LABen balorazioa Pertsonaleko Gerenteordetzaren norabide ulergaitzaren inguruan eta UGTren azken mezuari erantzuna

Iragan irailak 25eko Batzorde Negoziatzailearen bileran, Pertsonaleko Gerenteordetzak, 2023-2024ko EPEa, funtzionarioen lekualdatze lehiaketa eta lan-kontratudunen promozioa eta lanpostu hutsak betetzeko prozesua (probisioa) arautzen dituen gutxieneko akordioaren azkeneko zirriborroa aurkeztu zigun.

Aipatu akordioak, **TEKAZEL ordezkaritzaren gutxiengoa den**, UGTen, CCOOen, CGTen eta USOren sinadura jaso du. Gerenteordetzaren asmoa, akordioari, urriak 9an egingo den Gobernu Kontseiluan, behin betiko onarpena ematea da.

Hainbat arrazoi tarteko, LABek ez du gutxieneko akordio hau sinatu, besteak beste, lanpostu kopuruei dagokionez eskasa, parte hartze aldetik murritzailea eta euskararen kontrakoa delako.

Lanpostuen kopuruari dagokionez, 2023-2024ko EPEan 80 lanpostu finkatuko direla aurreikusten da, kopuru txikia izatea berez txarra ez den arren, EPEak egiteak bere aurretik beste lehiaketa batzuk egitea behartzen du. Leku-aldatze lehiaketan, 220 lanpostu inguru esleitzea aurreikusten da; laboralen promozioan, oraindik ez dago kopurua zehaztuta; eta laboralen probisiorako 10 lanpostu besterik ez daude gordeta. Azken honi dagokionez, salagarria da gerenteordetzak III. Lan-hitzarmenaren 15.6 artikuluaren egiten duen irakurketa murritzailea, zeinak ezartzen duen **“lanpostu huts bakoitzeko deialdi bat egongo dela gutxienez**”, honek, ondorioz, 15.3 artikulua ez betetzea ekartzen du: **“deialdiko egunean hutsik dauden lanpostu guztiak eskainiko dira”**.

Parte-hartzeari dagokionez, gerenteordetzak, LABek proposatutakoari muzin egin eta aukerarik baztertzaileena hautatu du. TEKAZEL langileria osotasunean hartuta, behin-behinekotasunean lanean daudenak (%9-10) eta 2019-2022ko EPEan finkotasuna lortu dutenak kenduta, **soilik 4 langiletik batek parte hartu ahalko du** prozesu hauetan. Larria den jokamolde honen arrazoien azalpenak eskatu arren, ez digute ganorazko erantzunik eman. Behin eta berriz eskatu arren, eta langileen ordezkaritzaren gehiengoa ados egon arren, gerenteordetzak, ez ditu langileen parte hartze zabala eta lanpostu kopuru handiagoa izango luketen prozesuak bermatu nahi izan. LABek ezin du onartu, gerenteordetzaren lana errazte aldera, langileon parte hartzea eta aukerak eragozten dituzten prozesuak martxan jartzea.

Hau guztia gutxi ez eta, akordioan euskarari ematen zaion garrantzi eza salatzen dugu. Ezin da ulertu pertsonaleko gerenteordetzak akordio honetan euskarari ematen zaion tratu txarra ontzat eman izana.

Gerenteordetzak, Eusko Jaurlaritzak onartutako *19/2024 DEKRETUA, otsailaren 22koa, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoa*ren38.2. artikuluak ezartzen duen bidea ez du jorratu nahi izan, horrela, euskararen alde ñimiñoak diren pausoei ere bidea itxiz. Artikulu honek, hitzez hitz, zera dio:

“Derrigortasun-datarik ez duten edo, data hori izanda ere, igarota ez duten hizkuntza-eskakizunetako lanpostuak hautatzeko edo betetzeko prozesuetan, euskara jakiteari merezimendu gisa eman beharreko balorazioa ezartzeko, kontuan hartuko da lanpostu bakoitzari esleitutako mailetan zein nagusitzen den, halako moldez, ***non beheragoko eta goragoko mailak egiaztatu izanari emango zaion puntuazioak koherentea eta proportziozkoa izan beharko baitu***

***maila horri ezarri zaion puntuazioarekiko**.”*

Bada, gerenteordetzak ez du bete nahi izan eta epaitegietan euskararen normalizazioaren aurka egiten dutenen mehatxuen pean makurtu da.

