



ELA SE ABSTIENE EN LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LAS SITUACIONES DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO

“Exigimos la adopción de verdaderas medidas de prevención de riesgos psicosociales”



La Sección Sindical de ELA

UD quiere comunicar su valoración sobre el Protocolo de Acoso, redactado entre miembros de la Dirección y representantes de los trabajadores.

ELA ha participado en la comisión que se ha encargado de redactar dicho protocolo. Es un documento que ha vivido muchos cambios y avatares, hasta llegar a la redacción definitiva. Debemos admitir que ha sido un

grupo en el que se ha discutido bastante la redacción, aunque mantenemos nuestras reservas, puesto que no se han cumplido varios puntos que, a nuestro juicio, deberían ser tenidos en cuenta:

- **La UD no tiene implementadas medidas preventivas de riesgos psicosociales** (ver Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral. Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral, págs. 14-15) acordadas con la parte social, aunque sí se haya llevado a cabo una encuesta de riesgos psicosociales. Nos parece una falta de seriedad por parte de la Dirección no tener ni siquiera

adoptadas (después de casi año y medio desde que se hiciera la encuesta de evaluación de riesgos) las medidas preventivas necesarias. Si se adoptaran las medidas adecuadas y se respetaran, estamos convencidos de que los protocolos de acoso no serían necesarios.

- **La Comisión Técnica de Acoso solo tiene capacidad de indagación y de proponer soluciones.** Como bien se dice en su artículo 16, “no tiene competencias disciplinarias”, las cuales son competencia de la Dirección de la UD. Así que, por mucho que decida la Comisión Técnica que estamos ante un caso de acoso, la puerta a la arbitrariedad en las decisiones últimas queda abierta, al ser la Dirección la encargada de tomar la última decisión sobre el tema.

- **La separación de las personas que están en conflicto también es un escollo importante: no se garantiza que sea la persona acosadora la que sea desplazada de su puesto de trabajo.** Siempre se tendrán en cuenta los aspectos organizativos a la hora de tomar estas decisiones, lo cual supondría una doble victimización para la persona acosada.

Abstención. Teniendo en cuenta todo lo anterior, ELA ha decidido abstenerse en la aprobación de este Protocolo. Somos conscientes de que en la UD son cada vez más los casos de acoso, pero creemos que este tipo de protocolos no son realmente efectivos y crean más sensación de indefensión en las víctimas.

Instamos a la UD a que adopte verdaderas medidas de prevención de riesgos psicosociales, que son realmente las medidas que ayudarán a que este tipo de situaciones no se den en el futuro.

Prekariatatean, denok galtzaile

Nolako “aholkulariak” ditugu?

Auto bat behar izaten denean, edonork egiten ditu hainbat kalkulu: zenbat kilometro egingo dituen, zertarako behar duen, noiz erabiliko duen eta abar. Kalkuluok kontuan hartuta, erabakiko du zer egin; hau da, autoa erosi edo alokatu. Kilometro asko egin eta askotan erabiliko badu, autoa erosiko du; eta gutxitan ibili eta kilometro asko egitekotan, alokatu egingo du.

Denok gogoan dugu joan den abenduan hasi zirela arazoak Aristoseko langileekin (ikusitako marxoko Ikasgela), DUren asmoa zelako Aristos kanporatu eta beste enpresa bati ematea zerbitzua. Hiru hilabete geroago hasi zen lanean Sarein (DUko aholkulari-edo direnek gomendatuta). Borrokatuaren borrokatuaz lortu zen Sareinek Aristoseko langileak hartzea, lanean jarraitu zezaten gurekin, aurreko hamar urteetan bezala. Martxoan hasi zen lanean Sarein; hau da, orain dela hiru hilabete. Bada, jakin berri dugu porrot egin duela Sareinek, diru asko duelako zorretan. Beraz, berriro ere ezegonkortasuna langileentzat (eta horrek prekaritatea dakar). Egoera honen aurrean ELA-Deustuk honako galdera mahaigaineratu nahi du: nork aholkatu dio DUri Sarein? Kontratatu aurretik, aholkulari izendatzen diren horiek zer informazio jaso dute? Argi dago DUk zintzo-zintzo ordaintzen duela zerbitzua; eta dirutza ordainduta gainera. Baina halako nahaste-borrasteak izan behar ditugu? Horrek guztiak ez dauka ez bururik ez buztanik.

Bestelako egoera da Desamianta enpresaren azpi-kontratazioa. Pasa den udan, Desamianta izeneko enpresa batek zenbait lan egin zituen DU; eta lan horiek aurrera eramateko, izugarriko informazioa eskatu zion Ikuskaritza ofizialak enpresari; alegia, lan serioa egin zuten Ikuskaritzako aholkulariek. DUko aholkulariek bide berbera jarraitu beharko lukete.

