



# Elaberri

Martxoa 2009 Marzo  
Núm. 1. Zenb.

**EHU-KO LANGILEEN BOLETINA**

## EDITORIALA

**Ilusio osoz gauzak hobetzeko**

**U**rte berria hasita, Gobernu eta errektore berria, eta ELAtik aldizkari berria dakarkizuegu, bi hilean behin eskura izango duzuen.

Aurpegi bat edo bestea irten, zaharrak berri, tamalez.

Gauza asko dago aldatzeko langileen eskubideek aurrera egin dezaten, eta gure interesak defendatzeko unea da, inoiz baino gehiago.

Langile bezela, gure aldarria ez da Unibertsitateko esparrura mugatzen. Gizartean hainbat arlotan definitzen da gure bizi-kalitatea: zeintzuk lan baldintzak defendatu behar ditugu? Zein soldata? Zein kontratazio-eredua? Zergatik prekarizitatea? Zer gertatzen da etxebizitzarekin? Eta zerbitzu publiko eskas eta garestiak? Nork ordaintzen ditu zergak herri honetan? Nork erabakitzen du gure etorkizuna? Non daude langileen eskubideak?

Aldarri eta kezka guzti hauei aurre egiteko, informazioa lehenengo urrats ezinbestekoa dela sinistuta, gaur egun pil-pilean dauden gaiei ekingo diegu hemendik aurrera, aldizkari honen bitartez.

Halaber, ELArentzat afiliatu eta langileen iritzia jasotzeko berebiziko garrantzia du. Beraz, hemendik animatu nahi zaituztegu, zuen iritzia helaraztera.

ELAk langileekin egin nahi du langileen alde. Helburu horrekin jarri dugu martxan informaziorako tresna hau, ilusioz eta kementsu.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



**Nace el boletín de los trabajadores/as de la EHU-UPV**

## Con voz propia

**E**ste boletín que tienes entre manos es el primer número de **Elaberri**. Una cabecera que no es desconocida en esta universidad ya que ELA lleva tiempo sacando sus informaciones bajo ese nombre.

Los últimos meses están siendo de mucha información sindical; son muchos los temas que nos preocupan a las trabajadoras y trabajadores de la UPV-EHU, y en los que ELA se está implicando. Por ello, hemos decidido sistematizar, con mucha ilusión y participación, un trabajo de edición y reparto de este boletín.

Cada dos meses, por tanto, tendrás en la mano un **Elaberri** nuevo, con información completa y variada de los últimos temas de relevancia sindical. Algunos, del ámbito estricto de la Universidad, y otros, que exceden de este ámbito, pero que nos interesan como trabajadoras y trabajadores.

**En este primer número analizamos** la Campaña de movilización de ELA por un reparto justo de la riqueza, las EPSVs, la negociación y contratación en la UPV, qué pasa con UNIQUAL, la OPE del PAS, seguridad laboral, Bolonia, análisis

post elecciones a rector y la organización sindical de ELA en la UPV-EHU.

**La información es fundamental** para concienciar y reivindicar mejores condiciones de trabajo y de vida para el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Con ese convencimiento, ELA trata de llegar con información y espíritu crítico y reivindicativo.

También nos parece importante conocer vuestra opinión. Por ello, os animamos a participar en la elaboración de este boletín, acercándoos a los locales de la Sección Sindical de ELA en cada Campus, o bien escribiendo al mail de la Sección Sindical:

Araban: [ela-ar@ehu.es](mailto:ela-ar@ehu.es)  
Gipuzkoan: [ela-gi@ehu.es](mailto:ela-gi@ehu.es)  
Bizkaian: [ela-bi@ehu.es](mailto:ela-bi@ehu.es)

Vamos a despertar la conciencia colectiva, entre todas y todos.  
**ELA LANGILEKIN!**

**ELAtik aldizkari berria dakarkizuegu, bi hilean behin eskura izango duzuen**

**ELA apuesta por Elkarkidetzak por su rentabilidad social, económica y autonomía**

# EPSVs a examen

**Y**a hace algunos meses preparamos una hoja informativa que trató de reflejar la otra realidad sobre las EPSV, una información que hizo mucho daño a algunos sindicatos a la vista de las viscerales reacciones que suscitó. Comparamos el modelo Itzarri, propuesto inicialmente para esta Institución por CCOO y UGT, con otros modelos alternativos más ventajosos y, sobre todo, de mayor componente social, entre los que se encuentra Elkarkidetzak, y pusimos encima de la mesa los verdaderos intereses que estos sindicatos, financieramente dependientes, tienen en estas cuestiones, de las que hacen negocio.

En sus hojas de contestación los sindicatos aludidos no tuvieron ningún reparo en recurrir a la manipulación, la mentira y las medias verdades, tratando, básicamente, de explicar que si el resto de sindicatos no tragamos con lo que

por miserable imperativo minoritario nos han impuesto en otros ámbitos, seremos los responsables de la supuesta pérdida que se está produciendo en esta Universidad cada minuto que pasa sin acuerdo al respecto.

Por ello, hemos creído conveniente hacer nuevamente un hueco en este boletín bimensual a esta cuestión, para aclararla aún más, permitiendo a nuestra afiliación y al conjunto de los trabajadores y trabajadoras afectadas tener una opinión más contrastada.

En todo caso, la sección sindical de ELA en esta Universidad cree que estamos ante un momento y una oportunidad única, una oportunidad para apostar por un modelo de EPSV que sea coherente con los objetivos para los que supuestamente se crean, sea Elkarkidetzak o cualquier otra que se ajuste a estos parámetros. La mejor posible para los trabajadores/as de esta Universidad y no para los intereses particulares de las arcas de ciertos sindicatos.

Recordando algunas de las cuestiones fundamentales que ya comentamos en aquel entonces, diremos que el negocio de Itzarri es redondo para algunos. Una entidad con más de 68.000 **socios por decreto**, bajo control de sus promotores y cuyos ingresos se alimentan de un grifo de dinero público que pueden ir regulando a voluntad.

Es por esta razón por la que los modelos de ámbito vasco como Elkarkidetzak impiden el lucro de sindicatos o entidades financieras, dando como consecuencia mayor rentabilidad a los trabajadores/as, y por la que los sindicatos estatales han atacado sistemáticamente el modelo de Elkarkidetzak y han promovido traer el Modelo Estatal a Euskadi. Y esto es, exactamente, lo

mismo que ha ocurrido en otros txirringitos de financiación sindical como puede ser Hobetuz, donde las instituciones vascas se han plegado al modelo estatal, haciendo de la formación continua vasca otro clon del Forcem, y permitiendo que estos Sindicatos trafiquen con la formación de los trabajadores y trabajadoras de este país.

Como la máxima de que la mejor defensa es un buen ataque es asumida por estos Sindicatos de Gestión aunque ello suponga tener que mentir o contar verdades a medias, uno de los argumentos hasta la saciedad repetidos ha sido el de que Elkarkidetzak es un sistema controlado por ELA, insinuando en su última hoja de contestación repartida en esta Universidad, que ELA saca tajada de Elkarkidetzak.

**Ocultan que en Elkarkidetzak nadie puede meter mano**, ellos tampoco, que es lo que les saca de sus casillas; que también ellos se encuentran representados en los órganos de gobierno de Elkarkidetzak en la proporción que su representación les permite; que en la gestión son parte decisiva los propios trabajadores a través de sus representantes, y que precisamente ELA tiene una posición mayoritaria en Elkarkidetzak por la sencilla razón de que somos Sindicato ampliamente mayoritario.

A pesar de la evidencia de los datos que podemos aportar, en la lucha por las mejores condiciones para la gente a la que representamos en esta Universidad, debemos superar el importante obstáculo que suponen actuaciones teñidas de prepotencia y de marcado carácter neoliberal y antisocial, desde la presidencia de Itzarri, cuyo cargo ostenta actualmente Idoia Zenarruzabeitia, a su vez cabeza visible de un Gobierno con práctica política del mismo corte, al más puro estilo

**ITZARRI Eusko Jaurlaritzak ezarritako pentsio funtsa bat da sindikatu hauen gutxiengo sinaduraren babesarekin, estatuko eredia mimetikoki berea egin dute langileen balizko lan baldintza hobea goi kasurik egin gabe**



Thatcher. Resulta evidente el propósito de la Presidencia de Itzarri de no fallar a sus Sindicatos amigos, los que le aseguran la paz social, los que le firman en minoría, y el justo pago es darles financiación a través de Itzarri, a través de Hobetuz, a través de Osalan, y seguir para ello apoyando modelos estatales.

