



EDITORIALA

ELA, el sindicato cerca

El boletín informativo "Ikasgela" es un instrumento de comunicación entre la sección sindical de ELA y el conjunto de las y los trabajadores de la Universidad.

Al estar a punto de finalizar el periodo de cuatro años de actividad sindical desde las últimas elecciones hemos querido resaltar los retos a los que nos enfrentamos.

Podéis encontraros en las siguientes direcciones electrónicas:

■ Delegada de sección sindical:

Estrada López, Verónica.
vestrada@ela.eus
vero.estrada@deusto.es

■ García Lizana, María Luisa.
mlizana@deusto.es

■ Oleagordia Ruiz, Ibon.
ibruiz@deusto.es

■ Mallona Legarreta, Miren Agurtzane.
agurtzane.mallona@deusto.es

■ Landabidea Urresti, Xabier

xlandabidea@deusto.es

■ Arieta Araunabeña Alzaga, Joseba.
jarietaa@deusto.es

■ Hernández Mateos, Julián.
jhernand@deusto.es

■ Ledesma Villares, Juan María.
jledesma@deusto.es

■ Valle Moreno, Soledad.
soledad.valle@deusto.es



Birkokatu Neuroemotion eta...

Azken urteotan, denok ikusi dugu nola handitu den Unibertsitatea; hau da, zenbait eraikin egin dira eta aspaldiko eraikinetan hainbat eta hainbat obra egin dira.

Horren guztiaren helburua beti izan omen da denon lan-baldintzak hobetzea, langileonak eta ikasleenak, hain zuzen ere. Giza balioa lehenesten duelako Unibertsitateak, helburu ekonomikoak bigarren mailan geratzen direlarik.

Baina, George Orwell-ek Animal Farmen esan zuen bezala, denok gara

Todos tenemos derecho a trabajar en condiciones dignas: sin mantas, en invierno; sin ventiladores, en verano; sin goteras, cuando llueve...

Borrokarik gabe ez dago ezer irabazterik

berdinak, baina batzuk berdinagoak. Eta horixe gertatzen da gure artean ere, bai baitaude oso lan-baldintza txarretan aritzen direnak; esaterako, Neuroemotion eta Deusto Stress Research sailtakoak. Neguan izugarrizko hotza eta hezetasuna dute; udan, izugarrizko beroa; euririk eginez gero, ura sartzen da euren lantokian. Tamalgarri eta amorragarriena da gure lankide horiek horrela egoteak ez duela zentzurik espazio batzuk daudelako hutsik, erabili gabe.

Beraz, baldin eta denok berdinak bagara eta giza balioa lehenesten bada Unibertsitatean, birkokatu ditzaten gure lankideok lehenbailehen, eurek ere.

Complemento a las pensiones de las mujeres con hijos



El Congreso de los Diputados ha aprobado definitivamente la creación de un nuevo complemento a las pensiones de las mujeres con hijos que se jubilen a partir de enero de 2016.

El objetivo es "reconocer, mediante una prestación social pública, la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad".

A la cuantía inicial de la pensión se aplica un porcentaje determinado.

*Por dos hijos será el 5%, y subirá al 10% cuando sean tres hijos.

* Si son cuatro hijos ó más, alcanzará el 15%.

● ¿Quiénes lo cobrarán y a partir de cuándo?

Las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente". Tendrá efectos desde el 1 de enero de 2016 y su vigencia será "indefinida".

● Podrán cobrar este complemento las mujeres que se jubilen anticipadamente?

Si la jubilación anticipada es voluntaria, no tendrán derecho a él; y sí lo cobrará si ha sido forzosa (por despido). Tampoco se aplicará el complemento en las jubilaciones parciales,

aunque en estos casos sí se reconocerá cuando la jubilada parcial deje de serlo y acceda a la jubilación completa ordinaria, una vez cumplida la edad de jubilación.

● ¿Qué ocurre si la pensión, antes del complemento, ya alcanza el límite máximo legal?

Si la pensión reconocida inicialmente supera el límite establecido cada año por la ley de aplicar el complemento, la suma de la pensión y del complemento no podrá rebasar dicho límite incrementado en un 50% del complemento asignado.

Esto significará que una mujer que haya tenido dos hijos con la pensión máxima reconocida verá incrementada dicha cuantía en un 2,5%, si tiene tres hijos, un 5% y tres o más, un 7,5%.

