Erretirorako akordio ona balizko hobekuntzak baldintzatu gabe

Azken asteotan Erretiroen gaineko akordio berri baten aukera negoziatzen egon gara, EHUko Gerentzia eta Errektoretza alde batetik, eta EHUko sindikatuok bestetik.

Geneukan hitzarmena Errektoretza taldeak alde bakarrez hautsi eta haren ordez EHUko Gobernu Kontseiluak eredu berria onartu zuenetik bi urte igaro dira jada eta langileon eskubide eta lan baldintzetan eragindako kalteak begi-bistakoak izan dira, bai eta izandako erretiro kopuruaren murrizketan ere.

Denbora horretan Unibertsitatean aspaldi ezagutu gabeko moduko langileen mobilizazioak bizi izan ditugu: zerbitzu publikoetako hiru greba orokor, zehazki, langileon lan baldintzen okertzea salatuz eta hobekuntzak aldarrikatuz. Sindikatu guztiok aurkeztu genituen helegiteak Unibertsitatearen erabakiaren kontra; horietako baten sententzia, parte batean, langileon aldekoa izan zen, baina primak ilegalak direla ebazten du. Orain EHUk jarritako kasazio helegitearen ondorioz, Auzitegi Gorenak ebazpen berri bat eman beharko du, asko luzatu daitekeen prozesu baten ondoren, jada behin betikoa izan beharko dena.´

Funtzionarioen kasuan jada legez kanpokotzat jo dituzten eta lan legepeko langileei berrezartzeko oso zailak diren kalte-ordainak alde batera utzita, negoziazio. aukera berri bat zabaldu da Errektoretza eta sindikatuon artean auziaren inguruko akordio berri bati heltzeko, auzitegietan jasotako sententziak eta EHUn dagoen haserre eta protesten egoerak bultzatuta, neurri handi batean.

LAB eta STEILAS sindikatuon asmoa beti izan da negoziazio bateratu eta bakarra egitea, TEKAZEL zein IRI, funtzionario eta laboralentzat, bakoitzaren lan erregulazioak eta baldintzak aintzat hartuta ere, mahai berean negoziatzea onuragarriagoa izango zelakoan langileontzat. Beste sindikatu batzuek ordea, nahiago izan dute negoziazioa esparruka egin eta, ondorioz, lau akordio lantzera behartu gaituzte. Eta horrek, noski, zaildu egin du indar bateratua egitea eta sektoreen arteko desberdintasunak egotea ekarri du.

Nolanahi ere, tirabira ezberdinen ondoren, LAB eta STEILAS sindikatuok ontzat emateko moduko akordioetara heldu garela uste dugu, nahiz eta gabeziak eta hobekuntza beharrak ere antzematen ditugun. Kasazioko helegitearen erantzunaren zain gera gintezkeen, baina uste dugu Auzitegi Gorenaren erantzunak ez dituela akordio berrien baldintzak hobetuko. Eta, edozein modutan, gure ustez garrantzitsua da akordio zaharraren baliogabetzeak eragindako langile kaltetuei ere lehenbailehen erantzun egokia ematea bai eta, oro har, kalteak mugatzea ere.

Zer da adostu duguna?

Esan bezala, akordioak esparruka landu dira eta, nahiz eta saiatu garen guztietan antzeko irizpideak erabiltzen, haien gauzatzea ez da gero beti berdina izan.

Honakoak izan dira aplikatu ditugun irizpideak orokorrak:

- akordio berria sinatzeak ez baldintzatzea etorkizunean egon litekeen ebazpenik lan legepeko langileentzako kalte-ordainen auzian, batik bat, desgaitasun kasuetan leudekeenentzat.
- kendutako kalte-ordainen ordez taxuzko lan eta ordutegi murrizketak ezartzea, 2015eko akordioaren adinakoak edo antzekoak

- aukeran, lan eta ordutegi murrizketez gain, ordaindutako baimenak eta kotizatutako eszedentziak ezartzea
- genero arrakala leuntzeko neurriak jasotzea

Hartara egun esku artean ditugun akordio proposamenetan aipatu irizpideak modu egokian gauzatu direla uste dugu.

TEKAZELen arloan, zehazki, 2015eko akordioan indarrean zeuden lanordu murrizketak eta baimen bereziak berreskuratu dira malgutasun gehiagorekin erretiro arrunteko kasuan. Bestalde, baldintza batzuk leundu dira, plaza hutsaren exijentzia kasu.

Halaber, bi baimen berri sortzen dira: bata, EBEPek (Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legeak) jasotzen duen antzinakotasunaren araberako opor egunak oinarritzat hartzen duena. eta bestea, genero arrakala leuntzeko baimen berezia, gehienez hiru hilabetekoa, zaintzarako eszedentziak edota lanaldi murrizketak hartu izan dituzten langileentzat.

IRIen arloan kreditu eta tutoretza orduen murrizketak ez dira 2015eko akordioko berberak: oraingo akordioan ikasturte bateko kredituen eta tutoretza orduen murrizketak %125a dira, alegia 30 irakats kreditu eta dagozkien tutoretza orduak. Bestalde, murrizketa hauek erretiroa hartu aurretiko lau urteetan izango lirateke aplikagarri, eta nolanahi ere, erretiro eguna ikasturte akademikoaren antolakuntzara (urtarrilaren 31 edo abuztuaren 31) egokitu beharko da Hala eta guztiz ere, USLOk ekarri duen IRIon jardunaldi akademikoaren berregokitzapena eta, batez ere, akordioari gehitu zaizkion baldintza berriak aintzat hartuta, lortutako akordioak egokiak direla uste dugu. Hartara aipatu murrizketak metatzeko aukera egongo da justu erretiroa hartu aurretik, haiek aurreko lau urteetan banatu beharrean. Eta nolanahi ere, orain arte IRIen arloan existitzen ez zen sei hilabeteko baimen ordaindua hartzeko aukera ere egongo da, murrizketen ordez. Halaber, sei hilabete arteko eszedentzia kotizatua ere eskatzeko aukera egongo da, erretiroa hartzeko dataren egokitzapenak egin ahal izateko. Horrezaz gain, TEKAZEL kolektiboan bezala, hiru hilabete arteko baimen ordaindua hartzeko aukera ere jaso da, lan bizitzan zehar zaintzagatiko lizentziak edota lanordu murrizketak eskatu izan badira (hilabete urteko). Azkenik eta aipatu neurriak balioan jartzeko, azpimarratu nahi dugu 2015eko akordioan ez bezala, oraingo honetan irakasle plaza berri bat sortzeko konpromisoa hartzen dela, baldin eta kreditu murrizketen ondorioz sailaren irakats enkarguaren eta irakats ahalmenaren ratioa % 95etik behera jaisten bada. Bestalde, hurrengo ikasturtean neurri berriak aplikatzeko urgentziazko deialdi bat ere lortu dugu.

Esan bezala, akordioak, bere horretan, onak direla uste dugu, egungo egoera erruz hobetzen dutela eta ez dutela auzitan jartzen ezgaitasunarengatiko erretiroen kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.