

Tekazelen Erreferentziako plantilla eta lanpostuen birbalorazioa

Normala denez, 2019-2022ko EPEaren ondoren, ugaritu egin da langileok gai hauekiko dugun interesa eta konponbiderako beharra. LABen ustez, bada garaia erreferentziako plantilla eguneratzeko eta TEKAZELen lanpostuen birbalorazioa egiteko.

TEKAZELon kasuan, EHUKo Gobernu Kontseiluak onartutako azken Erreferentziako Plantillak 2008ko data du. Harrezkero, hainbat Enplegu Publikoren Eskaintza (EPE) egon da bai laboraletan eta baita funtzionarioetan ere. Gainera, urte horietan guztietan, unibertsitateak dituen beharrak, lehentasunak eta lan egiteko moduak asko aldatu dira, eta aurrerantzean are gehiago aldatuko dira, besteak beste digitalizazioan sakontzearen eta plantillaren erreleboaren ondorioz.

Erreferentziako plantilla eguneratua edukitzea, etorkizuna antolatzeko beharrezkoa izateaz gain, langileon lan karga egokia dela bermatzeko tresna ere bada. Lan zama hori behar bezala ordaintzeko, ezinbestekoa da lanpostuaren balorazio egokia izatea. Horrela, erreferentziako plantilla eta lanpostuaren balorazioa, hertsiki loturik dauden bi kontzeptu dira. Halaber, betetzen dugun lanpostuaren balorazioa egiteko oinarritzakoak dira lanpostuen monografiak.

Urte luze hauetan, Administrazioaren jarrera, Lanpostuen Zerrendan egindako aldaketen bidez, ikastegien eta zerbitzuen behar eta nahien arabera adabakiak jartzea izan da. LABek, orokorrean, ondo justifikatuta egon diren kasuetan eta langileak gehiago ez kaltetzeko, behin baino gehiagotan eman die onespena adabaki horiei. Hala ere, eta goian aipatu bezala, bada garaia kontuari bere osotasunean heltzeko.

LABen badakigu erreferentziako plantilla berri bat egitea eta TEKAZEL kolektiboko lanpostu guztien birbalorazioa egitea ez direla ahuntzaren gauerdiko eztula, denbora eta iraupen luzeko konpromisoa beharko direla guztion partetik. Era berean, badakigu egoera guztiak ez direla berdinak, badaudela urgentzia eta galera handiagoa pairatzen dituzten langileak.

Guztionean lanpostuen birbalorazio prozesuan, LABek uste du presaz konpondu beharreko lehentasunezko egoerak daudela. Hala nola, orain arte talde bikoitzari irekitako lanpostuetan zeuden langileen kasua, sindikatuak eta administrazioak sinatu berri duten eta hitzarmena betetzera datorren akordioaren ondorioz, talde profesionala aldatuta ikusi dutenena. Langile hauek, IV. taldetik III.era eta II. taldetik I.era igaro diren arren, oraindik ez dute ordainsari maila lanpostura egokituta. Hauekin batera, urte luzez ofizial postuak bete baina teknikari espezialistaren lanak egiten dituzten langileen egoera legoke. Aurrekoekin batera, behin-behineko monografiarekin egon eta arauz kanpoko egoeran daudenen kasua konpontzea urgentziakoa dela iruditzen zaigu, baita ere, egun, inolako monografiarik gabe lanean ari direnen kasuak. Berdintsu gertatzen da, talde handiena izanik, zaharkitutako monografiaren pean lan egiten eta hileroko soldatan galera jasan behar duten langileen taldearekin. Esan bezala, erreferentziako plantilla berria osatzea eta lanpostuen birbalorazioa egitea lan eskerga izango da, baina atzeratu ezinezkoa.

LABen iritziz, helburu hauek lor daitezke negoziazio kolektiboaren bitartez. Beraz, behin eta berriro negoziazio esparru ezberdinetan adierazi dugun bezala, EHUKo Administrazioari bi gai hauei TEKAZELen ordezkariarekin batera ahalik eta lasterren heltzea eskatzen diogu. Jakina, EHUKo zuzendaritzaren partetik gaiok jorratzeko asmorik sumatzen ez badugu, horretarako egutegia mahai gainean jarritzaz adibidez, ez ditugu beste bide batzuk baztertzen.

LABen jardunak, orain arte bezala, langile ororen aldeko ekimen eta proposamenak bultzatzen

jarraituko du.