

Finkotasunaren aldeko epaia, barne promozioa, zerbitzu betekizun eta eginkizunen esleipenak

LABek UPV/EHUko aldi baterako AZP baten finkotasunaren aldeko epaia lortu du.

Ekainaren 13an, asteartean, argitaratutako epai batek arrazoia eman dio finkotasun-demanda jarri zuen aldi baterako langile bati.

Epai horrek berretsi egiten du LABen sail sindikalaren planteamendua, sindikatuak uste baitu Iceta legeak eta UPV/EHUn, Steilas, UGT, ELA, CCOO eta CGT sindikatuak sinatutako 2019-2022ko LEP-ean gutxienekoen akordioak ez dituztela aitortzen aldi baterako langileen eskubideak, eta, zehazki, egonkortasunari dagozkionak.

UPV/EHUko zuzendaritzak uko egin zion LABek eskatzen zuen antzinatasun jakin bat duten langileentzako egonkortasun-klausularen gutxienekoen akordioan sartzeari. Are gehiago, antzinatasunagatiko puntuazio handiena 14 urte baino gehiagotan finkatzeak esan nahi zuen hiru, sei eta hamar urte baino gehiagoko antzinatasuna zuten AZPkoek lana gal zezakeela.

Zuzendaritzak aldi baterako langileen egonkortasunerako bideak aztertzeari uko egiteak negoziatorako bidea ixten zuen eta auzitegietara banaka jotzera behartzen zituen langileak.

Sindikatu batzuek finkotasun eskubidea aldarrikatu duten arren, LABek lortu du aldeko epaia. Zentzu horretan, epaia aldi baterako AZPko kolektibo osoarentzat aitortza da, negoziatio-mahaietan eta hauteskunde sindikalen kanpainan aldarrikatu dugun bezala.

Iceta Legearen eta UPV/EHUn gutxieneko akordioaren gabeziak agerian geratu dira, eta beste sindikatu batzuekin sinatutako akordioen baldintzak birpentsatzera behartzen dute.

Hori dela eta, UPV/EHUri eskatzen diogu ez dezala errekurritu bere langileei eskubidea aitortzen dien epai hau, eta sindikatuarekin adostu dezala gainerakolan-kontratudun AZPei aplikaztea baita funtzionarioei ere.

Barne promozioak ez du bermatzen AZP funtzionarioen karrera profesionalerako eskubidea

Gutxienekoen akordioa sinatu zuten sindikatuak jakinarazi genien barne-promozioan eskainitako plazak ez zirela nahikoak karrerako funtzionarioen eskaerei erantzuteko, eta hala ere, langile horien karrera profesionalerako eskubidea gauzatzea eragozten duen akordioa bermatu zuten.

Negoziatio-prozesuaren testuinguruan, LABek UPV/EHUko zuzendaritzari proposatu zion LEPe an eskainitako plazen % 10 gehiago erabiltzea, karrerako AZPko funtzionarioek lanpo z igotzeko aukera izan zezaten baita bere lanpostuan ere.

Plazen % 10 gehigarri hori aplikatu beharreko legerian aurreikusita dago, eta aukera emango luke barne-promozioan eskainitako plazak eskalen eta campusen arabera orekatzeko. Zuzendaritzak berriro aztertu beharko luke aukera hori, eta barne-promozioa ga nditu duen AZP-en karrera profesionalerako eskubidea bermatu beharko luke.

Zerbitzu Betekizun eta Eginkizunen Esleipenen akordioek zuzendaritzaren diskrekzionalizatea berrezartzen eta indartzen dute

Duela gutxi, Steilas eta UGT sindikatuek AZPko karreradun funtzionarioen zerbitzu-betekizunei buruzko akordioa sinatu dute eta CGTrekin batera ere AZPko lan-kontratudunen eginkizunen esleipenei buruzko beste bat.

UPV/EHUKo Zuzendaritzak indartu egin du dituen beharrianak zerbitzu-betekizunen eta eginkizunen esleipenen bidez modu diskrezionalean betetzeko ahalmena.

2013an itundutako prozedura barematua berreskuratzeko eta hobetzeko aukera galdu da, funtzionarioei eta lan-kontratudun langileei parte hartzeko aukera emanez.

Karrerako langileei eta langile finkoei dagozkien eskubideak aldi baterako langileei zabaltzeko aukera galdu da, eta bitarteko eta/edo aldi baterako langileei plaza-erreserba hobekuntza aitortzeko baita ere.

Baina akordioaren okerreka da UPV/EHUKo zuzendaritzaren esku geratzen dela zerbitzu-betekizun horiek modu arbitrarioan esleitzea eta aldi baterako langileei funtzioak ere esleitzea.

Gehiengo txikiak ematen dien legimititateak ez ditu salbuesten sindikatu sinatzaileak langile horien alde egiten dituzten diskurtsoekin koherenteak izatetik.

Zentzu horretan, ulertezina da zerbitzu-betekizunen, eginkizunen esleipenen eta lan-poltsen akordio berrien negoziazioa bi urte baino gehiago atzeratzea, horrek eragina baitu aldi baterako langileen egonkortasunean eta haien ibilbide profesionalaren garapenean.