No obstante, si la pensión reconocida alcanza el límite aplicando solo parcialmente el complemento, la beneficiaria tendrá derecho además a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento.

En los casos en que legal o reglamentariamente esté permitida por otras causas la superación del límite máximo, el complemento se calculará en los términos indicados, estimando como cuantía inicial de la pensión el importe del límite máximo vigente en cada momento.

"Si la pensión a complementar se causa por totalización de períodos de seguro a pro rata temporis, en aplicación de normativa internacional, el complemento se calculará sobre la pensión teórica causada y al resultado obtenido se le aplicará la prorrata que corresponda", establece el artículo aprobado.

● ¿Y si la cuantía inicial no llega al mínimo legal, el nuevo complemento es compatible con el complemento a mínimos?

Sí. Si la pensión reconocida inicialmente no llega a la mínima fijada para ese año, se le reconocerá el complemento a mínimos para alcanzar la pensión mínima legal que incluya cada año los Presupuestos Generales del Estado y se le añadirá el nuevo complemento por maternidad.

Eskelarik ez!

"Gure" unibertsitate honetan, oker ez bagaude, 1.050 langilek edo dihardugu lanean. Batzuek hogeita hamar urtetik gora eman dugu berton, eta inolako zalantzarik gabe aitortu dezakegu izugarria izan dela eta dela langile gehienen konpromisoa: hamaika ordu eman eta ematen ditugu musu truke.

Tamalez, enpresa guztietan gertatzen den bezala, gurean ere, oso noizean behin bada ere, lankideren bat zentzen da "botak jantzita"; hau da, nominan dagoelarik, lanean diharduela.

Zer politika du halakoetan DUK? Jartzen dio eskelarik langile zenduari? Bada, ez. Dirudinez, DUKen politika da eskelarik ez jartzea. Beraz, lankideok kontratatu behar dugu zerbitzu hori, eta eskelan, gainera, ezin da jarri DUKen logotipoa. Enpresaren argudioa da aurrekaria jarriko litzatekeela, baldin eta orain hasiko balitz jartzen. Beraz, leku publikoetan beti erre dugunez, halaxe jarraitu behar?

Aurreko guztia ikusita, politika horretan, harrigarriena bi kontu dira: bate-tik, enpresa batek esatea pertsona dela baliarik handiena, eta eskela triste bat ez jartzea. Eta, bestetik, langileei eskatzea konpromisoa; eta behin hildakoan, bihurkin zahar baten moduan tratatzea; hau da, hartzeko pronto, emateko tonto.

Aparteko orduak

33. artikulua: Aparteko orduak

1. Aparteko orduak dira kontratuz ezarritako kopurutik gora egiten direnak. Borondatezkoak dira; hau da, langileak nahi badu, egiten ditu. Orduen balioa da Soldaten Taularen Eranskinean agertzen dena (orduok kobratzeko bi aukera egongo dira: lehenean, Hitzarmen Kolektiboak edo, horren ezean, kontratu indibidualak ezarritako diru kopurua ordainduko da, eta hori ez da inoiz izango ohiko orduarena baino gutxiago; eta bigarrean, ordaindutako atsedeen orduekin konpentsatuko dira aparteko orduak, beti ere parekoak izango direnak [Langileen Estatutua].

2. Egin eta hurrengo hilabetean kobratuko dira aparteko orduak Dena den, ados egonez gero, atsedeen bidez ere konpentsatu ahaliko dira, beti ere, ordu kopuru berberaren bidez. Orduak egin eta hurrengo lau hiletetan hartuko dira atsedeen orduok.

3. Baldin eta aparteko orduak egin badiara siniestroak eta kalte aparteko eta larriak prebenitzeko edo konpontzeko, ez dira kontuan izango legezko aparteko orduen kopuruan. Langilea derrigortuta dago egitera, baina aparteko ordu gisa konpentsatuko zaizkio.

4. Langileen Estatutuak hauxe dio: aparteko orduak ez dira izango laurogeitik gorakoak, baldin eta artikulua honen 3. atalekoa gertatzen ez bada. Baldin eta langileen lanaldia murriztua bada, egin ditzakeen orduen kopurua ere izango da bere lanaldiari dagokiona; hau da, kopurua beti murriztuko zaie lanaldia murriztua duten proportzio berean.