Recordamos nuevamente que con fecha 21 de junio de 2007 ELA denunció la decisión del gobierno vasco de modificar unilateralmente la regulación de las EPSVs vía decreto. ELA se mostró en contra de la modificación ya que el decreto aprobado tenía por objetivo cargarse de un plumazo cualquier posible extensión futura del modelo GEROA o ELKARKIDETZA, al defender en las EPSVs el ahorro fiscal y pretender ponerlas al servicio del capital financiero especulativo.

Por todo ello, y tal y como lo hicimos en la reunión del día 6 de noviembre de 2008, la representación Sindical de ELA vuelve a instar a todas las partes a tomar una decisión definitiva y conjunta:

**Itzarri unibertsitaterako alternatiba posible bakar bezala saltzen saiatu diren arren, EHUKo langileok posible dugu BGAE egoki bat lortzea, berari suposatzen zaizkion helburuak beteko dituen**

■ Vista la incapacidad de quienes pretender volver a imponer su sistema de autofinanciación Itzarri, con el perjuicio que esta indefinición está suponiendo para el conjunto de la plantilla.

■ Confirmadas las ventajas que objetivamente plantea un Sistema de previsión social con las mismas características que Elkarkidetza para el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la EHU

■ Conocido el escrito remitido por el anterior Rector de esta Universidad a la Vicelehendakari Idoia Zenarruzabeitia, donde entre otras

cosas abre la posibilidad de estudiar otras opciones alternativas a la de Itzarri

■ Confirmada la entrada inmediata y progresiva que en Elkarkidetza podría realizar la EHU

■ Teniendo para mayor argumentación Elkarkidetza un 60% de participación en las tres Residencias Universitarias, bajo criterios estrictamente sociales y no de rentabilidad

■ Conocidas las opiniones abiertas vertidas por los dos candidatos durante las pasadas elecciones rectoriales

Ante esta realidad, exigimos que se dejen de anteponer intereses particulares a los del conjunto de trabajadores y trabajadoras de esta Institución, y al Equipo Rectoral a que tome una decisión autónoma y definitiva en la dirección objetivamente más ventajosa para sus trabajadores / as.

## COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

(Aportaciones, gastos, prestaciones, rentabilidades, participación, etc.)

	APORTACIONES			GASTOS GESTION			RESULTADO NETO			PREST. RIESGO	TOMA ACUERDOS
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	Colectivo y solidario	Mayoría de cada parte
<b>ELKARKIDETZA</b>	6%	6%	6%	0,44%	0,43%	0,38%	11,21%	7,28%	4,78%	No existe	51% del total
<b>ITZARRI</b>	1%	1,5%	2%		1,02%	0,63%	3,41%	5,23%	3,75%		

**APORTACIONES** **ELKARKIDETZA:** Paritarias del 3% cada parte sobre nivel retributivo.  
**ITZARRI:** Sólo aporta la Administración sobre nivel salarial.

**GASTOS** En las dos Entidades se calcula sobre patrimonio medio gestionado en el ejercicio.

**PRESTACIONES DE RIESGO** Capital complementario cubierto en las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento de socio en activo, compuesto por las cuotas que hubieran aportado las dos partes hasta los 65 años, e incrementado en un 20%.

**TOMA DE ACUERDOS** **ELKARKIDETZA:** Hace falta mayoría de votos en la parte sindical y mayoría de votos en la parte institucional.  
**ITZARRI:** El Gobierno puede tomar acuerdos con un solo voto sindical.

**NUMERO DE PENSIONISTAS** **ELKARKIDETZA:** 3.401  
**ITZARRI:** 0

Datos auditados por Price Waterhouse Coopers en las dos entidades.

# COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

## (Comparativa completa)

ELKARKIDETZA	CONCEPTO	ITZARRI
Administración Local y Foral, sus Organismos Autónomos, sus Entes Públicos de Derechos Privado, y sus Sociedades Públicas.	<b>Socios protectores</b>	Administración General de la Comunidad Autónoma, sus Organismos Autónomos, sus Entes Públicos de Derecho Privado, y sus Sociedades Públicas.
Los empleados de los socios protectores de la Entidad.	<b>Socios de número</b>	Persona física con dos años de permanencia que preste servicios a uno de los socios protectores como funcionario de carrera o interino, personal estatutario o interino, personal contratado laboral, eventual o alto cargo
Voluntaria, con manifestación expresa.	<b>Adhesión de mutualistas</b>	-Voluntaria, con manifestación expresa de adhesión.  -Inicialmente todas las personas con derecho a adherirse serán automáticamente adheridas salvo renuncia expresa en el plazo de 30 días.
No se prevé nada en este sentido.	<b>Adhesión de "altos cargos"</b>	Se les considera como posibles mutualistas.
-Sin requisito de antigüedad para el personal fijo, y en función del Acuerdo de Adhesión para el personal temporal.  -En ningún caso con retroactividad de aportaciones.	<b>Fecha de adhesión</b>	A los dos de antigüedad en su Institución, y realizándose una aportación inicial global por esos dos años, retro trayéndose como máximo a la aportación correspondiente al año 2004.
<b>-Aportaciones de las personas asociadas:</b> Una única E.P.S.V.  <b>-Aportaciones de las Instituciones:</b> La práctica totalidad (excepto tres) aportan a la E.P.S.V.	<b>Modalidad del sistema</b>	Una única E.P.S.V. para todas las Instituciones adheridas.
La Comunidad Autónoma del País Vasco.	<b>Ambito de actuación</b>	La Comunidad Autónoma de Euskadi.
-Aportación definida.  -Prestaciones de riesgo aseguradas.  -Prestaciones vitalicias.	<b>Modalidad de las obligaciones</b>	-Aportación definida.  -No asume la cobertura de ningún riesgo.
-Son obligatorias para la Institución cuando el mutualista cotiza. En la actualidad son del 3% de unas bases establecidas como salario bruto promedio anual.  -Se realizan mensualmente.	<b>Aportaciones de las instituciones</b>	-Son obligatorias en la cuantía que se vaya estableciendo. Para el año 2008 será el 2,5% de las retribuciones efectivamente abonadas.  -Se realizan mensualmente
-Voluntarias para el trabajador, en la misma cuantía que las realizadas por la Institución.  -En la actualidad son del 3% de unas bases establecidas como salario bruto promedio anual.  -Transitoriamente, y con el criterio de que vayan desapareciendo, se vienen realizando aportaciones superiores.	<b>Aportaciones de las personas asociadas</b>	-Voluntarias y de importe libre.  -De realizarse, se pueden hacer bien a través de nómina o directamente a la Entidad Gestora.

## COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

### (Comparativa completa)

ELKARKIDETZA	CONCEPTO	ITZARRI
<p>-90% a capitalización individual.</p> <p>-10% a capitalización colectiva, cuyo destino es el abono de las aportaciones no realizadas hasta los 65 años de edad en los supuestos de Incapacidad Permanente y Fallecimiento.</p>	<b>Distribución de las aportaciones</b>	<p>-100% a capitalización individual.</p> <p>-No se destina nada a riesgo.</p>
<p>-Jubilación.</p> <p>-Incapacidad Permanente.</p> <p>-Fallecimiento.</p> <p>-Desempleo larga duración.</p> <p>-Enfermedad grave.</p>	<b>Prestaciones</b>	<p>-Jubilación (posibilidad anticipación 60 años).</p> <p>-Incapacidad Permanente.</p> <p>-Fallecimiento.</p> <p>-Desempleo larga duración.</p>
<p>-En los supuestos de Jubilación, Incapacidad Permanente, Desempleo, o Enfermedad grave, la propia persona asociada.</p> <p>-En el supuesto de Fallecimiento, el o la viuda y/o los y las hijas, y en su defecto, los herederos legales.</p>	<b>Beneficiarios de las prestaciones</b>	<p>-En los supuestos de Jubilación, Incapacidad Permanente, o Desempleo, la propia persona asociada.</p> <p>-En el supuesto de Fallecimiento, las personas designadas por la persona asociada, y en su defecto, los herederos legales.</p>
<p>-En renta vitalicia, con pagos mensuales, asegurados por la propia Entidad.</p> <p>-En caso de que la renta no supere la cuantía de 100 euros mensuales, posibilidad de capitalizar la totalidad de la prestación.</p> <p>-Las personas asociadas con anterioridad al 1 de enero de 2004 tienen la posibilidad de capitalizar un porcentaje, como mínimo el 25%, de la totalidad de la prestación.</p>	<b>Forma de cobro de las prestaciones</b>	<p>-A elección de la persona asociada.</p> <p>-La totalidad de la prestación en forma de capital en el momento de causarla o en un momento posterior.</p> <p>-En renta, y prácticamente con sistemas "a la carta". Caso de que la renta sea vitalicia hay que asegurar mediante prima pagada por el pensionista o externalizar su aseguramiento.</p>
<p>Una renta vitalicia generada con el capital acumulado, que lleva incluido el importe asegurado en los casos de Incapacidad Permanente y Fallecimiento.</p>	<b>Importe</b>	<p>El capital acumulado.</p>
<p>-No existe la posibilidad.</p> <p>-Las personas que en la actualidad tienen Derechos Económicos originarios del "Plan 86" por la realización de sus propias aportaciones podrán "rescatar" en cualquier momento esos Derechos. En estos casos excepcionales: cuota de rescate 2%.</p>	<b>Rescate</b>	<p>No existe la posibilidad.</p>
<p>Solamente desde Entidades de "empleo".</p>	<b>Traslado de derechos económicos desde otra entidad</b>	<p>Solamente desde Entidades de "empleo". Parece que se prevé que se pueda trasladar desde Elkarkidetza, e incluso que los funcionarios que ahora reciben cuota en Elkarkidetza (Clases pasivas, Miñones, Osakidetza, ...) tengan que optar por una u otra.</p>

# COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

## (Comparativa completa)

ELKARKIDETZA	CONCEPTO	ITZARRI
<p>En el supuesto de cese de la relación laboral se podrán trasladar los Derechos Económicos a otra Entidad, prioritariamente de "empleo" o a otra que cumpla las condiciones establecidas en Elkarkidetza.</p>	<p><b>Traslado de derechos económicos a otra entidad</b></p>	<p>En el supuesto de cese de la relación laboral se podrán trasladar los Derechos Económicos a cualquier otra Entida</p>
<p>-Compuesta por 100 personas:</p> <p>*50 personas en representación de las Instituciones (30 de EUDEL, 5 por cada una de las Diputaciones, 5 del resto de colectivos).</p> <p>*50 personas en representación de las Organizaciones Sindicales (actualmente 26 de ELA, 13 de LAB, 7 de CC.OO, 4 de UGT).</p> <p>-Los acuerdos se adoptarán por "doble mayoría" simple, es decir, tanto en la representación de las Instituciones como en la de las Organizaciones Sindicales. Los acuerdos correspondientes a modificación de estatutos, fusión, y federación deberán contar con la mayoría de dos tercios en primera convocatoria y de la mitad más uno en segunda convocatoria, también con criterios de "doble mayoría".</p> <p>-Para la toma de acuerdos sobre la disolución de la Entidad será necesario la mayoría de tres cuartos de la Asamblea, que deberá contar con la dos tercios de los miembros de la representación de las Instituciones y de las Organizaciones Sindicales.</p> <p>-La segunda convocatoria, media hora más tarde.</p>	<p><b>Asamblea general</b></p>	<p>-Compuesta por 100 personas:</p> <p>*50 personas en representación de las Instituciones, y designadas por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.</p> <p>*50 personas en representación de las personas asociadas, y designadas por las Organizaciones Sindicales proporcionalmente al número de miembro de cada una de ellas en el conjunto de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y Delegados de Personal.</p> <p>-Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple del total de los representantes presentes. Los acuerdos correspondientes a modificación de estatutos, fusión, federación, y disolución de la Entidad deberán contar con la mayoría de dos tercios en primera convocatoria, y de la mitad más uno en segunda convocatoria de los representantes (no dice presentes).</p> <p>-La segunda convocatoria, una hora más tarde.</p>
<p>-Compuesta por 16 personas:</p> <p>*8 personas en representación de las Instituciones (4 de EUDEL, 1 por cada una de las Diputaciones, y 1 del resto de colectivos), designadas de entre ellas, por sus representantes en la Asamblea General. De entre estas 8 personas se nombrará a un Presidente, que podrá tener carácter de ejecutivo</p> <p>*8 personas en representación de las Organizaciones Sindicales, designadas de entre ellas, por sus representantes en la Asamblea General. De entre estas 8 personas se nombrará a un Vicepresidente, que podrán tener carácter de ejecutivo, así como al Secretario</p>	<p><b>Junta de gobierno</b></p>	<p>-Compuesta por 16 personas:</p> <p>*8 personas en representación de las Instituciones, designadas de entre ellas, por sus representantes en la Asamblea General. De entre estas 8 personas se nombrará a un Presidente.</p> <p>*8 personas en representación de las Organizaciones Sindicales, designadas de entre ellas, por sus representantes en la Asamblea General. Estas 8 personas deben ser necesariamente socios de número de la Entidad. De entre estas 8 personas se nombrará a un Secretario.</p> <p>-El Presidente y el Secretario de la Junta de Gobierno lo serán también de la Asamblea General.</p>

## COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

(Comparativa completa)

ELKARKIDETZA	CONCEPTO	ITZARRI
<p>-El Presidente, el Vicepresidente, y el Secretario de la Junta de Gobierno lo serán también de la Asamblea General.</p> <p>-Los acuerdos se adoptarán por "doble mayoría" simple, es decir, tanto en la representación de las Instituciones como en la de las Organizaciones Sindicales.</p>	<p><b>Junta de gobierno</b></p>	<p>Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple del total de los representantes presentes.</p>
<p>No está prevista.</p>	<p><b>Comisión ejecutiva</b></p>	<p>-La Junta de Gobierno podrá constituir en su seno una Comisión Ejecutiva con las funciones que la propia Junta delegue.</p> <p>-No se especifica por cuántas personas estaría integrada, pero sí que estaría compuesta por un número igual de personas representantes de las Instituciones y de las Organizaciones Sindicales.</p> <p>Necesariamente una persona debería pertenecer a cada una de las Organizaciones Sindicales representadas en la Junta de Gobierno.</p>
<p>No está prevista.</p>	<p><b>Dirección general</b></p>	<p>La Junta de Gobierno podrá designar un Director General bajo el control permanente y directo de ella.</p>
<p><b>Derechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Participar en reuniones de la Asamblea General.</li> <li>*Elegir y ser elegidos en órganos de gobierno.</li> <li>*Ser informados sobre la situación de la Entidad. Podrán en todo caso solicitar información.</li> <li>*Los demás que les reconozcan.</li> </ul> <p><b>Obligaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Hacer efectivas las aportaciones que a su cargo se establezcan y descontar en nómina e ingresar en la Entidad las de sus socios.</li> <li>*Informar de las variaciones de su plantilla adherida.</li> <li>*Cumplir los acuerdos de órganos de gobierno.</li> <li>*Cumplir los preceptos legales,...</li> </ul>	<p><b>Derechos y obligaciones de los socios protectores (Artículo 9)</b></p>	<p><b>Derechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Elegir y ser elegidos en órganos de gobierno.</li> <li>*Ser informados de actividad, funcionamiento y situación financiera.</li> <li>*Recabar datos personales y familiares de los socios para la gestión y funcionamiento.</li> <li>*Los demás que les reconozcan.</li> </ul> <p><b>Obligaciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Satisfacer las aportaciones establecidas.</li> <li>*Comunicar a la Entidad datos relativos a los socios.</li> <li>*Cuidar por el exacto cumplimiento de las disposiciones y acuerdos.</li> </ul>
<p><b>Derechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Participar en reuniones de la Asamblea General.</li> <li>*Elegir y ser elegidos en órganos de gobierno.</li> <li>*Ser informados sobre su situación particular en la Entidad. Asimismo podrán solicitar información.</li> </ul>	<p><b>Derechos y obligaciones de los socios de número (Artículo 13)</b></p>	<p><b>Derechos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Elegir o ser elegidos en órganos de gobierno.</li> <li>*Ser informados sobre la situación de la Entidad y su situación particular y cuantía de los derechos.</li> <li>*Solicitar certificado de pertenencia y de derechos.</li> </ul>

