

Lau urteetako lana kanpotik inposaturikoaren kudeaketa hutsa

Eta lau urte hauetan, zer gertatu da UPV/EHUn lan-esparruari dagokionez? Bi errektoreren agintaldietan eman den kudeaketan konstante bat errepikatu da: bertako markoa baztertu eta kanpokoa inposatu da.

Zuzendaritza, unibertsitatean bertan adosturiko lan-baldintzen markoa deuseztatzen aritu da azken lau urteotan, eta Estatuaren zein Jaurlearitzaren tesi ultraliberalei egokituriko desarautze bat ezarri nahi izan du. Horretarako, mahai negoziatzaileetan aurkitu duen konplizitatea ezinbestekoa izan da, apurka-apurka bere asmo nagusi hori inposatzeko. Ondorioak begi-bistakoak dira eta azken lau urteotan negoziazio kolektiboaren emaitza hutsaren hurrengo izan da: kudeaketako gaietara mugatu dira gainontzeko sindikatuekin sinaturiko akordioak.

Esan gabe doa zuzendaritza hau ez dela fidagarria eta ez dituela betetzen emandako hitza eta hitzarturiko akordioak.

Aipaturiko jardueraren adibideak ondorengo puntuetan ikus daitezke:

a) 2016/17 Lan Eskaintza Publikoa.

Behin betiko emaitzak argitaratu eta kontratu finkoak sinatu dira. AZPko 77 langilek lanpostuan finkotasuna lortu dute; inor ez da gelditu lan kontraturik gabe, eta lanposturik lortu ez duten langile egonkorak bakante batean kokatuak izan dira.. Hau guztia lortu da LABek 2006 sinatu zuen Egonkortasun Akordioari esker, eta aldi berean 2016 eta 2017an LABek lan eskaintza honetarako bultzatu eta sinatu zuen gutxieneko akordioei esker. Ezin ahaztu, puntu honetan, unibertsitateko sindikatu batzuek akordio bi hauek gutxietsi eta erasotu zituztela. Hala ere, salagarria da, prozesuan zehar zuzendaritzak erakutsi duen geldotasuna, nagikeria eta jarrera aldakorra.

b) 2019-2022ko Lan Eskaintza Publikoak (LEP). Gutxieneko akordioa

LABek ez zuen nahikotzat jo, 2019-2022 aldiko LEPen oinarriak eratzeke, zuzendaritzak proposatu zuen gutxieneko akordioa, deitutako plazen kopuruan ados egon arren. Hain zuzen ere, zuzendaritzaren proposamena eta akordioaren atal batzuk AZPko langileen kalterako zirelako:

- Lehenik eta behin, LABek salatu zuen akordio horretan ez zela jasotzen egonkortasunaren aitortzarik. Hau da, ez zela bermatzen eskarmentu handiko behin-behineko langileek LEPan lanposturik lortu ezean zerbitzu harremana mantenduko zutela.
- Ez-ohiko deialdi/prozesuan, lehiaketa hutsezko den horretan, gehiengo puntuazioa lortzeko 14 urteko eskarmentua eskatu zen. Langileriaren gehiengoaren kalterako izateagatik errefusatu zuen eskaera hau LABek, ez delako onargarria behin-behinekotasunaren abusua salatzea eta aldi berean 14 urteko eskarmentuan finkatzea eskubideen "aitortza osoa". Are gehiago, onartezina litzateke urte kopuru hori ezartzea langatzat epaitegiak hiru urtetik gorako behin - behineko kontratuak iruzurtzat jotzen ari direnean. LABek sei/zazpi urteko eskarmentua proposatu zuen gehieneko puntuazioa eskuratzeko baldintza gisa eta berdinketak antzinasunaren arabera erabakitzea.
- Zuzendaritzak ezarri zuen 14 urteko baldintza horrek helburu argia zuen: euskararen ezagutzaren balioa gutxiestea. Beste hizkuntzen kasuan ez bezala, euskarari dagokionez, ez da baloratzen lanpostuari ezarritakoa baino maila goragokoa. Eskatuko den euskara maila LEParen deialdia argitaratu zen egunekoa izango da, eta ez lan-kontratu edo izendapenen

egunean indarrean izango dena.