Horas

**extraordinarias:
Si hubiera que
hacerlas, por fuerza
mayor... se tienen
que pagar de dos
modos: en dinero o
se compensan con
horas de descanso**

Sobre la evaluación de riesgos sicosociales

De los datos extraídos de la Evaluación de Riesgos

Psicosociales, observamos que las ocho primeras dimensiones psicosociales que han obtenido un porcentaje superior al 50% en situación desfavorable se distribuyen en tres Grandes Grupos:

- Exigencias psicológicas en el trabajo, que engloba las tres primeras dimensiones más desfavorables: ritmo de trabajo, exigencias emocionales y exigencias cuantitativas.
- Apoyo social y calidad de liderazgo, que engloba las dimensiones correspondientes a conflicto de rol, previsibilidad, claridad de rol y calidad de liderazgo.
- Y la dimensión doble presencia, que pertenece al gran grupo, conflicto trabajo-familia.

No vamos a entrar de nuevo a definir cada una de ellas. Para ello disponemos del Informe Preliminar colgado en la Intranet (**Intranetud: Portal del Empleo: Prevención de Riesgos: Campus Bilbao**). Pero sí vamos a recordar que estos factores psicosociales tienen su origen en la organización del trabajo.

La finalidad de la Evaluación de Riesgos Psicosociales es poner en marcha las medidas correctoras adecuadas para evitar los riesgos en la salud de los trabajadores. Es, precisamente, en este punto de la Evaluación donde debemos poner todo el énfasis, si queremos corregir esas condiciones perniciosas para nuestra salud.

Hay que tener muy presente, y así lo recoge el propio método ISTAS, 21, que las medidas preventivas más eficaces y saludables son las que se orientan hacia los cambios organizacionales y no las orientadas a cambios individuales. Los objetivos primordiales de estos cambios están orientados a unas exigencias de trabajo más razonables, a fomentar la autonomía de los trabajadores y al desarrollo de sus habilidades, y a un trabajo más cooperativo que competitivo, en el que cada trabajador y cada responsable tengan clara la tarea que deben desempeñar. Todo ello debería contribuir a una mayor seguridad con respecto a las condiciones de empleo y trabajo, al igual que a unas compensaciones justas ("trabajar de forma cooperativa, no competitiva, basándose en la confianza y en la justicia organizacional", ISTAS 21).

Por eso, la Sección Sindical de ELA os pide una mayor implicación, dado que es imprescindible la colaboración de todos vosotros para poder corregir las situaciones no saludables a las que estamos expuestos. Esperamos vuestras ideas y sugerencias para mejorar el clima laboral en la UD, en todos sus departamentos.

Los derechos laborales se alcanzan con dignidad y lucha de todos y para todos. Se consiguen, no te los dan.

ELAko sail sindikalak inplikazio handiagoa eskatzen dizue; ezinbestekoa da guztion laguntza pairatzen ditugun egoera kaltegarriak zuzentzeko. Zuen ideia eta iradokizunak espero ditugu DUko lan-giroa sail guztietan hobetzeko



JAZARPEN PROTOKOLOA ETA BERDINTASUN PLANA!



Ikasturte honetan onartu eta martxan jarri den Plan Estrategiko berriak eta lan arloko legeriak ekarri dute langileen ordezkariorik bi lanetan hasi beharra: Jazarpen Protokoloa idazten eta Berdintasun Plana bideratzen.

Jazarpen protokoloaren helburua da euren lanpostuan jazarpena sufrizten duten langileak babestea eta behar diren prebentzioko neurriak bideratzen.

zuzeneko lana erraztea. Berez, lan arriskuen prebentzioak ondo funtzionatzeko litzateke onena. Baina, itxuraz, kasu batzuetan prebentzioa nahikoa ez eta aparteko neurriak hartu beharra egoten da.

Protokoloa adosteko lanetan ari da ELA, Deustuko bi campusetako langileen ordezkaritzaren barruan eta enpresaren zuzendaritzarekin batera. Oinarrizko testua iazko ikasturtean lantalde zabal baten artean adostua da, baina orain langileen ordezkariek ekarpenekin osatzen ari da.

Protokoloa ezartzen denean, batzorde bat eratuko da jazarpen kasuak aztertzeko. Bertan txosten bat idatziko da eta Unibertsitateko Zuzendaritzari helaraziko zaio, egoki diren neurriak har ditzan. Hala ere, horrek ez du esan nahi, langileak hala nahi izanez gero, epaitegietara jotzeko aukera baztertzen denik. Baina horretan jazarpena sufrizten duen langileak izango du beti azken hitza.

