



Ikasgela

Urria 2018

DEUSTUKO UNIBERTSITATEKO LANGILEEN BULETINA

P1: HITZ EGITEN JARRAITUKO DUGU

Kudeaketa eredu berriaren inguruan hitz egiten jarraitzeko atzo, urriak 2, hartutako erabaki bateratuaren ondoren ELA-DU-tik elkarrizketarako eta adostasunetara iristeko nahia berretsi nahi dugu. IDAP-ak eragindako irakasle-ikertzaileei egindako galdeketaren emaitzak jakin ondoren Maiatzaren 30eko bileran Zuzendaritzari transmititu genion bezala.

Bilera hartan DU-ko Zuzendaritzak uko egin zion gure elkarrizketarako proposamenari, hautestontzietan adierazitako desadostasunaren aurrean alternatibarik eskaini gabe negoziazio aldia amaitutzat ematera mugatu zirelarik.

EAEko Auzitegi Nagusiraino heldu behar izanak penatzen gaituen arren, DU-ko Zuzendaritzak Kudeaketa Ereduaren gaineko elkarrizketa berrekiten Auzitegiaren gomendioa onartu izanak pozten gaitu.

Gogorarazi nahi dugu, langileen ordezkariekin akordioa lortu ezean edo ebazpen judicial irmoa izan arte, onustek berarekin dakarrela enpresak bertan behera uztea P1-a inposatu nahi izateko edozein ahalegin, eta, bereziki, modu batera edo bestera, langileekin banakako akordioetara heltzeko ahalegin oro.

ELA-DU atal sindikaleko kideok irakasle eta ikerlarien gehiengoaren irizpideak jasoko dituen akordio batetara iritsi ahal izateko ahalegin guztiak egingo ditugu.

P1: SEGUIREMOS CON LAS CONVERSACIONES

Tras la decisión conjunta alcanzada ayer día 2 de octubre de seguir con las conversaciones sobre el nuevo modelo de gestión en ELA-UD ratificamos nuestra disposición conciliadora y deseo de diálogo transmitida a la Dirección el 30 de mayo, una vez conocidos los resultados de la consulta al PDI sujeto a PIDA.

En aquel entonces, los responsables de la UD rehuyeron nuestra propuesta de diálogo sin proponer alternativa al rechazo expresado en las urnas y limitándose a dar por concluido el periodo de negociación.

Aunque lamentamos haber tenido que llegar al Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, nos complace que la Dirección UD haya aceptado la recomendación del TSJPV para retomar la negociación del nuevo modelo de gestión.

Deseamos recordar que mientras que no se llegue a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o exista una resolución judicial firme, el principio de buena fe exige que la empresa desista de todo intento de imponer el P1, y, muy especialmente, de cualquier intento que, de una u otra manera, pretenda alcanzar acuerdos individuales con los trabajadores.

Corroboramos una vez más el deseo de las compañeras y compañeros de ELA-UD para alcanzar un modelo conciliador que recoja el parecer mayoritario del colectivo PDI.

IDAP eta eredu berria salatu (auzipetu) behar?



Urteak eta urteak eman ditugu Enpresa Batzordekook Irakasle-ikertzaileen, Ikertzaileen, Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen eta JPPkoen lanaldiaren berri eskatzen. Enpresak informazio hori eman behar badigu ere, ez dugu inoiz jaso.

Baina aurten IDAP kendu eta eredu berria ezarri nahi dutenez, Irakasle-ikertzaileen gaineko informazioa helarazi digute, eta hara gure harridura eta ustekabea: eskusibako irakasle-ikertzaileek aparteko 530 ordu egiten dituzte batez beste!

Beraz, zer dakar horrek? Bada, hiru kontutxo baino ez: batetik, legez kanpoko orduak egitea, baimendutako kopurua guztiz gainditzen delako; beste alde batetik, Gizarte Segurantzari iruzur egiten zaio, ez delako ordaintzen ordaindu beharreko guztia; eta azkenik, hainbat langileri ere egiten zaie iruzur, ez delako ordaintzen euren dedikazioari dagokion diru guztia. Eta horrek, jakina, badakartza zenbait arazo erretiroa hartzeko unean.

