan parte hartu behar du. Behin-behineko atxikipenerako lanpostu bat baino gehiago badaude eskuragarri, honako hurrenkera honi jarraituko zaio:

- Campusean bertan behin-behineko langilerik gabe dauden lanpostu hutsak.
- Beste campusetan behin-behineko langilerik gabe dauden lanpostu hutsak.
- Edozein campusetan behin-behineko langilea duten lanpostu hutsak: eskalan/kategorian zerbitzu gutxien metatuta dituen behin-behineko langileak betetzen duena esleituko da.

STEILASek Palestinaren aldeko jendarte mugimenduei babes berresten die

STEILASetik herri palestinaren aldeko jendarte-mugimenduei eta BDZ (Boikota, Desinbertsioak eta Zigorrak) kanpainari emandako babes irmoa berresten dugu. Beraietan oinarrituta, urteak daramatzagu Israelen okupazioa eta bere gobernuaren proiektu kolonial planifikatu bat osatzera bideratutako politikak salatzen. Bitartean, Israelen aurkako aktibismoaren salaketak gorabehera, nazioarteko komunitate politikoa geldirik egon da egun herri palestinarraren aurkako genozidio gisa agerian geratzen denaren aurrean. Hala ere, gizarte-kontzientzian aldaketa sakona sumatzen ari da, gero eta argiagoak baitira salatzen diren giza eskubideen urraketa larriak. Horren adibide da Israel-Premier Tech taldeari Espainiako Itzulian egindako boikota, Israelek kirolaren bidez proiektatu nahi izan duen normaltasun irudia erabat hautsi baitu. Era berean, Global Sumud Flotilla, Israelgo Armadak nazioarteko uretan berriki erasotako ontzidia, blokeoa eta zigorgabetasuna arbuizatzen dugun milioika pertsonen espiritu solidario eta desobedientearen ikur bihurtu da. Horrela, **STEILAS**ek berretsi egiten du justiziarekin eta herrien arteko elkartasunarekin duen konpromisoa, ekintza sindikalak jendarte bidezkoago baten alde eta mundu guztiantzako giza eskubideen alde borrokatu gabe zentzurik ez duela irizita.

Gaur, inoiz baino gehiago, errealitateak esku hartzera bultzatzen gaitu, Palestinak pairatzen duena beste inon errepika ez dadin.



steilas