# COMPARATIVA ELKARKIDETZA-ITZARRI

(Comparativa completa)

ELKARKIDETZA	CONCEPTO	ITZARRI
<p>*Solicitar certificado de pertenencia y de derechos.</p> <p>*Los demás que les reconozcan.</p> <p><b>Obligaciones:</b></p> <p>*Hacer efectivas las aportaciones que a su cargo se establezcan.</p> <p>*Informar de las alteraciones en sus datos personales y familiares.</p> <p>*Cumplir los acuerdos de órganos de gobierno.</p> <p>*Cumplir los preceptos legales...</p>	<p><b>Derechos y obligaciones de los socios de número (Artículo 13)</b></p>	<p>*Participar en distribución de patrimonio en caso de disolución.</p> <p>*Los demás que les reconozcan.</p> <p><b>Obligaciones:</b></p> <p>*Cumplir acuerdos válidamente adoptados.</p> <p>*Satisfacer las aportaciones comprometidas.</p> <p>*Comunicar a la Entidad alteración datos personales o familiares.</p> <p>*Cumplir lo dispuesto en disposiciones.</p>
<p><b>Derechos (Artículo 17):</b></p> <p>*Recibir las prestaciones.</p> <p>*Ser informados sobre su situación particular en la Entidad. Asimismo podrán solicitar información.</p> <p>*Solicitar certificado de pertenencia y de su situación particular.</p> <p>*Los demás que les reconozcan.</p> <p><b>Obligaciones:</b></p> <p>*Enviar toda la documentación exigida para causar la prestación.</p> <p>*Notificar las alteraciones en sus datos personales y familiares.</p> <p>*Cumplir los acuerdos de órganos de gobierno.</p> <p>*Cumplir los preceptos legales, ...</p>	<p><b>Derechos y obligaciones de los beneficiarios</b></p>	<p><b>Derechos: (artículo 18)</b></p> <p>*Percibir la prestación que los corresponda.</p> <p>*Ser informados de su situación particular.</p> <p>*Solicitar certificado de pertenencia.</p> <p>*Los demás que les reconozcan.</p> <p><b>Obligaciones:</b></p> <p>*Cumplir acuerdos válidamente adoptados.</p> <p>*Comunicar a la Entidad alteración datos personales o familiares.</p> <p>*Enviar toda la documentación para el abono de las prestaciones.</p> <p>*Comunicar la forma en que se desea se abone la prestación.</p> <p>*Cumplir lo dispuesto en disposiciones.</p>
<p>Adaptados al Decreto 92/2007. En Estatutos el máximo del 2% establecido en el Decreto. En el Reglamento el porcentaje exacto se establecerá cada año en el Plan de gestión aprobado en la Asamblea.</p>	<p><b>Gastos de Administración</b></p>	<p>No adaptados al Decreto 92/2007, sigue estableciendo el 5% de las cuotas.</p>
<p>Adaptados al Decreto. Incluida la figura de socio pasivo, junto con la de beneficiario.</p>	<p><b>Inclusión de la figura de socio pasivo</b></p>	<p>No adaptados al Decreto. Sigue refiriéndose sólo a beneficiarios.</p>
<p>Adaptados al Decreto. Incluido en el Reglamento de Prestaciones.</p>	<p><b>Procedimiento de reclamación previa ante la junta de gobierno</b></p>	<p>No adaptados al Decreto.</p>



**La Administración ninguna y trata como un obstáculo a los sindicatos, no como representantes legítimos de los trabajadores/as**

# Recuperando la negociación colectiva

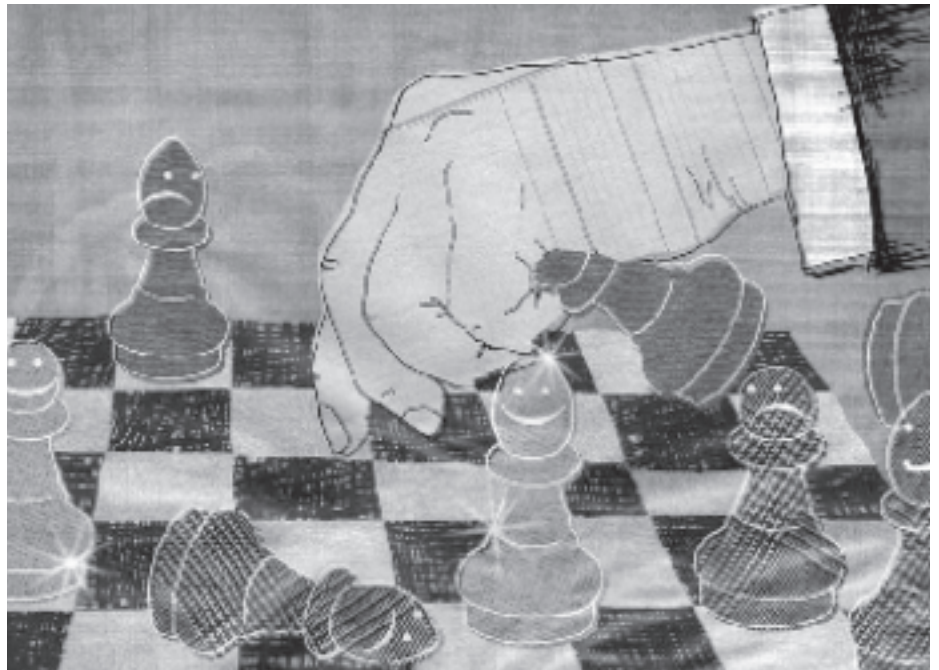
**L**a negociación en esta universidad está secuestrada por dinámicas de pura gestión bien diseñadas por la parte institucional, con una continua demostración de desprecio y total falta de respeto a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y con una gestión de las relaciones laborales autoritaria y prepotente hasta extremos insospechados.

**Benetazko negoziatioaren alde, langileen interesak defendatuz borroka sindikala da bide bakarra**

A día de hoy asistimos a permanentes declaraciones de intenciones y de propósito de enmienda; enmienda que nunca llega. Es decir, la Administración reconoce que ninguna y trata como un obstáculo a los sindicatos, y no como representantes legítimos de los trabajadores y trabajadoras que sostienen esta Universidad.

**“Información”, no negociación.** Decía nuestro Vicerrector de profesorado en la última Mesa PDI del pasado mes de enero, y nada más comenzar la reunión, que aquel ámbito no era de negociación, sino una mera Mesa informativa. ¿Se rasgó alguien de la parte social las vestiduras? Pues no, excepción hecha de la enérgica intervención que en este sentido se hizo desde la representación de ELA.

Tenemos que insistir en que esto es así por el perfil neoliberal, antisocial y antisindical de quienes dirigen esta Universidad, y esto tiene que cambiar.



Se va a acabar el despacheo de representantes sindicales a los que nos les importa que no exista mesa de negociación porque ellos ya “gestionan sus asuntos” individuales por el módico precio de renunciar a la defensa colectiva de la plantilla de esta Universidad. Se acabaron las mesas-velatorio donde los sindicatos escuchan impasiblemente la

perorata del representante patronal de turno, unos representantes que llegan con decisiones tomadas y con el único ánimo de pasar el trámite. Reuniones que, sistemáticamente, acaban igual que empiezan salvo cuando, por interés de la Administración, alguna cuestión ya está previamente acordada “fuera de mesa”.