Salaketa

Jakinda egoera hori salatzeke modukoa dela, 2018ko ekainaren 8an, Zuzendaritzak eskutitz bat bidali zien Irakasle-ikertzaileei, eta bertan, besteak beste, hauxe esan zien:

Negoiazioan adostasunik egon ez denez, egoera zail baten aurrean gaude: gorago aipatutako kontsultak legiti-matu gabeko neurri bat erabaki beharrean hain zuzen ere, hau da, eredu berria ezarri beharrean (I. eranskina, II. eranskina eta III. eranskina) egin nahiko genukeen sozializazioa egin gabe (eta hasiera batean onarpen espliziturik lortu gabe). Haatik, beste aukera ez da bideragarria, ez bakarrik antolamenduaren aldetik eredu ezarri beharra dagoelako, baita indarrean dagoen eredu judizializatuko balitz, hipotesi gisa bederen, gerta litekeelako oso ondorio larriak ekartzea denoi eta, beharbada, itzulezinak gainera.

No denunciar la situación del profesorado investigador sería un auténtico fraude laboral y sindical. Están trabajando horas de manera ilegal, se está cometiendo fraude contra la Seguridad Social y, en muchos casos, no se les retribuye su dedicación. Todo ello tendrá consecuencias a la hora de calcular su pensión futura. ELA no puede ni debe mirar a otro lado.

Bitxiena da ELAkook antzeko beste mail bat jaso genuela 2018ko martxoaren 15ean, baina Enpresa Batzordeko kide batek bidalia:

“Como os dije, siento esto personalmente como un gran fracaso. He arriesgado unas cuantas naves, y las he perdido: es parte de la vida. Y al fin y al cabo, y para mí estos días más claro que nunca, todo esto no es vital; ni siquiera es importante para la existencia. Esto no es más que mil trescientos trabajos, y la empresa que los contiene. No sé cuántos más fracasos quedan en la negociación... Espero sinceramente que acertemos todos con las posturas que cada uno estamos eligiendo. Y que consigamos lo mejor para todas/os”.

Sindikatuaren ardura

Zertan ari dira horrelako eskutitzak eta mailak bidaltzen dituztenean? Iruditzen zaigu kikildu, beldurtu, izutu nahi dituztela langileak eta Enpresa Batzordekideak. Batzuek esango dute euren iritzia baino ez dutela agertu, baina horri esaten zaio beldurra saltzea.

Enpresa Batzordearen zereginetako bat da enpresak legea betetzen duela zaintzea eta begiratzea. Hori dela eta, enpresak hainbat konturen berri eman behar dio Batzordeari; esaterako, langileek zenbat ordu egiten dituzten, zenbat baja dauden eta abar. Zuzendaritzak hainbat informazio ematen ez digunez, lehenago esan bezala, eskatu eta eskatu aritzen gara; halere, alferrik. Beraz, baldin eta inork urratu badu legea, ez gara gu izan, nahiz eta gure ahalak egin ditugun horrelakorik gertatu ez dadin. Guk ez dugu inor hil.

Zein da gure eginbeharra?, legez kanpoko salatzea edo mehatxuetara makurtzea? Guk argi dugu lehena dela.



Iritzi kualifikatuak

Orain aste batzuk Segurtasun eta Osasun Batzordeak bilera izan zuen Zuzendaritzaren ordezkariekin eta Fernando García Espigarekin.

Aipatu behar da bildu ginela zenbait kontu azaltzeko eskatu geniolako Mantentze Zerbitzuko zuzendariari; esaterako, zer ari den gertatzen Criko atekin eta fatxadarekin, zergatik ez zebilen ESIDEko igogailuetako bat, ea konponduko den Laberinto ondoko ateen problema, zer gertatu zen mimosekin, nola zegoen LanKopiko erakusmahai-kristala...

Egiari zor, hainbat azalpen emanez, Fernando Garciak argi utzi zuen agerian noiz konponduko ziren eta konponduko diren kontu horiek guztiak eta nola dauden zenbat auzi, aipatutako arazoetako batzuk auzipetu behar izan direlako; esaterako, Criko fatxadaren kontua. Mimosei dagokienez, komentatu zitzaion DUko lorazainek eman ziotela aditzera ustelduta zeudela eta moztu behar zirela, eta ez ziela inolako kasurik egin.

