



LANGILE ESTERNALIZATUEK, HILERO, GUTXIAGO KOB RATZEN DUTE: 500 EUROTİK 750ERA BITARTEAN

## Esternalizatuen eta DUko langileon arteko desberdintasunak



**Gaur egun, DUn 1.350 langile daude kontratatuak,** baina horrek ez du esan nahi bertan lan egiten duten bakarrik direnik; hau da, badira beste langile batzuk, nahiz eta ez egon Unibertsitatearen nominan: esternalizatuak.

Zer dakar esternalizatua egoteak? Funtsean, hiru kontu:

- Soldata txarragoa. Esternalizatuek, hilero, gutxiago kobratzen dute, 500 eurotik 750era bitartean, nahiz eta gauratzen duten beste lankide batzuen lan berbera.
- Hitzarmen desberdina dute. Esternalizatuek, gehienetan, askoz hitzarmen eskasagoa dute; esate baterako, ordu gehiago egin behar dituzte, UDkoek baino.
- Zenbait baliabide ez erabiltzea.

Esternalizatuek, aurreko desabantailaz gainera, ezin dituzte zenbait baliabide erabili; besteak beste, ESIDEko jatetxea (nahiz eta Sodexok kudeatzen duen), Ilkastetxe Nagusiko jatetxea...

**Orain dela gutxi bilera bat izan genuen Zuzendaritzarekin.** Helburua izan zen langile esternalizatuek Sodexoren jatetxean bazkaldu ahal izatea. Zuzendaritzaren erantzuna izan zen gonbidatu gisa joan daitezkeela noizean behin (hori eskuzabaltasuna!), jendez gainezka egoten delako.

Kontu harrigarriena da egunero hainbat eta hainbat gonbidatuk bazkaltzen dutela bertan, eta langileek (nahiz eta esternalizatuak diren) ezin direla joan. Giza balioak omen dira UDren balioak; hau da, etika, moralak, berdintasuna... baina egiazko orduan, ez da horrela izaten. Izan ere, langile batzuk askoz egoera txarragoan arit-

### EXTERNALIZADOS: PRIVILEGIOS Y REPRESALIAS

**Los trabajadores externalizados tienen peores condiciones** laborales que los trabajadores propios:

- \*Peor sueldo.
- \*Diferente convenio.
- \*La no utilización de servicios de la empresa.

En nuestro caso, los externalizados no pueden acudir ni al restaurante de Sodexo.

¿Es ético y justo que algunos trabajadores cobren “incentivos” y otros no puedan ni comer en un servicio de Sodexo?, ¿son represalias porque esos trabajadores defendieron sus alubias?

zen dira; eta beste batzuek, aldiz, diru piloa kobratzen dute soldataz aparte, “intzentiboak” dituztelako (askok eta askok hamar mila eurotik gora, eta baten batek ia hogeita bi mila euro).

Errebindikazio honekin bukatzeko, galdera bi: batetik, etikoa eta bidezkoa da batzuek halako dirutzak kobratzea eta beste batzuk joan ezin izatea ezta bazkaltzera ere; eta bigarrenik, nork debekatzeko die langile esternalizatuei ESIDEko jatetxera joatea, UDK edo Sodexok?

George Orwellrek zioenez, **“denok gara berdinak, baina batzuk berdina goak gara”**.

## Behin betiko kontratua, EHUn 11 urte lanean eman eta gero

Epaia- Donostiako epaitegi batek behin betikotzat jo du EHUn irakasle baten lan egoera, 2006tik baitzituen behin-behineko kontratuak. Hasieran, asoziatu gisa aritu zen; eta gero, laguntzaile.

Hamaika urtean, etengabe, aritua zen irakasle behin-behineko kontratuen bidez.

Hortaz, baldin eta inor egoera honetan badago eta bere egoeraren berri izan nahi badu, gurekin harremanetan jartzera gonbidatzen dugu, eta ikusiko dugu zer egin daitekeen (betiere, erabateko anonimatuan).