## BORROKA DA BIDEA

**ELAk Negoziatio Kolektiboaren benetazko markoa nahi du Unibertsitatean eta, behingoz, eskubide laboralen gaintik egintza burutuen bidezko “Dekretazoekin” bukatu, lan baldintzen marko propioa negoziatu, Unibertsitatea osatzen duten kolektibo desberdinen beharrak eta errebindikazioak jasoko dituen. Langileek beren ordezkari sindikalengan konfidantza berreskuratzearen alde eta ezinbestean konfrontaziokoa izango den dinamika batean bat egiteko prest dauden sindikatuekin indarrak pilatzeko gaude.**

**2009 urterako gure afiliazioarekin hemendik gutxira itxiko dugun negoziatio plataforma prestatzen ari gara eta ELA oso tematsua izango da horretan, izan ere, langileen batasunean eta beren interesen defentsa kolektiboan dago gure lan baldintzak hobetzeko aukera bakarra. Bidea gogorra izango da eta ez eroso, zail jarriko digute, baina antolatzen ari gara eta prestatzen zalantzarik gabe luzea izango den lasterketa hau irabazteko.**



# UPV=¿Universidad Precaria Vasca?



**P**or fin! En el PAS se ha realizado la primera OPE en 20 años. POR FIN! En el PDI se han aprobado por decreto las figuras laborales de contratación y ha comenzado a regularizarse al profesorado con contratos de asociado pre-LOU. PERO, EN FIN, la bolsa de precariedad existente en la EHU es tan enorme que no podemos, ni de lejos, darnos por satisfechos.

En el PAS, tras la OPE, poco más de la tercera parte tiene plaza permanente en una Universidad, y éso con uno de los ratios más bajos de personal de administración y servicios de nuestro entorno.

¿Y en el PDI? La retribución laboral aprobada en marzo, por decreto y sin negociación por las administraciones (EHU y Gobierno Vasco), no mejora en nada el marco retributivo estatal del personal funcionario. ¿Para eso quieren las competencias? Para no pagar más a los trabajadores y trabajadoras, y así poder

reducir los impuestos a quienes más tienen. Además, la administración se negó en redondo a crear un complemento específico salarial que absorbiera y recondujera el desaguado de los complementos evaluados por UNIQUAL.

**Situaciones injustas.** Por otro lado, la necesaria regularización del profesorado asociado pre-LOU ha hecho justicia con muchos profesores y profesoras, pero también ha dejado

fuera a un importante colectivo de profesorado, que ha tenido que soportar de lleno toda la indefinición, alegaldad –cuando no ilegalidad– contractual.

ELA aboga por una salida digna a este colectivo, al que se le han apretado las tuercas como al que más en esta última década de nuevos planes de estudio, euskaldunización, calidad y excelencia.

Las nuevas figuras laborales establecen una carrera académica cuyas mejores aportaciones siguen, desgraciadamente, en vía muerta: por ejemplo, la creación de la figura de ayudante. Con una

**ELAK exijitzen dio EHUKo administrazioari prekaritatearekin bukatu dezan. Eusko Jaurlaritzak bere aldetik finantziario nahikoa bermatu behar du behar hauei aurre egiteko. Horrela ere egiten zaio aurre krisisari**

carga lectiva de dos horas semanales de docencia complementaria y un salario igual al 75% de la retribución del personal doctor permanente (TU, agregados) puede suponer una dignificación importante para tantos y tantas becarias, falsos parciales y contratados precarios con cargo a proyectos en esta Universidad.

**Precariedad en el PDI.** Porque para lo que la Universidad sí ha explotado a tope la vía laboral es para extender la precariedad en la contratación del PDI. Mientras los ayudantes laborales brillan por su ausencia, abundan las contrataciones a tiempo parcial, las bolsas en los Departamentos para cubrir vacantes, y de personal investigador con cargo a proyectos (PIC), la mayoría de las veces con jornadas imposibles –59%, 62%, 66%, 71%– por la insuficiencia de financiación externa a veces, o por el ahorro de costes otras.

Es especialmente sangrante la situación de muchos falsos parciales: personal que casi “duerme” en nuestra Universidad, pero que no ha podido optar más que a una plaza de parcial, pese a que su actividad académica está completamente ligada a la EHU.

Para todas estas contrataciones, la administración no ve problemas en saltarse su propia ley: contratando profesor asociado sin la acreditación que exige la ley, o cubriendo plazas bilingües con personal de bolsas no bilingüe.

## PREVENCIÓN: ¿CON PAPEL IMPRESO?

**D**icen los entendidos en la materia que aún persiste en el entorno del mundo laboral, y no sólo en él, una cultura de la fatalidad, de lo inevitable e invisible y, por lo tanto, aparentemente ajeno a nuestra voluntad y nuestro poder. Cuando se habla de que algo ocurre “por accidente” equivale a decir por casualidad, porque se entiende que no es posible prevenirlo y evitarlo; y nada más lejos de lo que son los accidentes y enfermedades causados por unas inadecuadas condiciones de trabajo.

Pues bien, el Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Proyección Universitaria, recién alumbrado por el nuevo equipo rectoral, ha llamado la atención a los delegados/as de Prevención y Salud Laboral de los tres campus de la UPV/EHU para que colaboren

con las enmiendas, sugerencias o recomendaciones que consideren oportunas para la elaboración final del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la UPV/EHU, y que así pronto pueda ser aprobado por los órganos de gobierno y, palabras textuales “se dé a conocer a toda la comunidad y sirva de elemento dinamizador de una cultura de prevención de nuestra Universidad”. Qué bien queda, ¿verdad?

Todos/as sabemos que el abordaje de la prevención de los riesgos laborales no reside, únicamente, en la posesión de un hermoso Plan de Prevención, sino en llevar a cabo sus disposiciones y en que la empresa que lo sustenta no se haga acreedora a declaraciones en las que nuestro sindicato, una vez más, explique como causas de siniestralidad: 1°. Que la patronal,

# ¿Unicuál?

## EREDUA DA KONTUA

### Egungo Errektoreak,

**Goirizelaia** bere hauteskunde kanpaina esaten zuen "Irakaslegoaren eskubideak erabat bermatuko dituen Ebaluaketa Euskal Agentziaren zuzendaritza garden, arin eta eraginkorren alde egingo zuela" baina, arazoa Lehendakariak Agentzia hau zuzentzeko izendatutako pertsonaren ageriko inkompetentzia bakarrik datza, eta arazoa beste pertsona bat izendatzearekin bukatzen da, edota zerbait gehiago da?

Guk uste dugu zerbait gehiago dela: ereduaren kontua dela. Indarrean den neoliberalismo mixerablea da: hobekuntza, kalitatea, berrikuntza, konpetibitatea, ebaluaketa eta abarren mozorroa darabilena, beren komenentzira Unibertsitate erabiliz kanpoko Agentzien sistemaren erabileran babestuta.

*girá una dirección transparente, ágil y eficaz de la Agencia Vasca de Evaluación, que garantiza plenamente los derechos del profesorado".*

**Problema de modelo.** Desde ELA creemos que no es sólo un problema de manifiesta incompetencia de la persona nombrada para dirigir la Agencia; el problema no se acaba con el nombramiento de otra persona. Nosotros creemos que es el modelo. Es el neoliberalismo rampante y miserable con el disfraz de mejora, calidad, competitividad, innovación, evaluación, expertos, que ha podido utilizar también a su antojo a la Universidad escudado en el sistema de Agencias externas.

**L**a Agencia que tiene como misión la Evaluación, la Acreditación y la Certificación de la calidad en el ámbito del sistema universitario vasco, UNIQUAL, es un ente público de derecho privado adscrito al Departamento del Gobierno Vasco por la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco. Sus estatutos fueron aprobados por el Decreto 138/2006, de 27 de junio.

En palabras de su primera directora, Ana Fernández, UNIQUAL "ha de ser un referente en materia de calidad dentro del estado español y con ese fin ha participado en la creación de la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU), con el objetivo de promover la colaboración entre agencias y contribuir a crear las condiciones para el reconocimiento mutuo de sus decisiones". Las actividades de UNIQUAL están agrupadas en Programas de actuación, y los criterios para cada programa son propuestos por la Comisión de Expertos y aprobados por el Consejo de Administración de Uniquál.

La dedicación profesional y rango académico de los componentes de esta importante Comisión de Expertos y del Consejo de Administración ya fueron motivos de interpelación parlamentaria, y de desasosiego dentro de la Universidad. Demasiado sectarismo, demasiado nepotismo, demasiada impostura. UNIQUAL comenzaba a funcionar con poca CALIDAD democrática.



**Sombras.** En sus casi 3 años, con muchas más sombras que luces, ha verificado, acreditado, inspeccionado, evaluado profesores, Masters, Títulos de la UPV-EHU, y ha tenido tiempo de mostrar también su poca CALIDAD laboral en la gestión.