Fernandok azaldu zuen berak nahiago duela iritzi kualifikatua eskatu halako gaietan.

Baina kontua ez da hori; izan ere, lorazainek mimosak arrisku-tsuak zirela esan arren, ez zen ezer egin (dirudienez, horixe

gomendatu zuten iritzi kualifikatuek).

Benetako afera da mimosa bat erori zela auto baten gainean; zorionez, ez zuen inor harrapatu, eta, beraz, ez zen ezbehar pertsonalik izan. Baina egon balitz? Noren erantzuna izango zen?

Artikulutxo honen bidez, hauxe aldarrikatu nahi dugu: gure lankide batzuek, titulurik izan ez arren, euren lanaz jakin badakite, hainbat urtetako eskarmentua dutelako; eta, hortaz, ez legoke txarto batzuetan ez gutxiestea eta euren iritzia kontuan hartzea. Izan ere, iritzi kualifikatuei esker gaude sartuta hainbat eta hainbat auzi garestitan.

Aunque algunas/os de nuestras compañeras/os no tengan título, conocen muy bien su trabajo. Algunos deberían dejar de menospreciar su opinión y no abocarnos a juicios absurdos e innecesarios.

ETIKA IGNAZIOTARRA?

Duela urte batzuk DUk erabaki zuen zenbait zerbitzu kanporatzea, besteak beste: kafetegia, erreprografia, garbiketa... Jakina denez, LanKopik hartu zuen bere gain erreprografiaren zerbitzua. Eta horretan aritzeko, zenbait baldintza bete behar izan zituen: batetik, UDko langile batzuk nominan hartzea; eta bestetik, errenta (gaur egun, urteko 30.000 euro ingurukoa). Hainbat urte joan dira harrezkerotik, eta denok dakigu zer-nolako gainbehera izan duen fotokopiagintzaren alorrak; LanKopi ez da izan salbuespena, eta ateak itxi behar izan zituen aspaldi ez dela. Baina horrek ekarri zuen langile ohiek zirt edo zart egin behar izana. Hortaz, bi aukera izan zituzten: batetik, kale gorrian geratzea; edo, bestetik, eurek hartu LanKopi eta kooperatiba bat sortzea. Eta zart egin zuten, hau da, bigarrena. Ez da izan eta ez da bide erraza, baina arian-arian eta kostata aurrera doaz, trabak traba.

Egun, puri-purian dago hodeia, hau da, guztia bertan gordetzea, bertatik deskargatzea... Erosoa da oso, baina bere ondorioak ere baditu; esaterako, non inprimatu hodeitik deskargatzen den hori guztia. Eta horretantxe agertu zen DUko Zerbitzu Informatikoa. Antza, Informatika Zerbitzuko nagusiaren eskuineko eskuak proposamen bat egin zien kooperatibakoei. Esan zien komenigarria zela makina bat jartzea euren lokalean hodeitik deskargatzeko. Ez dirudi proposamen txarra, ez, baina kooperatibakoei ikusi zuten ez zutela inola ere amortizatuko makina. Beraz, euren lehiakide den enpresa batek jarri du makina. Ondorioz, kooperatibakoen zeregina da euren fotokopiategian enpresa lehiakide horren makina izatea eta fotokopiak egiteko txartelak kudeatzea, ezertxo ere irabazi gabe. Hori pagotxa!

Komenigarri hitz horrek ekarri digu gogora film bat: Los Intocables, Elliot Ness-ena. Horretan ere antzeko zerbaite proposatzen zieten ostalaritzakoei, eta filma ikusi dugunok badakigu zer gertatzen zitzaien ostalariei, baldin eta proposamena onartzen ez bazuten. Eta galdera da ea hori Ignaziotar etika den. Esaten da Jainkoak ate bat ixten duela eta bi irekitzen dituela. Dirudienez, Informatika Zerbitzuak ate guztiak ixten dizkie aurrera egiteko gorriak ikusten ari direnei.

EL CONTRATO DE RELEVO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2019:

Nuevos requisitos

A partir del 1 de enero de 2013, tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que aprobó la Reforma del sistema de pensiones, el acceso a la jubilación parcial sufrió importantes modificaciones, que si bien, mantenían esta modalidad de jubilación, suponían a futuro un menor atractivo para su utilización.