Berdintasun Planari dagokionez, une honetan unibertsitateko elkartearen diagnostikoaren berri zabaltzen ari dira, zentroz zentro. Hainbat bilera egin dira fakultateko eta bestelako sailtako langileekin, nahi izanez gero, interesa duten guztiek parte har dezaten plana eratzen.

Emakumeak ahalduz eta bakoitzak bere tokia izatetik aparte, esku-bide berdintasuna aldarrikatu beharra dago, batez ere langile garen aldetik. Izan ere, oro har, emakumeok ditugun lan baldintzak eskasagoak izaten dira, bai lanaldi partzialeko kontratuak gehiagotan eskaintzen direlako, soldata berdinek ez direlako kategoriatan berdineko lanpostuetan, eta eskubideak urratu egiten dizkigutelako (haurdun geratzen garenean kaleratu, ordutegi okerragoak eskaini, etab.).

Gezurra badirudi ere, 100 urte baino gehiagoko borroka ez da nahikoa izan emakumeontzat. Oraindik zeregin asko dugu eta adi ibili behar dugu, egunen batean gizonen maila berean lan egin eta soldata berdina jaso nahi badugu. Garrantzi handikoa da horretan elkar harturik jokatzeko eta bidegabekiari salatzea.

Animatu egin nahi zaituztegu emakumeok, zuen zentzoko bileretan parte hartu eta langintza honetan inplikatu zaitezten.

En este momento se está redactando el Protocolo de Acoso y encauzando el Plan de Igualdad. El objetivo del primero es proteger a los trabajadores/as que sufren acoso y facilitar las medidas de prevención. Se creará una comisión para analizar los casos de acoso. Aún así, el trabajador/a que sufre el acoso tiene la última palabra para acudir a los tribunales. Por otra parte, es necesario reivindicar la igualdad de derechos, porque no se respetan los derechos de las mujeres. Por tanto, es importante actuar unidas/os y denunciar las injusticias.

“EUSKO JAURLARITZAK ELA eta LAB ALBORATU NAHI DITU”

ELA eta LAB mobilizatuko dira negoziazio kolektiboaren akordioaren aurka “gehiengo sindikalak gutxiesten duelakoan eta euskal langileria borondatea aintzat hartzen ez duelakoan”. Akordio hori uztaillaren 22an sinatu zuten Eusko Jaurlaritzak, Confedebaskek, CCOOek eta UGTk, Elkarrizketa Sozialeko Mahaiaren baitan. Helburua argi dago: sindikalismo borrokazalea txikitzea. Baina ez dute lortuko!

ELAren ustez onartezina da Jaurlaritzak euskal gehiengo sindikalariekin agertu duen mespretxua, gutxiengoak babestutako akordioaren alde egin duelarik. Aldeen borondatearen autonomia errespetatzeak eskatzen du joko-arau demokratiko batzuk ere aintzat hartzea, erabakiak alde bakoitzaren gehiengoak har daitezkeen. Ez dago Lan Harremanen euskal

esparrurik eremu sindikalean demokrazia errespetatzen ez bada. (...)

Akordioak sinatu dituen patronalak, azken bi erreforma laboralekin lortu dituen abantailak ziu, ukatu egiten du negoziazio kolektiboa baliagarri izan dadin lan-baldintzak hobetzeko eta langileen miseria hedatzea ekiditeko. Areago, Confedebask beste erreforma bat eskatzen ari da.

Akordioak sinatu dituzten gobernu eta patronala bat datoz hainbat kontutan; batetik, gizarte eredu injustua aldeztu dute; bestetik, euren enpresa ereduaren erreibindikazioak eta langile-klasearen nortasun kolektiboa indartzen dugun erakundeok ez dute lekurik.

Akordioak sinatu dituzten bi sindikatuek, CCOO eta UGTk, finantzazio publikoaren behar handia dute. Bi sindikatuoi bost axola zaie langile-klaseari eragiten dioten erabakiak mugimendu sindikalariekin kontsultatu ere



ez izana. Gizarte Elkarrizketarako Mahaia fartsa bat da.

ELAk bere ahal guztiak negoziazio kolektibo mamitsu baten alde erabiliko ditu, pairatzen ari garen prekaritate formula berrien aurkako borroka indartuko duena.