Un juzgado de Donostia ha declarado como indefinida la relación laboral de una profesora de la UPV/EHU que acumulaba contratos temporales desde 2006. Primero como asociada y posteriormente como colaboradora.

## Permisos remunerados: dos motivos a tener en cuenta

■ 3 días en caso de nacimiento de hijo, accidente, Enfermedad Grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo será de 5 días. En el caso de hospitalización este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.

■ 2 días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se dará por terminado antes de su finalización si el familiar recibiera el alta médica.



## Noiz irakur ditzake enpresa batek langilearen laneko posta elektronikoak?

**E**uropako Justiziak ez du legez kanpokotzat jo ikuskatzea, baina berme batzuk eskatu ditu. Beharginari aurrez abisatzea da nahitaezko baldintza.

Beraz, enpresa batek ezin ditu sekula langilearen komunikazioak ikuskatu edo ezin du langile bat kaleratu Interneten erabilera pribatua egiteagatik? Bada, Estrasburgoko auzitegiaren areto nagusiaren ustez, ez. Oreak bat eskatu du auzitegiak. Enpresa batek langileen komunikazioak ikuskatzeko neurriak hartu nahi dituenean, bermeak egon beharko dira gehiegikeriarik egon ez dadin, eta herrialdeei dagokie horiek ezartzea. Neurria proportzionala ote den neurtzeko gidalerro batzuk eskaini dituzte epaileek.

Gardentasuna da lehenbiziko bermea. Hau da, ugazabak alde aurretik jakinarazi beharko du asmoa duela komunikazioak kontrolatzeko, eta argi eta garbi azaldu beharko du nolako izango den ikuskaritza hori. Epaia argi utzi du ere komunikazioen ikuskaritza ezin dela izan abisatu aurreko garai batekoa.

Aldez aurretik informatzea ez da baldintza bakarra, ordea. Ikuskaritzaren zabalera eta sakonera ere kontuan hartu beharko da. Auzitegiaren ustez, ez da gauza bera komunikazioen jariora kontrolatzea

postak nora doazen, esaterako edo edukia idatzietan zehazki zer esaten den irakurtzea.

Kontuan hartu beharreko beste kontu bat da ea arrazoi zilegizkorik ote dagoen komunikazioak kontrolatzeko eta edukia bera ikusteko.

Azkenik, ikuskaritzaren ondorioak eta ikuskatutako materiala nola erabiliko den jakiteari garrantzia eman dio Estrasburgoko epaia.

### ■ ¿CUÁNDO PUEDE LEER LA EMPRESA EL CORREO ELECTRÓNICO DE L@S TRABAJADOR@S?

Según la Justicia Europea no es ilegal la inspección por parte de la empresa, pero exige algunas garantías: es imprescindible avisar al trabajador/a previamente, por tanto, transparencia.

La inspección nunca será del período anterior al notificado, y la empresa deberá comunicar qué clase de inspección se llevará a cabo. Por último, debe motivos justificados para realizar ese control.

# Regla general de jubilación

A partir del 1-1-2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación depende de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral, requiriendo haber cumplido la edad de:

\*67 años ó

\*65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o en situación asimilada a la de alta.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refieren los párrafos anteriores, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

## EXCEPCIONES:

Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta. de la LGSS.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.
- Jubilación especial a los 64 años, para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la LGSS.
- Jubilación flexible.

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

## ■ ¿Puede jubilarse anticipadamente el/la trabajador/a que ha cesado voluntariamente en el trabajo?

\* Si el/la trabajador/a "tiene la condición de mutualista", sí podría jubilarse a partir de los 60 años siempre que cumpla los requisitos exigidos.

\* Si el/la trabajador/a "no tiene la condición de mutualista" y el cese en el último trabajo se produce por la libre voluntad del trabajador, podría jubilarse a una edad inferior a dos años, como máximo, a la edad que reglamentariamente le sería de aplicación, siempre que alcance el resto de requisitos exigidos.



