

LABek sustatutako galderei Errektoregaiak emandako erantzunak: lan baldintzak

LAN BALDINTZAK: AZP + IIP

1.- Langileen Hitzarmen eta Akordioaren negoziazioa

Aurkeztu duzun programan UPV/EHUren eremu anitzeko datozen lau urteetarako plangintza zehazten duzu. Harritzekoa da IIP zein AZPri dagokionez ez egitea inolako aipamenik beraien lan harremanak biltzen dituen lan hitzarmenei ezta lan baldintzak arautzen dituen akordioari.

Galdera:

- Ez duzu beharrezkotzat jotzen aspaldi berri beharko ziren hitzarmen eta akordioaren negoziazio prozesuak irekitzea bertako langileen ordezkariekin?

Erantzunak:

- Gai honi dagokionez, uste dut egungo abagunean oker edo kaltegarri litekeela, lan baldintzei buruzko akordio edo hitzarmen kolektibo berri bat lortzera bideraturiko negoziazio kolektiborako prozesu bat irekitzea, kontuan hartu behar baita negoziazio hau garatu ahal izateko gehieneko epea urtebetekoa dela, akordioa edo hitzarmena baliogabetu eta gero.
Hala eta guztiz, UPV/EHU prest dago prozesu hori irekitzeko baldin eta erakunde sindikalek eta UPV/EHUko langileen ordezkariak hala eskatzen badute.
Nolanahi ere, asmoa dut akordio espezifikoa lortzeko ildoan jarraitzeko, UPV/EHUko pertsonalaren lan baldintzen inguruan, baldintza hauek eguneratu edo hobetuko badira. Akordio sektorial hauek lan baldintzen inguruko arautegiari gehituko zaizkio.

2.- Soldatak

Lan baldintzen artean, langileen norbanakoaren bizi proiektuak gauzatu ahal izateko, egonkortasunarekin batera soldata da aldagai nagusienetakoa. Hori horrela izanik, UPV/EHUk ere badu erantzukizunik bertako langileak azken urteotan jasan dugun murrizketan.

Galderak:

- Baduzu asmorik orain arteko irizpidea aldatu eta dagokiguna berreskuratzeko (2012ko aparteko soldata, galdutako eros-ahalmena...) dinamika martxan jartzeko?
- Baduzu asmorik datorren urteko aurrekontuetan jasotzeko (eta beraz Jaurlaritzari kantitate

horiek exijitzeko) langileen soldataren parte den Itzarriri egin beharreko %3ko ekarpena egiteko?

Erantzuna:

- Nire asmoa da UPV/EHUren soldata eta lan baldintzak hobetzen lagundu ahal diguten mekanismo guztiak aztertzea, unean uneko arautegia errespetatuz eta aurrekontu baliabideak aintzat hartuz. Aparteko ordainsaria aurreratzea bezalako ekintzekin jarraituko dut, gure pertsonalaren erosahalmenaren galtzerik ekidin zuena, bai eta akordioen bidez lortutako beste hobekuntza neurri espezifiko batzuk ere, 2015ean erretirorako kalte-ordainen inguruan adostutakoak kasu.
- Gai honen inguruan, Eusko Jaurlaritzari planteatuko diot ekarpen horiek egiteko diru kopuruak aurrekontuetan jarri beharra dagoela.

3.- Kontratazioak

Unibertsitate Lege berri bat aldarrikatzen duzu programan besteak beste UPV/EHUK kontratazioan "malgutasuna" izan dezan horretarako Legebiltzarraren adostasun zabalaren nahia adieraziz.

Galdera:

- **Ez duzu uste, hain zuzen ere, kontratazioari dagokionez, sindikatuekin adostasun zabala lortzea litzakeela bide eta neurri eraginkorrena?**

Erantzuna:

- Kontratazioarako malgutasunezko formula berriak lortu ahal izateko lege mailako estaldura juridikoa behar da, inoiz gauzatuko badira. Horregatik, uste dut legegintza babesik onena litzatekeela lege berri horren barruan agertzea, sustatu nahi dudan lege berri horretan. Prozesu honen barruan, begien bistan da, lagun izango ditut erakunde sindikalak, egin beharreko negoziazio mahai ezberdinen bidez.

4.- Behin behineko irakasle-ikertzaileen eta AZPkoen kalte-ordainak

Berriki argitaratu den Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren sententzia batek aldi baterako langileei kalte-ordainak jasotzeko eskubidea aitortu die kontratuaren amaieran eta, gainera, langile iraunkorren parekoak.

Galderak:

- **EHU/UPVko Errektore berri hautatua izango bazina, behin behineko zein kontratuei aitortuko**

zenieke hemendik aurrera 20 eguneko kalte-ordaina?

- **Azken urtean kontratua amaitu zaien irakasle-ikertzaileei eta AZPko langile laboralei jakinaraziko diezue kalte-ordaina erreklamatzeko eskubidea?**
- **Une honetan unibertsitatekan kanpo dauden baina azken urtean kontratatuta egon direnei ere?**

Erantzunak:

- Aurreko erantzun batean jaso dugunez, Europar batasuneko Justizia Auzitegiaren sententziak aztertzen ari da UPV/EHU eta ildo horri helduko diogu.
- Gai honen inguruan garatuko den jarduna negoziazio prozesuan lortuko liratekeen ondorioen menpe garatuko da, lehengo pasartean aipatu dudana analisi prozesua amaitu ondoren.
- Lehentxeago aipatu dudana aplikatu dakioke honako atal honi.

