



EDITORIALA

ELA, el sindicato cerca

La sección sindical de ELA en la Universidad de Deusto recupera con ilusión una antigua cabecera y se marca el reto de realizar de manera periódica un boletín informativo que pretenda ser instrumento de comunicación con el conjunto de los trabajadores/as de la universidad.

Os recordamos, en este sentido, el nombre y el correo electrónico de los/as miembros de la sección de ELA para cualquier asunto relacionado con el boletín, consulta o comentario que queráis realizar:

- Delegada de sección sindical: Estrada López, Verónica. vestrada@ela.eus vero.estrada@deusto.es
- Garcia Lizana, María Luisa. mlizana@deusto.es
- Oleagordia Ruiz, Ibon. ibr Ruiz@deusto.es
- Mallona Legarreta, Miren Agurtzane. agurtzane.mallona@deusto.es
- Landabidea Urresti, Xabier. mlandabidea@deusto.es
- Arieta Araunabeña Alzaga, Joseba. jarietaa@deusto.es
- Hernández Mateos, Julián. jhernand@deusto.es
- Ledesma Villares, Juan María. jlledesma@deusto.es
- Valle Moreno, Soledad. soledad.valle@deusto.es
- Lazcano Quintana, Idurre. ilazcano@deusto.es
- Madariaga Ortuzar, Aurora. aurora.madariaga@deusto.es



ASPECTOS CRÍTICOS DEL PIDA, SEGÚN ELA

“La calidad docente de UD ha caído en picado”

Investigación. A la sección sindical de ELA-UD no le parece justa la distinción de las clases trabajadoras que realiza y promueve la UD: crea varias “castas”, para dividir a investigadores (PI) y profesores (PDI) y realizar distinciones entre el colectivo de profesores cuando, en realidad, una gran parte de ellos realizan un trabajo muy similar. ELA-UD va a defender el principio de: “ante el mismo trabajo, mismo sueldo”.

ELA-UD cree que la investigación en la Universidad ha caído en el mercantilismo en su deseo de hacer que la investigación sea económicamente sostenible. Pero parece no darse cuenta de que la búsqueda de financiación resta un tiempo precioso para la labor investigadora pura.

Prueba de ello es que la Universidad sólo tiene en cuenta como trabajo a efectos de PIDA las horas financiadas de un proyecto de investigación, olvidándose por completo de la carga real de horas que se necesitan para llevar a cabo el proyecto. Este tipo de prácticas son inadmisibles.

Hay investigadores que eligen realizar sus proyectos fuera de la cobertura de UD, ya que sale más rentable económicamente

al investigador en cuestión y perjudica claramente la investigación realizada en el seno de la UD.

La Sección Sindical de ELA-UD está en contra de los incentivos puesto que pone en riesgo (de hecho, lo ha puesto) la subida salarial, aparte de la división y falta de unidad que crea entre los trabajadores/as de la UD. En este sentido, creemos que es necesario consolidar el 3,75% perdido por el PDI en el año 2008.

El modelo de intensificaciones propuesto durante la negociación sobre el PIDA llevada a cabo durante el año pasado, aunque presenta ciertas lagunas, se acerca más a la realidad del PDI de la UD y es una posibilidad de que el colectivo PI pueda incorporarse a este plan con las mismas condiciones que el PDI.

Si verdaderamente se quiere

IDAP plana indarrean egon den bitartean, irakaskuntzako kalitateak goitik behera egin du

incentivar la investigación, debería haber una subida de categoría por cada hito de investigación: acreditaciones, sexenios, publicaciones, proyectos etc., que se obtengan. De esta manera, habría una carrera investigadora paritaria para todos los colectivos.

Docencia. Durante el periodo en el que el PIDA ha estado en vigor, la calidad docente, por la que era conocida nuestra universidad, ha caído en picado. La razón principal es que el número de puntos asignados al profesor por asignatura es insuficiente. Hasta ahora, un profesor cubre media jornada de trabajo con 4 asignaturas, cuando 3 asignaturas se asemejan más a la carga real. La asignación de ese número de puntos por asignatura dentro del proceso de Bolonia es insuficiente. Se han equiparado los antiguos puntos UD a los puntos ECTS, cuando la carga de trabajo actual es mayor ya que se realizan muchas más pruebas intermedias, trabajos, tutorías etc.