Tamalez, ez da lehenengo aldia eta, aldaketarik ezean, ezta azkena izango ere. Jada, 2019/2022ko EPEan, aurreko zuzendaritza taldeko gerentziak, zenbait sindikatuen konplizitatearekin, ontzat eman zuen hizkuntza eskakizuna indarrean duten 40 lanpostu inguru hizkuntza eskakizuna ziurtatuta ez duten langileekin betetzea. Aurreko zuzendaritzatik herentzian jaso arren, egungo gerentziak, ez du egoera honi buelta emango liokeen ahaleginik egin eta LAB sindikatua bakarrik utzi du euskararen aurkako eraso hau konpontzeko saiakeran.

Hau guztiagatik, LABek salatu nahi du egungo gerenteordetzak daraman nora eza, non langileen aldekoak diren pauso txiki batzuen ondoren, laboralen erretiro partzialaren akordioa edo 2025eko lanaldia, adibidez, langileen lan baldintzak okertzen eta euskararen kontrakoak diren beste neurri batzuk hartzen dituen.

Zentzu horretan, eta sinistuta gaudelako langileriaren lan baldintzak hobetzeak soilik ekarriko duela EHUren jarduna maila gorenera eramatea, pertsonaleko gerenteordetzari eskatzen diogu, behingoz, batzuen xantaien gainetik eta izan ditzakeen beldurrak alboratuta, unibertsitatean lan egiten dugunon aldeko neurri ausartak har ditzan. Bide horretan LAB bidelagun izango du. Bada garaia aurrera egitekoa!

UGT sindikatuaren azken komunikatu euskarafobo eta gezur betetakoaz

Ezagutzen gaituztenek badakite ez dela gure estiloa beste batzuek idazten dituztenei zuzenean erantzutea. Oraingoan, salbuespena egitea beharrezkoa dela uste dugu.

Joan den urriaren 2an UGTren komunikatu berria irakurri dugu. 2023-2024ko EPEa, lan-kontratadunen lan postu hutsak betetzea, promozioa, eta funtzionarioen leku-aldatze lehiaketaz hitz egiten da bertan.

Zoritxarrez azken boladan egiten ari diren komunikatuen ildo beretik jarraitzen dute: irain pertsonalak eta akusazio faltsu eta larriak zabalduz. Sindikatuen arteko lehiatik kanpo dauden formak erabiltzen jarraitzen dute.

UGT sindikatua azken hilabeteetako komunikatuetan egiten ari den akusazioak oso larriak dira. Zer esanik ez, euskararen inguruan kontatzen dituzten gezurrak. Besteak beste, legearen eremuaren barne egon behar dela aipatzen dute; baita, Euskara errektoreordetzaren txostenaz ere. Bada, alde batetik, negoziazio mahaian txostenik ez dugu inondik inora ikusi, eta gainera, Euskalduntze Batzordearen azken bileran, Euskara errektoreordeak adierazi zuen komunikatuan esandakoa ez datorrela bat egiarekin; eta bestetik, goran aipatutako *19/2024 DEKRETUA, otsailaren 22koa, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoa* dekretuan esaten dena ezkutatzen dute.

UGTek, bere komunikatuan, puntuazioaren adibide bat jarri digu. Beti bezala muturrera joanez eta erdi egiak esanez. Izan ere, honako hau da, **data iraungi gabe** duten lehenengo hizkuntza eskakizuneko lanpostuetarako pertsonaleko gerenteordetzatik, uztailaren 7ko negoziazio batzordean, proposatu zitzaiguna:

“*Derrigortasun data gainditu gabe daukaten lanpostuetarako lehiatuz gero, euskara merezimendua*

izango da, puntuazio honen arabera baloratua:

a) 1. hizkuntza eskakizuna duten lanpostuetan:

a.1-1. hizkuntza eskakizuna izateagatik: 1,5 puntu.

a.2- 2. hizkuntza eskakizuna izateagatik: 2 puntu

a.3-3. hizkuntza eskakizuna izateagatik: 2,5 puntu

a.4-4. hizkuntza eskakizuna izateagatik: 3 puntu”

Hortaz, orotara, merezimenduen bitartez, 30 puntu lortu badaitezke, argi ikus daiteke proposamen hau dekretuak ezartzen dituen ehunekoen barne zegoela, hau da merituen bitartez lor daitekeen %5etik %10era.

Azken aldian marra gorri asko zeharkatzen ari dira, gezurrak, akusazio larriak, etab. Benetan uste dugu, gezurrei batez ere, irmoki aurre egin behar zaiela.