- Barne promozioan ez dira aukera berdinak aitortzen karreradun funtzionario guztientzat. Akordioak ez du bermatzen barne-promozio orekatua campus eta eskalen ikuspegitik.

c) Kontziliazioa gida. Lizentzia eta baimenetatik haragoko bide laburra

Bizitza pertsonala eta lana kontziliatzeko neurrien inguruan ireki zen negoziazio prozesuan, UPV/EHUK klausula feministak ezartzeko aukera galdu du, besteak beste gizonen eta emakumeen berdintasuna bultzatzeko eta kontziliazioa ahalbidetzeko neurriak hartzeko aukera. Aitzindariak izateko aukerari uko egin dio eta Estatutik eta Jaurlearitzatik etorri diren gurasotasun-baimenak egokitzera mugatu da. Are gehiago, legedi orokorrarekin alderatuz bertan genituen “hobekuntzak” ozta-ozta mantendu dira. LABek, negoziazioak gehiago ez luzatzearen akordio-proposamenaren adostasun baldintzatua adierazi zuen. Hain zuzen ere, konpromisoa lortu zuen telelana eta eszedentzien inguruko negoziazioak irekiko zirela epe motzean. Zoritxarrez, zuzendaritzaren nagikeriak eta faltsukeriak berriro ere negoziazioei ekiteko oztopo dira.

d) Lanaldia eta kontziliazioa

Kontziliazioa zailtzen duten beste erabaki batzuk ere hartu ditu zuzendaritzak aldebakarrez. Horietako bat, zentroen itxiera izan da. Lanaldia finkatzeko ahalmena eta betebeharra zuzendaritzarena bada ere, urte luzeetan negoziazio eta akordioaren bidez ezarri da. Azkenaldian, aldiz, zuzendaritzak bere irizpideak inposatu ditu lan-baldintzak desarautzeko norabidean.

Horrela izan da zuzendaritzaren azken jarduna, telelana eta urrutiko lanari dagokienez modu diskrezionalean ezarri ditu negoziazioa alboratu eta honi uko eginez argitaratu ditu deialdiak. Ildo horretatik, III. Berdintasun Planean, telelanerako ezarritako kopuru mugatuei eutsi egin dio, nahiz eta pandemia garaian argi geratu zerbitzu batzuetan aukera zegoela plaza kopuru horiek berrikusi eta handitzeko. Ez da egon benetako borondaterik, langileen eskaerei erantzuteko, ezta aztertze ere.

e) Jubilazioari buruzko akordioaren deuseztatzea

LABek mahai negoziatzailean eta Gobernu Kontseiluaren aurrean egin zituen ahaleginak eta langilegoaren mobilizazioak ez ziren nahiko izan zuzendaritzak burutu nahi zuen bidegabekeria eteteko. UPV/EHUko langileei inoiz egindako eraso gogorrena izan da indarrean zegoen akordioa deuseztatzea eta “Giza Baliabideak Arrazionalitzeko” iruzurrezko planaren inposizioa.

Egunak joan ahala baieztatzen ari da mahai negoziatzailean LABek salatu zuena. Gero eta argiago dago zuzendaritzak, bere inposizio gauzatzeko erabili zituen hiru argudioak —indarrean zegoen akordioaren ilegaltasuna, arrazoi ekonomikoak eta Europako “tendentziak”— aitzakia hutsa besterik ez zirela, eta errealitateak eta epaitegiek ere argudio horiek kolokan jarri dituzte azken egunotan.

f) Lanpostuen Balorazioa

Lan-hitzarmenean eta beste akordioetan ere, lanpostuen balorazioaren mantentze fasea beti irekita

egon behar dela jaso, eta horretarako prozesua zehaztuta/ hitzartuta izan arren, zuzendaritzak ez du bete nahi agindu hori, eta, lanpostu guztien ordeztu, banan banako balorazioak egitera behartuta egon da epaitegiek sinaturikoa betearazi diotelako. LABek etengabe exijitu du lanpostu guztien balorazioa eta Errektoreak 2021eko azaroko Klaustroaren aurrean hitza eman zuen 2022an ekingo ziotela balorazio horri. Urtea joan da eta ez du inolako pausurik eman norabide horretan.

Zurekin Bagara: etorkizunari begira, zer?

Gure Hautagaitzak

Orri nagusia