Dena dela, sakoneko galdera beste bat da: noiz eta zer azpi-kontratatu beharko luke DUk? Sareineko langileek (lehengo Aristosekoak) argi erakutsi dute DUk eskatu zuen zerbitzua betetzeko gai direla. Horrenbestez, ez da ulertzen langileok behin eta berriz externalizatuak egoeta, batez ere kontuan hartzen badugu, jarraian eta etengabe aritzen direla DU lanean. Ez dago zalantzarik edozeinek erosten duela autoa, baldin eta askotan erabili behar badu. DUk ere horrela egin beharko luke.

ELA se pregunta quién o quiénes han actuado de consultores en el caso de la empresa Sarein, puesto que, tras 3 meses de trabajo, se ha declarado en concurso de acreedores. Tememos por la seguridad laboral de los compañeros de Mantenimiento Informático y Deusto se desentende de dar una cobertura a la situación laboral de unos trabajadores que han probado su buen hacer en su quehacer diario. Una vez más, Deusto se alinea con las políticas neoliberales y de precarización de empleo con las personas que trabajan en y con la organización.



Zergatik joan ginen Arrisku Psikosozialak prebenitzeko neurriak hartzeko Lan Taldetik

Etxeko obrak egiten direnean, zenbait gremio behar dira. Arazoa izaten da profesional serio eta zintzoak topatzea; izan ere, baten batek (ez denek, jakina) hitza eman eta, gero, ez du betetzen esandakoa; eta hitza ez betetzeak arazoak ekarri ohi dizkio bezeroari, askotarikoak, gainera. Halakoetan, zer egiten da? Hurrengo obran, “profesional” horri berriro deitzen zaio?

Gatozen harira eta gogora dezaugun apurtxo bat nolako prozesua egon den Lan Talde honen ibilbidean. Urtebete eta erdi joan dira Arrisku Psikosozialak Ebaluatzeko galde-sorta egin zenetik. Ikusita nolako emaitzak irten ziren, Lan Talde bat osatu zen arriskuak prebenitzeko neurriak hartzeko. Zuzendaritzaren bi ordezkariak eta langileen beste bik osatzen dute taldea. Harrezkero, hainbat eta hainbat bilera egin dira. Izan dugun esperientzia ez da, zinez, ona izan, denbora horretan etengabe aritu direlako Zuzendaritzako ordezkariak batean esaten zutena, hurrengo bileran ezeztatzen.

Ekainaren 6an, pentsatu genuen hasiak ginela zentzuzko neurri batzuk hartzen, eta poz-pozik atera ginen bileratik. Baina usteak erdia ustel, hurrengo bileran, ekainaren 13an, aurreko bilerako akordioa aldatu zutelako Zuzendaritzaren ordezkariak; hau da, ekainaren 6ko

bileran, adostu zen Administrazio eta Zerbitzuetako Langile guztientzat zela neurri jakin bat (bajak estaltzekoa); eta ekainaren 13ko bileran esan ziguten eurek esan zutela Administrazioko langileen zat bakarrik zela. Beraz, Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen hainbat zerbitzu neurri horretatik kanpo geratu ziren. Horrela, bada, iruditu zitzaigun ez daukatela erabakitzeke inolako gaitasunik Zuzendaritzaren ordezkariak, gauza bat esan, eta beste bat egin zutelako hurrengo bileran.

Geroago, argi geratu da Zuzendaritzaren asmo bakarra dela euren neurriak ezartzea eta guk onartu eta sinatzea: batetik, derrihortuta daudelako neurriok hartzera; eta, bestetik, gurekin adostu behar dituztelako.

Hori guztia kontuan hartuta, agerian dago azpijokoan eta triki-mailutan ibiltzen direla beti, eta, ondorioz, ez duela ez bururik ez buztanik haiekin biltzeak: batetik, ordezkariak ez dutelako erabakitzeke inolako ahalmenik; eta, bestetik, Zuzendaritzak ez duelako inolako asmorik negoziatzeko. Eta hasierako galderari erantzunez, ez dago zalantzarik gezurretan ibilitako “profesional”ari ez zaiola berriro deitzen hurrengo obra egiteko.

DEUSTUKO UNIBERTSITATEAREN BILBOKO CAMPUSEKO ELAKO ATAL SINDIKALAREN IRITZIA DUKO BERDINTASUN PLANAZ

Konfiantzazko botoa

Azken bi urteotan berdintasunaren arloan DUko Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak egin duten lanaren emaitzak azkenean argia ikusiko duela dirudi. Hainbat gorabehera eta eten izan dira bide horretan; baina egindako lanari bere balioa aitortu nahi diogu, hastapenetako urrats zalantzati eta heldugabeak badira ere.