El aplicar la baremación por alumnos (tener menos puntos por impartir docencia a menos de 55 alumnos) en la carga de tra-

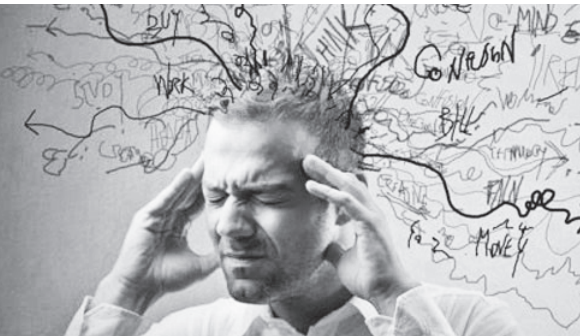
bajo del profesor conlleva consigo terribles paradojas y situaciones que son injustas. Es posible que una asignatura pueda tener mayor carga de trabajo, aunque tenga menos de 55 alumnos, por la atención requerida, por la propia dinámica de la asignatura, etc. Este punto debería ser suprimido en el PIDA.

ELA-UD no admite que se ofrezca un incentivo no consolidable (robado anteriormente, por cierto) por el trabajo realizado. ELA-UD no admite ningún modelo de remuneración salarial basado en incentivos variables en función del trabajo realizado. Lo lógico es que cada trabajador/a tenga una carrera profesional digna y, según vaya logrando hitos, se le suba el sueldo base.

No es de recibo que una tercera persona valore subjetivamente la tarea de un trabajador, tal y como se hace en el PIDA, cuando ya hay mecanismos externos que lo realizan como ANECA, UNIBASQUE, etc.

Se debería tener en cuenta en el PIDA cada punto que se pase de la dedicación. Es decir, cada punto que se sobrepase se debería tener en cuenta para el siguiente año, por si da la casualidad de que al año siguiente no se llegue a la cantidad de puntos establecida en la dedicación.

El uso del concepto de "Docencia Asimilada", en muchos casos, puede conllevar abusos en su aplicación. En ocasiones, se computan como docencia asimilada trabajos que son plenamente docentes: tribunales de Trabajos Fin de Grado, la hora de tutoría grupal de una asignatura, etc.



Ikerketa. ELA-DUKo atal sindikalari ez zaizkio bidezkoak iruditzen DUK langileen artean egin eta sustatzen dituen bereizketak: "kastak" sortu eta banatu egiten ditu ikertzaileak eta irakasle-ikertzaileak, baita bereizketak sustatu ere irakasleen artean, neurri handi batean, denek ere antzeko lana egin arren. ELA-DUK argi du zein oinarri defendituko duen: "lan berdinen truke, soldata berdina".

ELA-DUK uste du Unibertsitateko ikerketak merkantilismora jo duela, ikerketa ekonomikoki "jasangarria" egin beharrak eraginda.

ELA-DU pizgarrien kontra dago, arriskuan jartzen dutelako soldataren igoera (berez, hala gertatu da). Horri gehitu behar zaio DUKo langileen artean sortzen duen batasun falta. Eta soldatari gagozkiola, uste dugu beharrezkoa dela irakasle-ikertzaileek 2008an galdu genuen %3,75eko igoera behin betiko finkatzea.

Ikerketa benetan saritu nahi bada, kategorian igoera bat egin beharko litzateke ikerketan lortzen den mugari bakoitzeko, hau da, lortzen den egiaztagiria, seiurteko, argitalpen edo proiektu bakoitzeko. Hartara, pareko ikerketako karrera egongo litzateke talde guztientzat.

Irakaskuntza. IDAP plana indarrean egon den bitartean, irakaskuntzako kalitateak, gure Unibertsitatearen ezaugarrietariko batek, goitik behera egin du.

ELA-DUK ez du onartzen finkatzen ez den pizgarri bat eskaintzea langileei (aurretik kendutakoa, gainera) egindako lanagatik. ELA-DUK ez du onartzen ematen egindako lanagatik pizgarri aldakorretan oinarritutako ordainketarik egiterik. Zentzuzkoena izango litzateke langile bakoitzak lanbideko karrera duin bat izatea, eta, mugari batzuk lortu ahala, oinarriko soldata igotzea.

Ez da onargarria hirugarren pertsona batek langilearen lana subjektiboki balioestea, IDAPen egiten den bezala, ANECA, UNIBASQUE eta antzeko kanpoko ebaluazio-agenziak egonik. Kontuan hartu beharko lirateke IDAPen norbere arduralditik gora lortutako puntuak. "Irakaskuntza asimilatua" kontzeptuak, sarritan, gehiegikeriak egiteko bidea zabal dezake aplikazioan. Izan ere batzuetan, irakaskuntza asimilatutzat jotzen dira irakaskuntzako lan bete-beteak direnak: gradu amaierako lanetako epaimahaikide izatea, irakasgai bateko taldeko tutoretzako ordua, etab.

SOBRECARGA DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA

Ya son varios los años que la Dirección de la UD decidió no cubrir las bajas de los/as trabajadores/as del departamento de limpieza. En su lugar, subcontrataron una empresa (Sodexo) para que hiciera el trabajo de las personas trabajadoras del servicio. Primero, se asignó a Sodexo la limpieza del edificio Centenario. Y dejaron el Edificio central para el servicio de limpieza propio.