Del desasosiego hemos pasado al enfado y a la denuncia, y hasta el Consejo Social ha solicitado, por segunda vez, la comparecencia de su directora, para que aclare los crecientes problemas originados por la Agencia que dirige.

La directora de UNIQUAL ha podido actuar como lo ha hecho porque ha contado con suficientes complicidades dentro de la Universidad, con esos pequeños pero innumerables lobbyBasques de gran poder y con unos sindicatos silentes y acomodaticios "contagiados", también, por el modelo de gestión empresarial.

El actual Rector Goirizelaia, en su campaña electoral decía que "se perse-

## SO O CON HECHOS?

en muchos casos, antepone los beneficios económicos o de otro tipo a las garantías de seguridad y salud laboral. 2°. Impone ritmos de trabajo abusivos. 3°. No garantiza medidas eficaces de seguridad. 4°. Exprime la temporalidad y la subcontratación, actuando la Administración con total pasividad ante esta situación.

ELA siempre ha abogado por políticas activas de inspección y control que eviten que las empresas actúen impunemente. Si la empresa es pública, como la nuestra, la impunidad puede llegar a ser obscena.

Vamos a llevar esta defensa hasta las últimas consecuencias, y vamos a mejorar las condiciones de seguridad en esta Universidad. Cueste lo que cueste y le pese a quien le pese.

ELAk dio eremu hau erabat utzita izan duela Administrazio honek eta uste dugu bultzada sindikalaren beharrean dela arazo estrategiko hau. Horregatik, ELAren atal sindikalean eta 2009rako Lan Egitasmoan, Jabier Noceda liberatua izendatu dugu arduradun eta, lurralde bakoitzeko prebentzio delegatuekin koordinatuta, Lan Segurtasun eta Osasun alorrean planteatu behar ditugun gai guztien gaineko jarraipen eta salaketa dokumentoa burutuko du.

# Acuerdo de estabilidad

## Ley del Sistema Universitario Vasco

**S**e debía recoger a un personal que no había tenido oportunidad para despojarse de su interinidad o temporalidad por la ausencia histórica de procedimientos de acceso. Fueron dos años de trabajo intenso. Había, forzosamente, que desarrollar la Transitoria 4ª que, desde el principio, se había hecho mal. La redacción literal no hacía ninguna referencia a los interinos.

En el Gobierno Vasco, se habían interpuesto muchos recursos, y llevábamos muchos años de desventaja con otras Administraciones porque en la Universidad nadie se había atrevido a hacerlo. Podemos decir con la cabeza bien alta que, gracias a esta sección sindical que, para no variar, fue la última en firmar, se consiguió que el Acuerdo recogiera al personal de las bolsas que es, sin duda, nuestra gran baza en este acuerdo. Esto es la auténtica garantía de empleo.

En un principio no todo el mundo lo entendió igual. Los planteamientos sindicales pueden no entenderse bien sin información detallada, si no se tiene la perspectiva y la visión global que, en cuanto a organización y planificación, tiene la sección sindical. Es por ello que hemos querido reforzar y mejorar nuestra comunicación con los afiliados/as y con el conjunto de trabajadores/as como punto fundamental de nuestra acción sindical.

Empezaron los primeros recursos porque había gente que se había quedado fuera de uno u otro listado de estabilidad. Hoy, prácticamente todo el personal ha asimilado que esa diferencia de estar en una u en otra no era real, ya que el paso es automático de la estabilidad diferida a la estabilidad directa.

**Piedras en el camino.** Lo peor de esto han sido los recursos contra el propio acuerdo, liderados por los sindicatos no firmantes. Tristemente vergonzoso nos parece que hayan intentado sacar un beneficio sindical recogiendo demagógicamente el descontento de algunas personas, para lo que han utilizado la estrategia de la confusión. Triste, repetimos, porque la acción sindical debe ser el acabar con la inestabilidad y la precariedad. Afortunadamente, estos recursos se han ido resolviendo a favor del



acuerdo, ya que alguna sentencia a favor de los recurrentes podría haber perjudicado al resto de los estables y, lo que es peor, hubiera sido gravísimo para el personal de las bolsas.

Había otro grupo, el de funcionarios/as de carrera que solicitaba la materialización de la Disposición Transitoria 5ª para poder optar a plazas superiores mediante pruebas de selección restringidas. También funcionarios/as de carrera que estando en comisiones de servicio en escalas superiores solicitaban estabilidad en esas plazas, siendo conscientes de que estaban en desventaja frente a los interinos de cara a la OPE. Ciertamente, ha sido este colectivo el más perjudicado ya que los/as interinos/as han contando con puntos en la fase de concurso y los/as de carrera no. Una injusticia más, consecuencia de toda esta situación de irregularidad, que había que solucionar.

**Finalmente llegaron las convocatorias.** Parece que únicamente se pensaba en que las escalas más bajas no tuvieran problemas para aprobar, por lo que el sistema de baterías de preguntas era el que más garantías parecía ofrecer. No teniendo el mismo éxito el resto de categorías, que han tenido que soportar exámenes de auténtica tortura, con temarios amplísimos.

También las baterías dieron problemas: muchas preguntas dudosas, ambiguas o mal redactadas, que enviábamos constantemente a los Tribunales, y que

## EPEa GAUZATU DA

**Azkenik eta hainbeste urteren ondoren, Administrazio eta Zerbitzuetako Funtzionarioen EPEa gauzatu da. EHU honek pertsonalgoaren kudeaketa historiala du urte askotan geldirik eduki dutena. Horrek bide zail batera eraman gaitu, tentsio, beldur eta segurtasunik gabekora, langile askori guztiz ezezaguna zaien egoera batera.**

**EHU izanik, bere neurria kontutan izanda, Estatuko unibertsitaterik ratorik baxuenetakoa duena Administrazio eta Zerbitzuetako pertsonalari dagokionean, eta gainera kolektibo honetako zati bat ezegonkortasun egoeran. Bagenekien geroago egoera hau aldatu beharrean zela, baina ez genuen unea ikusten.**

**Zalantzarik gabe, normalizazio eta planifikazio pausu garrantzitsua izan zen Administrazio eta Zerbitzuetako pertsonalgoarentzako Egonkortasun Akordioa. Egonkortasunak, bai zuzenak, bai atzertuak, enplegu berme benetakoa suposatzen zuten, izan ere, lehentasuna ematen zien lan poltsen barrenean ziren langileei, honetaz gain zerbitzu urte gehiago zituen pertsonalgoa bere baitan hartzen zuten. Horregatik, jakinik EPEari begira pertsonalgo hau zerrenda horien barrenean zegoela, erabaki genuen bere garaian Egonkortasun Akordioa izenpetzea.**

## BEHIN- BEHINEKO ENPLEGUARI AURRE EGITEN

**U**nibertsitateak bere esku izan du langilego oso profesionala, baina etsipena, frustrazioa edo utzikeria jasan behar izan dituen. Hori horrela izan da, behin betiko langilearentzako izan ez delako karrera profesionala edota historikoki enplegu eskaintza publikorik izan ez delako behin behineko langilea behin betiko bihurtzea ahalbidetuko zuena.

Espero dugu hau guztia onik bukatzea, jabetzen gara traumatikoa ere izan daitekeela, baina ez dugu amore emango. Indartsuak gara eta merezi ez dugun tratua jasaten ohituak gaude unibertsitate honetan.

Maleta ere egina daukagu eta gure bide errebeindikatiboa jarraituko dugu gure jendearentzat onena lortu nahian; horregatik, EPEaren behin betiko emaitza eta eskaintako plazan esleipenaren ondoren, ELAko sekzio sindikalak eraginpeko afiliazio guztiarekin kontrastatuko ditu iritziz eta proposamen desberdinak, Administrazioaren aurrean ELAk izango duen jarrera sindikala gauzatzearen aldera.

éstos respondían o no, según consideraran. Hemos de reconocer la sobrecarga de trabajo que ha supuesto esto para todo el mundo, y culpamos de ello, una vez más, a la Administración, que no nos facilitó la bibliografía cuando se la solicitamos. No justificamos tampoco la decisión de un Tribunal al que, según nuestro criterio, le pudo la presión, tomando una decisión que ha supuesto alargar el proceso y complicar más la situación.

