Aldi baterako langileen egonkortasuna, lan-eskaintza publikoak eta behin-behinekotasuna murrizteko neurrien lege-proiektua

LABek kritikatu egiten du Kongresuan izapidetzen ari den administrazio publikoen behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurrien lege-proiektua, ez duelako onartzen aldi baterako langileen egonkortasunerako inolako eskubiderik, eta ez duelako enplegu publikoa defendatzeko neurririk aurreikusten.

Ildo horretan, Ogasun eta Funtzio Publikoaren Batzordearen irizpenaren ondoren sortutako manipulazioa eta nahasmena salatzen dugu. Espainiako gobernuak UGT, CCOO eta CSIF sindikatuekin adostutako plantillak egonkortzeko eta finkatzeko aurreko promesen ildo bereko txapuza berri bat ezkutatzeko estrategia.

2017an eta 2018an sindikatu berberek Montororekin enpleguaren alde sinatutako akordioek ere ez zuten sinatzaileek agindutako ezer jasotzen. Estatuko Aurrekontu Orokorren bidez lege bihurtu zirenean, iruzurra agerian geratu zen, Rajoyren gobernuak berak 2012an ezarritako birjarpen-tasa ezabatzeko neurri baldintzatuak baino ez zituztelako jasotzen.

Lege-proiektu berri horren jatorria 14/2021 Dekretua da. Bertan, Iceta ministroak UGT, CCOO eta CSIF sindikatuekin (Icetazo) lortutako akordioa jasotzen zen. Sindikatu horiek 310.000 aldi baterako langile publikoak “birmoldatzeko” neurri gisa iragarri zuten, oposizio-lehiaketako hautaketa-prozesuen bidez. Eta izapidetzean sindikatu horiek adostutako testuari hainbat hobekuntza erantsi bazaizkio ere, egia esan, gaur egun ez da jasotzen aldi baterako langileen eskubideen aitorpenik.

Lege-proiektuari buruz zabaldutakora itzuliz, beharrezkoa da zehaztea, sarbiderako hautaketa-sistema gisa merezimendu-lehiaketa, eskubideak aitortzeko neurri eraginkor bat litzatekeela, baldin eta ”errestringitua” balitz, edo, beste modu batera esanda, txanda berezitua balitz, deialdia egin duen administrazioan gutxieneko antzinatasuna duten aldi baterako langileentzat soilik bideratua. Baina Poliziari buruzko Euskal Legean jasotako antzeko neurri bat Konstituzioaren aurkakotzat jo zen, eta Eusko Legebiltzarrak berriki onartutako Kidego eta Eskalen Legeak ere bere artikulutik kendu ditu zentzu berean aurreko lege proiektuak zituen xedapenak “segurtasun juridikoko” arrazoiengatik.

Bestalde, nahiz eta Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren azken epaiek administrazio publikoetako aldi baterako langileen eskubideak aitortzea jaso, behin-behinekotasunaren abusua salatu eta Espainiako justizia gai horri buruzko doktrina aldatzera behartu duten, ez dira nahikoak arazoa ikuspegi orokor batetik konpontzeko. Horrela, Espainiako auzitegien esku geratzen da aldi baterako langileen enpleguaren egonkortasunari eta mantentzeari buruzko erabakia, norbanakoen eskari edota salaketetan oinarrituta.

Egonkortasun akordioak eta LEPak UPV/EHUn

Bien bitartean, 2006ko egonkortasun-akordioak eta 2016, 2017, 2018 eta 2019ko LEPen deialdietan sinatutakoak dira aldi baterako AZPen eskubideen aitorpen bakarra UPV/EHUn. Akordio horiek LABek sinatu ditu, langileen eskubideak defendatzen dituela dioen sindikaturen baten erasoak eta oposizioa tartean izan direlarik.

LABek askotan proposatu du 2006ko Egonkortasun Akordio hori zabaltzea, eta Errektoretzarako hautagaitzek ildo horretan egindako promesak betetzeko eskatu du beste hainbestetan. Hori dela

eta, unibertsitate-zuzendaritzaren ezezkoaren eta enplegua mantentzeko bermeekin finkatzeko eta/edo egonkortzeko LEPei aurre egiteko segurtasun juridikorik ezaren aurrean, LABek 2108, 2019 eta 2020ko LEPen oinarrien negoziazio-mahaitik altxatu zen uztailean, eta EHUk aldi baterako AZPrekin duen konpromiso falta ere salatu zuen.

2006an EHUn sinatutako egonkortasun-akordioaren lege-oinarria 2004ko Euskal Unibertsitate Sistemaren Legea (EUSL) da, laugarren xedapen iragankorrean. Xedapen hori arriskuan jar lezake lege-proiektu honek, bertan aurreikusten baita "**egintza, itun edo erregelamenduzko xedapen ororen erabateko deuseztasuna, bai eta hura betetzeko eta garatzeko hartzen diren neurriak ere, horien edukiak zuzenean edo zeharka berekin dakarrenean Administrazioak aldi baterako gehieneko epeak ez betetzea**".

Hemen lortutako akordioak eta lorpenak defendatzeak egonkortasuna bermatzen dio AZPri, eta horren eraginkortasuna erakutsi dute 2007ko funtzionarioentzako LEPean eta 2016/17ko lan-kontratuko langileen LEPean. Nahiz eta laugarren xedapen horretan jasotako **lehiaketa-oposizioko hautaketa-sistema nekezagoa iruditu AZParentzat**, sistema **horrek segurtasun juridikoa ematen dio UPV/EHUn emandako zerbitzuen balorazio handiagoari, eta esan gabe doa ez dela oztopo izan 523 pertsonak finkotasuna lortzeko, karrerako ia 165 funtzionariok beren lanpostuan promozionatu ahal izateko, eta egonkortasuna aitortuta izan ez duten langileek lan harremana bermatuta izateko**.

Beste kontu bat da unibertsitate-zuzendaritzak berak akordioak eta hautaketa-prozesuak nola kudeatu dituen. **Egin duten kudeaketa onartezina da, denboran gehiegi luzatu dira ebazpenak, eta kalteak eragin ditu nahiz eta egonkortasun-akordioak kritikatu dituztenen txaloak izan**.

EHUko LABen sail sindikala izapidetzen ari den behin-behinekotasuna murrizteko neurriei buruzko lege-proiektuaren testuak aztertzen ari da, baita Eusko Legebiltzarrean onartutako Kidego eta Eskalen Legea ere, negoziazio-mahaietan gure jarrera zehazteko. Sindikatuaren Zerbitzu Publikoen Federazioak egindako premiazko lehen balorazioak, ditugun gainerako dokumentazioarekin eta gure analisiekin batera, eskura izango dituzue gure webgunean. https://labehu.eus/lep-azp/