El tiempo ha ido pasando, y aquella salida, lejos de ser una solución, sólo encubre el problema de fondo: las personas que trabajan en el servicio de limpieza de la UD siguen sufriendo una situación de sobrecarga laboral, puesto que, a pesar de ser menor la superficie a limpiar, hay menos personas (ha habido varias jubilaciones en los últimos años) para hacer el mismo trabajo y siguen sin cubrirse las bajas. Todo ello genera en dichas personas una mayor carga y repetidas bajas laborales. Debemos recordar que el colectivo tiene una media de edad superior a los 40 años, a lo que hay que añadir los serios problemas físicos propios de la profesión.

Lo más sangrante es que la UD da la espalda a un colectivo imprescindible, que ha sido durante años conocido por su buen trabajo. Y esperan llegar a una situación de "no retorno", a una "muerte dulce" de un servicio que la UD no quiere asumir como suyo. Parece que el valor de las personas lo dejamos sólo para los grandes discursos y la propaganda.

La sección sindical de ELA intuye que el futuro de este Departamento es incierto y, cuanto menos, inquietante.

LABURREAN

■ SOLDATA IGOERA

2014-2015 ikasturtean DUko Bilboko campusak izan duen emaitzen kontua ikusita, Langileen Batzordeak (CCOOK eta ELAk) %3ko igoera eskatu du urtean 30.000 euro gordinetik behera irabazten dutenentzat; %2,5ekoa, 30.000 eta 50.000 euro bitartean irabazten dutenentzat; eta %1,5ekoa, 50.000 euro gordinetik gora irabazten dutenentzat.

Horrek ez du esan nahi zortzi urteotan izan dugun erosahalmeneko galera eskatzeari uko egiten diogunik (30.000 eurotik beherako pertsonen kasuan %5 inguruko galera egon da, eta horri gehitu behar zaio irakasle-ikertzaileei kendu zitzaizen %3,75).

■ CALENDARIO LABORAL

En la reunión anual que los representantes de los trabajadores/as llevan a cabo con la Dirección para tratar el tema del Calendario Laboral, ELA planteó disponer de todas las tardes de los viernes libres en los departamentos que sea posible, además de otras medidas de flexibilidad y conciliación. La Dirección respondió negativamente, argumentando que dicha petición la realizaba sólo ELA.

Por otra parte, desde hace varios años, las dos secciones sindicales que conforman el Comité (ELA y CCOO) han planteado a la dirección mejoras con respecto a la jornada del Departamento de Limpieza. Por fin, en mayo del 2015, se comunicó a los trabajadores/as que van a disfrutar, por fin, de una jornada continuada tantas veces solicitada.

■ LANEKO OSASUNA

2016ko martxoaren 16an eskatu zitzaion Zuzendaritzari tiroidearen markatzailearen analisia eransteke urteroko analitiken barruan, langileek ezer ordaindu beharrik izan gabe. Eskaera egiteko arrazoia hauxe izan da: sail batzuetan hipotiroidismo eta hipertiroidismo kasu dexente antzeman izana. Baina ez dugu inolako konpromisorik lortu enpresaren aldetik.

DeustoPsych Neuroemotion-eko langileei egin genien bisitaldi baten ondoren, ingurumen egoeraren neurketak egitea eskatu genuen. Emaitzen txostenaren zain gaude. Aipatu dugun sail horren ondoko batean (Deusto Stress Research-en) uholdeak izan dituzte.

Egoera onbideratzen den bitartean, adi izango gara eta espero dugu konponketa lanak ahalik eta arinen egitea.

PLAN DE FORMACIÓN PARA PAS (P-20):

Más jerarquización y menos espíritu de cooperación

El Plan de formación para el Personal de Administración y Servicios (antiguo P20, P1 dentro del actual Plan Estratégico) es un proyecto centrado en la formación, motivación, participación y desarrollo personal de los/as trabajadores/as y entroncado dentro del Plan estratégico de la UD. A lo largo de los años en los que se ha estado elaborando dicho plan, los representantes sindicales, invitados por la Dirección, hemos estado presentes en la definición de los roles del PAS y 11 competencias genéricas. Este proceso ha dado como resultado la puesta en marcha de cursos de formación, entre otros, en la Línea de Identidad y Misión. La evaluación de dichas competencias se canalizará a través de la "Conversación de Desarrollo": una entrevista entre el/la trabajador/a y su jefe o responsable.

La Sección Sindical de ELA ve este proyecto con mucha cautela y reservas porque, aún siendo un proceso de transformación e impulso al desarrollo de las personas, sigue siendo jerárquico, parcial y opaco. A nuestro juicio, es un proceso que adolece de espíritu democrático y cooperativo ya que dicha evaluación no se va a efectuar entre iguales ni, por supuesto, de abajo para arriba; es decir, de subordinados a responsables o jefes/as.