Akordioa hastapenetakoa dela diogu, hain zuzen ere, diagnostikoa egin eta asko gehiagoan ez delako sartzen. Adostu den Planak asmo on ugari dituela uste dugu: sentiberatze lana bideratzea, Unibertsitateak emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko konpromisoa adieraztea, prestakuntza eskaintzea, genero ikuspegia irakaskuntzan txertatzen hastea, ikerketan genero arloko lanak sustatzea, langileak kontratatzean bereizkeriarik ez egitea, kontziliazio neurriak ezartzen hastea, indarkeriaren kontrako jarrera adieraztea, etab.

Itxura batean, ilusio handia sortzen du halakoak entzuteak eta denok sinetsi nahi ditugu. Benetako neurriak

ezartzen hastea da kontua, epeak ezartzea eta diru aldetiko inbertsioak zeintzuk diren jakitea. Horretan igaritzen da zein den benetan erakundearen borondatea. Horri gagozkiola, hiru puntu ikusten ditugu garrantzizkoak edozein plan abian jartzeko orduan: neurri zehatzak, denbora eta inbertsio ekonomikoa.

Oraingoz, neurri zehatzetan barik puntu orokorretan baino ez gabiltzala ikusten dugu eta hori kezka iturri da ELarentzat. Argi eta garbi adierazi nahi dugu zorrotz behatuko ditugula berdintasun neurriak eta aplikazioa.

Plan Estrategikoari loturik egoteak epea bera ere mugatu egiten du. Ezin da gehiegi eskatu hilabete gutxi batzuetan (12 hilabetetan) Plana amaituko bada.

Eta bizi ditugun garai ekonomiko latzak ere mugatu egiten du DUk abian jarri nahi duen Plana. Ezer gutxi dago aurreikusita, ekonomia aldetik, Planari ekiteko benetako borondatea dagoela erakusteko.

Gauzak horrela eta salbuespen moduan, ELAk konfiantzazko botoa ematen dio Plan hori, hasierako izate hori kontuan hartuta.

Baina argi eta garbi adierazi nahi dugu etengabe lan egingo dugula gizonezkoen eta emakumezkoen eskubideak eta betebeharrak berdinak izan daitezzen; neurri zehatzak bete daitezzen eta langile guztiek laneko bizitza eta etxekoa bateratzeko arazorik izan ez dezaten; bereizkeriarik egin ez dadin, ez sexuagatik, ez bestelakoengatik; lan berdina egiteagatik soldata berdina jaso dadin; indarkeriarik izan ez dadin lanean, ez fisikorik, ez hitzezkorik; emakumeen lan baldintzak, bereziki, hobeto daitezzen.

Argi dugu, gaur egun hitz gozoak direnak benetako neurri betetzen ez badira, salatu egingo dugula eta ez diegula onarpenik emango benetan beteko ez diren plan mugatu eta itxurakeriazkoei. Zeregin horretan DUko langile guztien eskubideak babesten egongo garela adierazten dugu.

¿A igual trabajo, igual salario?

Es curioso que a estas alturas nos estemos preguntando sobre un tema que debería estar más que superado. Hoy en día, sin embargo, las empresas se amparan en muchos subterfugios para no facilitar a sus comités de empresa las tablas salariales correspondientes: la ley de protección de datos, el hecho de que ya los han facilitado hace unos años y que no tenemos más que añadir el tanto por ciento correspondiente, etc.

El tema salarial es algo que nos atañe a todos los trabajadores/as, y los representantes de los trabajadores vigilar para que no existan agravios comparativos. Nos llama mucho la atención en los últimos tiempos que en las ofertas de empleo que publica a día de hoy la UD, se repite la siguiente frase: "Las condiciones económicas serán acordes con la experiencia y los conocimientos aportados por los candidatos". Tenéis un ejemplo en el siguiente enlace: <http://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/universidad-deusto/sobre-deusto-0/trabaja-en-deusto/oportunidades-profesionales/colectivo-docenteinvestigador>.

Al leer esto, lo primero que pensamos es que a las personas que se contrata ahora se les paga en función de lo que saben hacer, no en función de lo estipulado en las tablas salariales de la Universidad.

Como bien sabéis, la UD no firma convenios a nivel de empresa, cosa que sería deseable, ya que esto implicaría la posibilidad de conseguir mejores condiciones laborales, sociales y económicas. Actualmente se nos aplica el convenio estatal de universidades privadas sin ánimo de lucro. El último convenio firmado es el XIII. Podéis consultarlo en la intranet, en la siguiente dirección:

https://drive.google.com/file/d/0B0rqKxMY_OcfdEp0VVILV_UJRam8/view, y fue actualizado en 2015, con la conformidad de las centrales de ámbito estatal (<https://www.fsie.es/cen-universitarios-inves/salario-universidades-privadas-sin-lucro/1549-tablas-salariales-2009-y-2012>).