**Mucha gente ha quedado por el camino,** personas que han estudiado y no ha visto reconocido todo su esfuerzo, personas que no van a poder conseguir plaza a pesar de haber sacado la máxima nota, etc. Frustraciones, también, por el hecho de que se han limitado los méritos, lo cual ha perjudicado a la gente que más tiempo de trabajo tenía, y las que se quejan, con razón, de que el haber podido sumar todos los méritos, les hubiera posibilitado conseguir una plaza.

## El nuevo equipo rector tiene trabajo por delante

**O**bligado apunte previo, y para que no quede en mera anécdota, como ELA queremos señalar lo inaceptable de las acciones intimidatorias y saboteadoras que las dos candidaturas, con mayor o menor intensidad, tuvieron que sufrir durante la campaña, y que no son compatibles con la legítima denuncia y protesta que los diferentes colectivos afectados por nuestro actual sistema universitario pueden y deben practicar.

Pasando a analizar los contactos preelectorales que mantuvimos con ambos candidatos a rector, comenzamos señalando que la reunión con Goirizelaia fue, por su parte y para nuestra sorpresa, de mera presentación de su candidatura. Nosotros, además de valorar muy negativamente y por alusiones la actuación del equipo rectoral saliente, les presentamos cuáles eran nuestros planteamientos y objetivos sindicales, fundamentalmente en el ámbito de la negociación colectiva. Esto, incomprensiblemente, no pareció ser del gusto del candidato, que decidió aludir a nuestra falta de legitimidad por la, a su juicio, baja participación de los trabajadores en las elecciones sindicales. Además, dijo no tener por qué aceptar lecciones de capacidad negociadora, toda vez que entendía que, en su trayectoria, la había demostrado sobradamente.

En el caso de la candidata Esteban, la realidad nos habla de una reunión en donde, al menos, se nos explicó con cierto detalle algunos puntos de su programa, y como hicieron ambos candidatos durante toda la campaña, no dejándose en el tintero ni una sola buena intención que quisieran que escucháramos. Una reunión formal y correcta con una candidatura de posicionamientos ideológicos a años luz de los que defiende un sindicato como ELA, pero aún sin la carga de la gestión previa.

**Demandas de ELA al nuevo rector.** Por lo demás, ambos candidatos prometieron durante la campaña todo lo prometible; no dijeron que no ni a una sola de las reivindicaciones que durante la campaña hicieron en los diferentes Campus, y ahora que ya sabemos quién ha resultado elegido, no nos queda sino apelar a su condición de vasco de label con capacidad negociadora incorporada, y con su demostrada habilidad para bailar aurrekus, a que haga honor a su palabra de vasco y vaya cumpliendo todas y cada una de las “cosillas” que fue prometiendo durante la campaña.

Puede empezar por devolvernos el derecho a un marco propio de negociación colectiva; por defender, sin tapujos, el que a todas luces es el mejor sistema de EPSV que los trabajadores de esta Universidad pueden tener, no cediendo al chantaje de los Sindicatos bienquedantes; por dar una solución inmediata al conjunto de trabajadores “asimilables”; por tener en consideración a los compañeros y compañeras del antiguo IVEF; por acabar con la precariedad existente en esta universidad; por acabar con la oscura gestión de personal; por tomarse en serio la Seguridad y la Salud Laboral; y un largo etcétera que no dejaremos de recordarle día sí y día también.

En este país de contradicciones vimos un equipo rectoral auspiciado por la derecha vasca que fue apoyado públicamente por personas referenciales de la llamada izquierda abertzale, en esta universidad; un equipo rectoral que, al mismo tiempo, cuenta y contará con el amor y la comprensión de los sindicatos estatales, los mismos que agradecen con efusividad a esta Administración que se digne a entregarnos actas de reuniones de hace un año.

Los unos y los otros, a cambio de mantener su “estatus” y su supuesta capacidad de interlocución, de la que el conjunto de trabajadores y trabajadoras de esta Universidad no vemos ningún beneficio. Va siendo hora de que a las cosas las llamemos por su nombre, porque la coherencia y el respeto de las organizaciones sindicales están en juego.

### Errektoren hauteskundeen balorazioa

**Hilabete batzuk iraganik eta denborak bakarrik ematen duen ikuspegiak, egoki deritzogu sektoreko lehen aldizkari honetan errepaso eta balorazio txiki bat egitea joan den 2008 amaierako errektoretzako hauteskunde prozesuaren gainean.**

**Aurrekanpainan, Atal sindikal bezala eta bi hautagaiak eskatuta, bilera izan genuen Goirizelaia Jaunarekin, Irakaslegoaren Errektoreorde Juanjo Unzilarekin batera, baita Esteban Andrearekin ere bere hautagaitzako beste bost kidearekin batera.**

# El rodillo de Bolonia

**D**urante la última década la Universidad se está viendo sometida a una profunda transformación, relacionada con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), también conocido como "Proceso Bolonia".

¿Cómo nos posicionamos los trabajadores y trabajadoras de la Universidad ante este proceso?

De forma similar a lo que sucede con el proceso de construcción europea, la clave no debe ser el nombre del proceso, o el objetivo muchas veces abstracto y lejano que se persigue, sino la orientación que se le está dando a algo que también puede ser interpretado como una oportunidad de cambio a mejor.

El EEES marca como objetivo la creación de un espacio universitario europeo común, en el que se facilitará la movilidad del alumnado y el profesorado. Se nos trata de convencer de que este nuevo marco exige una reforma más uniformizadora de los planes de estudio actuales, del sistema de grados y posgrados, y hasta del sistema de cómputo de créditos docentes.

**Preocupados por la orientación.** Este espacio europeo común, y las posibles reformas para implementarlo, de entrada no tendrían por qué haber sido algo negativo, sin embargo, desde ELA-Unibertsitatea vemos con preocupación la orientación específica que está tomando en muchos aspectos.

En ELA observamos que este proceso concreto de reforma, que no es el único posible, está muy condicionado por la doctrina neoliberal imperante en todo el mundo. Bajo el paraguas de Bolonia se pretenden poner en marcha medidas de corte neoliberal y antisocial ya recogidas en planes anteriores, como el Informe Universidad 2000 (informe Bricall) de finales de los 90. En concreto:

De entrada, esta reforma universitaria se está llevando a cabo de arriba hacia abajo, con una nula participación social y debate público. Así es imposible que los agentes implicados acepten ninguna reforma.

Observamos con preocupación que la estructura universitaria y la actividad académica se está condicionando cada vez más a los intereses del sector privado (creación de aulas y cátedras de empresa, necesidad de financiación externa privada, etc.).

Mientras que los niveles de gasto público universitario en la CAV se mantienen muy por debajo de la media europea e incluso estatal, se está condicionando cada vez más la financiación universitaria a contratos programa y el logro de objetivos concretos. También se persigue el aumento de la financiación externa privada. Todo esto nos lleva a una Universidad menos social, más productivista y al servicio de intereses privados.

■ **Boloniako aterkipean abian jarri nahi dira neurri neoliberal eta gizartearen aurkakoak aurreko egitasmoetan jadanik jasoak zirenak.**

■ **Unibertsitate egitura eta jardun akademikoa gero eta baldintzatuagoak daude sektore pribatuaren interesetara.**

■ **Murgildurik gauden ikasketa planen erreforma aukera bihurtzen ari zaie kromo banaketa berri baterako eta botere desberdinen arteko botere kuota handiagoak lortzeko iturri da, gehienetan ... (EEES) bera sortzearen helburuen aurka.**

**Nuevo reparto de cromos y lucha por mayores cuotas de poder.** Bajo el paraguas de la búsqueda de la excelencia y la mejora de la calidad se están estableciendo criterios de evaluación y control que además de encajar muy mal en el ámbito académico –¿tiene sentido medir la productividad docente por el tanto por ciento de aprobados en una asignatura? ¿Se puede condicionar el cobro de complementos salariales a los resultados de las evaluaciones del alumnado?– se están utilizando para apretar las tuercas al profesorado, muchas veces con resultados nefastos: desmotivación, quemazón, cabreo.