Consideramos que para abordar un proceso real de cambio en la UD, un proyecto creíble para el colectivo de la plantilla, se debe empezar por clarificar y/o definir los roles de cada puesto de trabajo. Todo trabajador/a debe conocer cuál es su cometido en el puesto de trabajo que se le asigna, al igual que el cometido del resto de personas que tiene alrededor. Dicho en otras palabras, debe haber una definición concisa del trabajo que debe realizar cada persona en su puesto, sea subordinado o responsable de área. Así aparece reflejado en el documento sobre la evaluación de riesgos psicosociales del ISTAS 21.

De la misma manera, debe estar definida la carrera profesional.

Las funciones que debe realizar un trabajador/ra para llegar al siguiente nivel deben de estar claras y deben ser objetivas y cuantificables. De esa manera, la organización sería transparente y se evitarían evaluaciones subjetivas y arbitrarias, y el trabajo se valoraría en el ámbito profesional.

Tal y como está planteada, la Conversación de Desarrollo puede rozar el límite de la libertad e incluso la ética de los/as trabajadores/as. Es más, creemos que, en un futuro, si llegara a implementarse, podría incluso afectar a las condiciones laborales de los/as trabajadores, cosa que, a nuestro entender, sería una espada de Damocles permanente sobre los/as trabajadores/as, una vía que podría acarrear situaciones de acoso laboral.

Garapeneko elkarrizketa planteatuta dagoen moduan, elkarrizketa hori askatasunaren eta etikaren azken mugetan kokatu liteke. Are gehiago, uste dugu, etorkizunean, ezarriko balitz, langileen lan-baldintzei ere eragin liezaiekeela eta hori, gure ikuspuntutik, langileak etengabe mehatxupean edukitzea litzateke, laneko jazarpen egoerak ekar ditzakeena.



EZAGUTU ZURE ESKUBIDEAK!

■ LAN-HITZARMENARI DAGOKIONEZ

* Baldin eta hurrengo hitzarmena negoziatzen hasi eta bi urtera akordioak ez badago, indarrean egongo da hitzarmen hau.

■ LANGILEEN KONTRATUEI DAGOKIENEZ

* Baldin eta akordiatzen ez bada zenbat iraungo duen kontratuak, behin betikoak izango dira Zentroko langileak, behin proba-aldia igarota.

* Langile guztiak izango dira behin betikoak, baldin eta kontratuak adierazten duen aldian jarraitzen badute euren jardunean kontratu berririk egin gabe edo aurrekoa luzatu gabe.

■ NOIZ HARTU DAITEZKEEN EGUN BATZUK

* Hiru egun, kasu hauek gertatzen badira: umerik jaiotzea; istripurik izatea; gaixotasun larrikeria izatea; seniderik ospitaleratzea edo hiltzea, baldin eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen maila edo bigarren mailakoa bada. Bost egun dira, baldin eta langileak egin behar badu 200 km-tik gorako bidaiarik. Baldin eta ospitaleratua bada eta alta ematen bazaio, bukatutzat hartuko da baimena.

* Bi egun, honako hauek gertatzen badira: ebakuntza kirurgikorik egiten bazaio ahaideren bati ospitaleratu gabe, baina etxeko atsedena beharrezkoa badu. Egunok hartzeko, senidea ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen maila edo bigarren mailakoa izan behar da. Lau egun dira, baldin eta langileak lekuz aldatu behar badu.



SOLDATA DUIN BATEN ALDE!

FIRMAS CONTRA LA PRECARIEDAD

Hace unos meses tuvo lugar la presentación oficial de la iniciativa #MÁSde1200euros. Esa cifra es el sueldo mínimo que reivindican sus impulsores para poder vivir con dignidad. Esa cifra también la ha hecho suya ELA en su campaña contra la precariedad.

El objetivo de la iniciativa es recoger miles de firmas de apoyo a un manifiesto en el que se hace un triple llamamiento: a la ciudadanía y sus organizaciones, para que trabajen por la justicia social. A las instituciones, para que garanticen salarios más justos, pongan freno a la extensión de la precariedad y establezcan prestaciones sociales dignas. Y a las empresas, para que paguen salarios por encima de 1200 euros, porque cualquier ser humano vale mucho más que eso.

¡Entra en 1200eurotikgora.eus y firma el manifiesto!



HARPIDETZA
HOJA DE AFILIACION

Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
1er 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
.....

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa
E-mail / Posta elektronikoa
.....

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
IBAN zenbakia (Banku kontua)/ nº IBAN
(Cuenta bancaria)
.....
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
.....
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz
egiten duzu
.....

Firma / Sinadura