LA EMPLEADA ESTABA SOMETIDA A UN "EXCESO DE CARGA DE TRABAJO"

## Un juzgado reconoce como accidente de trabajo una crisis de ansiedad

**E**l Juzgado de lo Social número 1 de Eibar reconoció como accidente de trabajo la crisis de ansiedad sufrida por una trabajadora de Osakidetza.

La empleada, responsable de admisión de consultas externas del Hospital de Mondragón (OSI Alto Deba), sufrió una crisis de ansiedad en septiembre de 2016 debido al "exceso de carga de trabajo".

El médico del departamento de salud laboral de Osakidetza derivó a la paciente a su médico de familia en vez de a la mutua lo que supone un "intento de ocultar el origen profesional de la crisis de ansiedad".

Según la resolución judicial es un hecho probado que la trabajadora había comunicado varias veces a sus superiores el exceso de carga de trabajo que soportaba.

La sentencia no ha tenido en cuenta las alegaciones formuladas tanto por Mutuaia, que defendía que no se tratara como accidente de trabajo por haber acudido la paciente al médico de familia, y por Osakidetza que argumentaba que la carga de trabajo era "asumible".

**Epaitegi batek dio lan-istripuak direla antsietate-krisiak**

**Epaitegiak dio lan-istripua dela "gehiegizko lana"k Osakidetzako langile bati ekarritako antsietate-krisia**



## EL DISFRUTE DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS SE INICIA EL PRIMER DÍA LABORABLE

De acuerdo a la nueva doctrina del Tribunal Supremo, el primer día de permiso por matrimonio, nacimiento o fallecimiento será siempre el primer día laborable siguiente al día festivo en que ha ocurrido el hecho. Desde la sentencia de 13-2-2018, el permiso se inicia el primer día laborable, y no en el festivo.

Por ejemplo, si un trabajador o trabajadora se casa un sábado, día no laborable para él o ella, los 15 días de permiso retribuido que le corresponden empiezan a contar desde el lunes, primer día laborable, y no desde el día de la ceremonia.

Según el TS, el permiso se da para ausentarse del trabajo en día no laborable, pues en día festivo no hace falta porque no se trabaja. Por lo tanto, el uso del permiso debe llevarse a cabo en días laborables.

Sus argumentos generales son aplicables a cualquier caso en que se platee la fecha de inicio del disfrute de un permiso con derecho a retribución, de tal forma que el primer día de disfrute deberá ser laborable.

## ELA ACUERDA CON LA PATRONAL EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA CONTRA EL ACUERDO INTERPROFESIONAL

ELA ha acordado con la patronal FEADRS -dirigida, entre otras empresas, por EUREST, SODEXO, SERUNION y ARAMARK- el desistimiento de su demanda contra el Acuerdo Interprofesional de Estructura, y ha iniciado un proceso de negociación para acordar entre los agentes de la CAPV una solución definitiva al conflicto en la restauración colectiva. Ambas partes han acordado que debe iniciarse una negociación entre patronales y sindicatos de la Comunidad Autónoma del País Vasco para acordar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del sector de la la restauración en nuestro territorio.

Esta decisión por parte de FEADRS hubiese sido imposible sin la determinación de las trabajadoras de las empresas de restauración colectiva asociadas a esta patronal, que tenían convocada una huelga para el próximo 24 de abril, coincidiendo con el juicio sobre la demanda interpuesta por FEADRS.

ELA quiere agradecer a todos los partidos, instituciones y empresas con las que ha mantenido reuniones durante estos días, dado que han contribuido a lograr este objetivo.

Finalmente, ELA ha destacado que todo este proceso muestra que la capacidad de decidir solo se va a conseguir mediante la movilización real en aquellos ámbitos en los que podemos condicionar las decisiones.