La reforma de planes de estudio en la que estamos inmersos se está convirtiendo en la oportunidad para un nuevo reparto de cromos y lucha por mayores cuotas de poder entre los diferentes poderes fácticos, la mayoría de las veces incluso en contra de los propios objetivos de creación del EEES.

También se está aprovechando este proceso para imponernos una reforma de la metodología docente que, aunque en algunos aspectos puede ser positiva, se trata de implementar a coste cero, muchas veces a costa de la buena voluntad y militancia del profesorado.

**Necesario debate público.** Debemos exigir y pelear, por tanto, para que la reforma universitaria en la que estamos inmersos se someta al debate público entre todos los agentes sociales implicados y se aleje de criterios exclusivamente productivistas, economicistas y al servicio de oscuros intereses privados.



“Gobiernos y patronal van de la mano”, denuncia el sindicato

# Campaña de ELA en defensa de un mejor reparto de la riqueza

Vivimos momento complicados, y aunque son los trabajadores/as del ámbito privado quienes en mayor medida están sufriendo esta situación de crisis con continuos, oportunistas y permitidos ERES que son presentados día sí día también, y que tan trágicas situaciones supone para muchos ciudadanos vascos, los trabajadores y trabajadoras de lo público, en general, y los trabajadores de la UPV-EHU, en particular, no podemos ni debemos mantenernos al margen de lo que está ocurriendo.

Si cierto es que esta crisis tiene un origen financiero y especulativo, también es cierto que esa realidad estaba perfectamente encuadrada en un sistema político y financiero neoliberal y antisocial que lo sostenía; tan cierto como que no tienen ninguna intención de reconducir sus prácticas. En estas artes extendidas por toda Europa nuestros Gobiernos, en la CAPV y en Nafarroa, son alumnos aventajados.

**Legitimados.** Cuando ELA empezó a denunciar estas situaciones fueron muchas las voces que decían que no estábamos legitimados para hablar de “política”. ¿No estamos legitimados a hablar de lo que tan directamente afecta a la gente a la que representamos? ¿De sanidad, de educación, de fiscalidad, de vivienda, de servicios sociales?

Se les hacía y se les hace cada día más duro e incómodo que como sindicato mayoritario y abertzale pongamos nombre a lo que están haciendo. Lo que hacen ellos como Gobierno, y lo que por acción u omisión hacen el resto de fuerzas políticas teóricamente de oposición y algunas también teóricamente de izquierdas o progresistas.

La disputa política en este país se ha limitado durante mucho tiempo al conflicto político; un conflicto que debe ser resuelto y al que este sindicato aporta sus reflexiones y sus acciones concretas desde su perspectiva nacional y de clase. Pero lo que no podemos permitir es que ésto sirva de cortina de humo para todo lo demás; todo eso en lo que casi todos ellos están de acuerdo, sobre lo que no discuten. Salvo en campaña electoral, cuando tenemos que oírles

decir que van a hacer todo lo que no han hecho en 4 años.

Durante años de vacas gordas ésta ha sido la receta que han aplicado y contra la que sindicalmente hemos tenido que pelear, y ahora que llegan las vacas flacas pretenden que seamos nosotros, la clase trabajadora, la que pague los platos rotos. Pues NO. Que lo saquen de los ingentes beneficios acumulados durante años por la clase empresarial, que lo saquen de lo que en gastos social han dejado de invertir nuestras administraciones.

**A la ofensiva.** Por eso, desde ELA hemos decidido que éste es el mejor momento para pasar a la ofensiva. Tenemos más motivos que nunca para pedir una mejor política fiscal; más motivos que nunca para exigir una verdadera política social de vivienda; más

motivos y legitimidad que nunca para exigir más gasto social; y más motivos que nunca para pelear por incrementos salariales importantes que permitan sostener ese tan nombrado consumo, supuesta solución para todos los males.

¿Cómo piensan que vamos a consumir con contención salarial? ¿Acaso han sido nuestros salarios los responsables de esta crisis?



## APIRILAREN 24AN, LEIOAN, HITZORDUA DUGU

**Kanpaina honen barruan eta hilabete hauetan zehar guztiok jasoko duzue informazioa gai hauetaz, eskualde eta konfederazio mailan Euskal Herri osoan zehar garatuko ditugun ekintzez, zeinak ekainean nazio mailako manifestazio jendetsu batekin amaituko diren. Edonola ere, gertaeren bilakeraren arabera, eta beti bezala langile taldearen aurka joango diren balizko erreformen oihartzunak aldean ditugunean, Sindikatu bezala ez dugu baztertzen inolako neurririk beharrezko erantzuna emateko, tarteko, noski, greba. Horretarako hilabeteak daramatzagu kontzientziak akuilatzen enpresaz enpresa eta sektorez sektore.**

**Kanpaina Konfederal honen barruan, eta bereziki Unibertsitate eremuari zuzendua, apirilaren 24an, Leioan, etorri nahi duzuen aldeko eta afiliatu guztiei zuzendutako jardunaldi sektorial irekia egingo dugu. Bertan, gogoeta egingo dugu egungo egoeraz eta EHU berarenez, euskal unibertsitate sistema orokorrean, artikulatu honetan xehe-tu dugun errealitate triste eta zailaren barnean.**

**LANGILEAK GAR ELAKO**  
afilia zaitez!

**langileekin**

48009 Bilbo Barrainkua 13 Tel.: 94 403 77 00  
1005 Gasteiz Manuel Iradier 25 Tel.: 945 15 80 76  
20014 Donostia Consulado 8, behea Tel.: 943 00 50 00

## LANERA PLANA: ANTOLAKETA BERRIA ELA-EHU<sup>n</sup>

**E**Laren iritziz antolaketa eta konfrontazioa elkarren aurkakoak ez izateaz gain, beharrezko osagaiak dira eraginkorra izan nahi duen praktika sindikal batean. Egunero gero eta hobeto antolatzea ez da aukera bat bakarrik, baita errespetu kon-tua ere. ELAn afiliatua dugun pertsona bakoitzarekiko eta ordezkatzentzako ditugun langileekiko errespetoa.



**RUBEN ESPINO, NUEVO RESPONSABLE DE ELA-UNIBERTSITATEA**

Hori dela eta, ELA-EHU<sup>n</sup> abian jartzen ari gara LANERA EGITASMO KONFEDE-RALA, bileren sistematizazioa dakarrena, gure militante eta afiliatuen arteko komu-nikazioa hobetuko duena orokorrean, Negoziazio Kolektiboaren aurretiko beharrezko lana bideratzeko eta, azkenik, hutsaren hurrengotzat jo behar ez den helburua, hau da, ezer ez uztea patuaren esku. Beste aldeak, publiko edo pribatuko alde patronalak ez du inprobisatzen eta garbi ditu bere helburuak, betiere, pribati-zazioaren eta lan baldintza eta harremanen prekarizazio orokorraren aldera.

Hau guztia begibistakoa izatea espero dugu eta onuragarria afiliatuentzat orohar. Bide batez, esan behar dugu

eskerrak eman nahi dizkiogula azken hilabete hauetan ELAn afiliatzen ari den jende askori guregan jarri duelako konfidantza. Ez genuen berehalako batean horrelako babesik espero, baina, honek zerbait frogatzen badigu da EHUko langile kolektiboaren ageriko inplikazio ezaren ardura bakarra ordezkari diren erakunde sindikalen praktikaren baitan dagoela. Unibertsitate honetan ELAko Atal Sindikaleko taldeak konpromiso irmoa du sortutako itzaropenei erantzuteko.

## ELA HARPIDETZA HOJA DE AFILIACION

### Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena .....  
1 er apellido / 1. abizena .....  
2º apellido / 2. abizena .....  
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa .....  
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) / Non jaioa .....  
D.N.I. / N.A.N .....  
D.N.I. / N.A.N .....

### DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Provincia / Probintzia .....  
Teléfono / Telefonoa .....

### EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro Sozialaren Zenbakia .....  
Nombre / Izena .....  
Domicilio / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Tipo de industria / Industri mota .....  
Convenio / Konbenioa .....

### PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo aurrezki-kutxa .....  
Sucursal / Sukursala .....  
Nº de cuenta / Kontu zenbakia .....  
Tipo de cuota / Zein mailako kuota .....  
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten duzu .....

**Firma / Sinadura**