Sin embargo, no son estas tablas las que obran en poder del Comité de Empresa de la UD, porque al parecer aquí estamos cobrando por encima de este último convenio. Por lo que la duda es: ¿cobramos todos los trabajadores/as de la UD en función de las tablas salariales del convenio estatal o de las tablas facilitadas hace unos años al Comité? Y más importante todavía, dejando a un lado los complementos, ¿las personas que trabajamos en lo mismo, que hacemos el mismo trabajo, cobramos lo mismo? Sabemos que las personas que entran subcontratadas cobran lo que su ETT les ha ofrecido (personal de secretaría, por ejemplo). ¿Y las personas que entran mediante las ofertas de empleo que hace la UD?

Si te haces las mismas preguntas que ELA-UD y quieres conocer más sobre el tema, te invitamos a acudir a nuestra sección sindical. Nos gustaría saber si es cierto aquello que decíamos en la cabecera. A su vez, exigimos a la Dirección de Empresa que actúe con transparencia y comparta con los representantes de los trabajadores de UD las tablas salariales a día de hoy, y así conocer de primera mano si se cumple la máxima de a igual trabajo igual salario.

Edozein zerbitzu esternalizatu daiteke



Ez aspaldi, Deustuko Unibertsitatea bere zerbitzu batzuk esternalizatzen hasi zen: fotokopien zerbitzua, kafetegiena eta garbiketarena, besteak beste. Zorionez, garbitzeko zerbitzuko langileak elkartu eta kontra egin zioten euren lanpostua galtzeari, eta lortu zuten euren lanari eustea. Halere, direla erretiroak,

direla baja luzeak, gero eta langile gutxiago daude zerbitzuan, eta horrek "lankide" en lana kanpoko enpresei ematea ekiditerakoan indarra murrizten die.

Ez dago dudarik Deustuko Unibertsitatearen azken urteotako asmoa eta joera ahalik eta zerbitzu gehien esternalizatzea dela (nahiz eta prekaritatea ekarri). Horren aurrean, langile guztiok oso argi izan behar dugu kanpoko enpresek edozein zerbitzu bete dezaketela: edozein!!!! Baita langileak kudeatzeko zerbitzua ere, hainbat eta hainbat enpresa aritzen direlako horretan. Ondorioz, auzoaren etxea sutan ikustean, oroitu zureaz.

Ikasgela 4 Sodexo incumple el acuerdo marco de hostelería de la CAPV

Sodexo es una de las tres únicas empresas del sector de la restauración que no está cumpliendo el Acuerdo Marco de Hostelería suscrito entre la patronal y los Sindicatos ELA y LAB el pasado mes de enero en la CAPV. Este acuerdo marco ha permitido el mantenimiento de las condiciones de los convenios provinciales de Hostelería para todos los trabajadores y trabajadoras del sector. En su lugar, Sodexo aplica el Convenio de Restauración Estatal, lo que supone que el salario de sus trabajadores/as es un 50% más barato, sus jornadas hasta 50 horas anuales más, con pérdidas en derechos de ITs, licencias, conciliación...

De esta manera, Sodexo está incrementando sus beneficios y su negocio a costa de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector y colocándolos en unas condiciones bastante peores a las de sus compañeras/os de sector.

Además, ELA ha denunciado que la patronal española de hostelería, FEADRS, ha interpuesto una demanda contra el convenio de hostelería de Bizkaia. La intención de esa patronal es imponer las condiciones del convenio estatal de hostelería, firmado con CCOO y UGT, en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

ELA-Deusto ostalaritzako esparru akordioaren alde eta unibertsitateko oinarritzko zerbitzuen azpi-kontratazioen kontra agertzen gara; prekarietateari unibertsitateko atea zabaltzea dela sinisten dugulako

En ELA-Deusto defendemos que todas las personas que trabajan para la Universidad de Deusto deben tener unas condiciones de trabajo dignas y de calidad. Por ello, nos posicionamos a favor del convenio provincial de hostelería y en contra de la subcontratación de servicios básicos de la universidad. Porque creemos que es una vía de entrada a la precariedad laboral, tal y como lo demuestra el caso de Sodexo.



www.ela.eus

Afiliazio orria
Hoja de afiliación

NAN/EIZ: _____ **Emakumezkoa / Mujer**
DNI/ NIE

Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Jaiotze herrialdea: _____ **Jaiotze data:** _____
Lugar de nacimiento Fecha nacimiento

Herria: _____ **P.K.:** _____
Localidad C.P.

Helbidea: _____
Dirección

Herrialdea: _____
Provincia

Telefonoa _____ **Mugikorra:** _____
Teléfono Móvil

E-posta: _____
E-mail

Lantokia: _____
Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____ **Kategoria** _____
Profesión Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ /
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Data / Fecha _____ **Sinadura / Firma** _____

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.