5.- Lan osasuna

‘Lanean kalitatearen hobekuntza sustatzea’ erronkaren barruko helburuen barruan, lan osasun eta segurtasunarekin zerikusia duten ekintzak proposatzen dituzu. Besteak beste: laneko jardunbide egokien kodea prestatzea eta zabaltzea, arriskuak murriztea xedetzat izango duena; lanpostuetako baldintza fisikoak eta psikosozialak hobetzea, laneko arriskuen prebentzioaren arloko prestakuntza eta informazioa sustatzea eta espazio guztietan bizigarritasun eta lan baldintzak hobetzea.

2013an burututako EHUko langileen arrisku psikosozialen ebaluazio-txostenean, besteak beste, ‘lan taldeak beharrezko deritza arrisku psikosozialen ebaluazioa osatu beharko litzatekeela UPV/EHUko IIPri zuzendutako azterketa espezifikoekin’ jasotzen da. Horrelakorik ez da burutu gaur egunera arte, eta IIP-koen arrisku psikosozialetan eragin dezaketen arrisku eta faktoreen kudeaketa sail, ikastegi eta horien kargudunen esku gertatu ohi da.

Beste aldetik, jakina da Lan arriskuen Prebentziorako Legeak aurreikusten duen langile bakoitzaren lanpostuan egin beharreko ebaluazioa, oso kasu bakanetan izan ezik, ez dela burutu EHUan.

Hori gutxi ez balitz, EHUko arduradunek jakin badakite zer nolako segurtasun eta osasun arazoak dauden unibertsitateko ikastegi eta eraikin ezberdinetan. Eta zer nolako geldotasun eta, are okerragoa izaten dena, gogorik ezarekin egiten zaien aurre halako egoerei.

Bukatzeko, badirudi ez direla asko (kuantitatiboki) baina bai esanguratsuak gaixotasun eta arazo psikologikoak dituzten langileen kasuak. Horien aurrean EHUk izan dituen jokabideak arraz ezberdinak izan dira: ez ikusiarena eginez egoerak luzatzen uztea edota gaixotasuna aitortu gabe kaeratze azkarren bidez arazoa begien aurretik kentzea.

Galderak:

- **IIP-koen arrisku psikosozialak ebaluatzeko eta saihesteko zein programa edota ekintzak ezarriko dituzu?• EHUko ikastegi eta eraikin ezberdinetan dauden segurtasun eta lan osasun**

arazoei aurre egin ahal izateko zein neurri hartuko dituzu?

- **Langileen gaixotasun eta arazo psikologikoak aintzat hartuak izan daitezten eta, hala badagokie, lan gaixotasun gisa hartuak izan daitezten bultzatuko duzu?**

Erantzunak:

- Prebentzio jarduna urtetik urtera planifikatzen da eta plangintza hau dagokion batzordearen aurrean aurkezten da.
Urteroko plangintza hau bat dator ezinbestean prebentzioaren arloan hartu beharreko neurri eta gauzatu beharreko ekintzekin. Prebentzio Zerbitzuaren eginkizunik funtsezkoenetakoa da lanpostu bakoitzaren arriskuen ebaluazioa eta hori aldian-aldian eta jarraikortasunez egiten da.
 - UPV/EHUren langileentzako prebentzioaren arloan garatu beharreko ekintzak urtero jaso behar diren bezalaxe, eraikin eta languneetan egin beharreko zuzentze neurrien aurreikuspena ere jaso behar da plangintza berean, ustekabeko gertakarien ondorioz egin beharreko esku hartzeak alde batera utzi gabe.
 - Ez dagokio unibertsitateari aldi baterako ezintasunen inguruko kontingentziak zehaztu edo kalifikatzea, areago kontuan hartzen bada kalifikatze horrek datu pertsonaletan duela oinarri, UPV/EHUK ezin baliatuzko datu pertsonaletan, hain zuzen.
-

KLAUSTROKIDEAK

Gabi **Elkoroaristizabal**, Mila **Amurrio**, Ekai **Txapartegi**, Amaia **Andrieu**, Koldo **Callado**, Nerea **Ezeiza**, Jabi **Ibarra**, Oskia **Agirre**, Jon Ander **Elorriaga** eta Maite **Urtiaga**.

BABESLEAK

Mila **Amurrio**, Koldo **Callado**, Amaia **Andrieu**, Ekai **Txapartegi**, Pili **Aristizabal**, Iñaki **Marko**, Laura **Barrio**, Fernando **Bazeta**, Inma **Maiz**, Jon Ander **Elorriaga**, Helena **Franco**, Joxi **Imaz**, Karmele **López de Ipiña**, Peio **Albite**, Nerea **Ezeiza**, Joseba **Makazaga**, Luixa **Reizabal**, Jon **Iradi**, Xabier **Cendoya**, Joserra **Aihartza**, Iñaki **Etaio**, Gabi **Elkoroaristizabal**, Oskia **Agirre**, Jabi **Ibarra**, Maite **Urtiaga**, Ibon **Igartua**, Kike **Fernández**, Deine **Larrabeiti**, Arantza **Jauregi** eta Carlos **Rodríguez**.