No obstante, la nueva Ley estableció un período excepcional de aplicación de las reglas establecidas en la legislación anterior, para aquellas personas incluidas en los planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1 de abril de 2013, comunicados al INNS dentro de plazo y publicados en su día en el BOE, siempre que el acceso a la jubilación

se produjera con anterioridad al 1 de enero de 2019.

Por tanto, a partir del 1 de enero de 2019, el contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial no desaparece, se mantiene, pero las condiciones de acceso a la jubilación parcial a partir de dicha fecha para todas las personas trabajadoras, sin excepciones, y los requisitos del contrato de relevo, deberán ajustarse a los requisitos exigidos por la Ley 27/2011 entre los cuales desta-

Requisitos jubilado/a parcial

- Cotización mínima de 33 años.
- Antigüedad mínima en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores.
- Reducción de la jornada laboral entre un 25% y un 50% como máximo. Si al relevista se le hiciera un contrato indefinido, la reducción de jornada sería del 75%.

Requisitos del relevista:

- Base de cotización: correspondencia del 65% entre las

bases del relevista y del jubilado parcial, en todo caso.

- Duración del contrato: temporal o indefinido. En este último caso, la duración será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación más dos años.
- Jornada: a tiempo completo o a tiempo parcial, que deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el jubilado parcial.

Año jubilación parcial	Edad exigida según periodos cotizados en el momento de la jubilación		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento de la jubilación parcial
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses	62 años y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses	63 años
2022	62 años y 2 meses	35 años y 6 meses	63 y 4 meses
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses	63 y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses	64 y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 6 meses	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses	65 años

ZER EKARRIKO DIGU UD-k EZARRI NAHI DUEN EREDU BERRIAK?

Orain dela berrogei urte, UD errektorez aldatzen zenean, langile guztiei ematen zitzaizkien ezohiko soldata bat. Urte batzuk geroago, ezohiko soldataren erdia izan eman zen sari hura. Eta oso urte gutxiaren buruan, hurrengo errektorea sartu zenean, ezerez bihurtu zen ezohiko soldataren erdia; hau da, zalditik mandora, eta mandotik lurrera. Gainera, prozesua ez zen bertan bukatu, ezen garai hartan bazegoen halako saritxo bat hirurteko bakoitzeko; bada, hori ere kendu ziguten.

Ezin da ahantzi DUko langileen ezkontideek bazutela aukerarik unibertsitatean doan ikasteko, baina hori ere kendu ziguten. Krisi famatua etorri zen, eta soldata izoztu zizkiguten,

esaten zutelako krisiak gogor astindu gintuela; beraz, nabarmen murriztu zitzaizgun erosteko ahalmena. Baina jarraitu zuten obra faraonikoak egiten. Aspaldi ez dela, urteko odol-analisiak egiten zizkigutenean, parada izaten genuen etxean bezala gosaltzeko, bada, hori ere kendu ziguten, orain edateko bakarra eta jateko bakarra baino ezin ditugu hartu. Baldin eta gure seme-alabek ikasten bazuten DU, merkeago ateratzen zitzaizgun, orain baino; hortaz, horretan ere galduan atera gara.

Aspaldi ez dela, bilera izan genuen Zuzendaritzaren ordezkari batzuekin; besteak beste, Fernando García Espinarekin, eta adierazi zigun balite-

keela hemendik gutxira baserria (LanKopi bertan dago) eta ondoko gela-eraikina (informatika-gelak) eraistea beste eraikin bat egiteko. Horrenbestez, gabiltzan kontuz!, berriro hartuko gaituztelako estu. Izan ere, eraikinen bat egiten duten bakoitzean, soldata izozten digute.

Gauzak horrela, ez dugu uste eredu berriak onurarik ekarriko digunik, langileoi ez behintzat. Bestalde, zergatik ari dira su eta gar eredu ezarri nahian? Iruzetan ari dira Gizarte Segurantzarekin? Iruzetan ari dira langile batzuen kotizazioan? Legez kanpo ari dira aparteko orduak direla eta ez direla? Berritoki ere, Ignaziotar etika?