

## Inaceptable ajuste salarial para el curso 2019-20



Desde ELA-UD valoramos de forma muy negativa el ajuste salarial del 1,1% en el curso 2019-2020, porque no supone ningún avance en la recuperación del poder adquisitivo perdido los últimos años, y porque era totalmente viable haber realizado un incremento salarial mucho más importante atendiendo al estado de las cuentas facilitadas por la propia Universidad de Deusto (UD), de donde se deduce que la situación económica financiera es muy favorable. Así lo corroboran algunos indicadores que destacamos a continuación:

- La cuenta de pérdidas y ganancias arroja un resultado positivo de más 4,4 M€ (11M€ sin tener en cuenta el efecto amortización).
- El estado de flujo de efectivo al final del ejercicio es de más de 27M€.
- El patrimonio neto ha aumentado en casi 3M€.

No obstante, como la previsión para los próximos 3 años que realiza la UD es pesimista, como de costumbre, el ajuste salarial se podría calificar de "miserable", en el sentido más estricto del término.

### Relaciones laborales desreguladas

Gran parte de los problemas que padecemos el colectivo de trabajadores de la UD, tanto a nivel salarial como a otros muchos, se debe a que las relaciones laborales están cada vez más desreguladas, como consecuencia de no contar con un convenio colectivo propio que refleje nuestra realidad laboral.

El último informe sobre la situación de la negociación colectiva hasta mayo de 2019 revela que los trabajadores cubiertos por convenio tienen subidas salariales por encima del 2%, según información del medio Diario 16 de fecha 2019-07-10. Esto nos indica la importancia de tener un Convenio propio que regularice las subidas salariales, las tablas salariales y, en definitiva, las condiciones laborales propias de la UD.



## 2019-2020 IKASTURTEKO SOLDATAREN IGOERA ONARTEZINA

ELA-DUKOOK oso zekentzat, doilortzat eta tamalgarriztat jotzen dugu % 1,1 igotzea soldata 2019-2020 ikasturtean, kontuak oso positiboak izan dira eta.

2019ko uztailaren 10eko txosten baten arabera, %2tik gora igotzen zaie soldata langileei, baldin eta lan-hitzarmenik badute; beraz, oso garrantzizkoa da lan-hitzarmen propioa izatea.

Aurreko hamarkadan galdu dugun erosteko ahalmenari dagokionez, oso zail izango dugu berreskuratzea DUren filosofiarekin; hortaz, komeni zaigu antolatzea eta ekintza sindikalak burutzea.

Bukatzeo, DUren politika da oinarrizko soldatari eustea eta soldata aldakorra igotzea, eta horrek eragin kaltegarri batzuk dakartza: batetik, inork hartu nahi badu lanaldi-murriztapenik, oinarrizko soldataren gainean kalkulatu da soldata; bestetik, baldin eta oinarrizko soldata txikiagoa bada, pentsiorako kotizazioa ere txikiagoa da, eta, ondorioz, erretiroari ere eragiten dio modu kaltegarrian.

Hortaz, ELA-DUn, minduta eta etsita utzi gaitu soldata-igoeraren berri honek. Eta soldata eguneratzeari dagokionez, ez dugu inoiz izan egiatzko negoziatzaileekin.

## Pérdida de poder adquisitivo

ELA-UD es muy pesimista en cuanto a la recuperación del poder adquisitivo perdido en la última década. La consigna parece la siguiente: si la UD padece una coyuntura negativa se recortan las subidas salariales y, si es positiva, las previsiones a futuro son malas (aunque se va a crear la Facultad de Medicina). Todo el dinero del flujo de efectivo está para las obras.

La coyuntura nunca es positiva para los trabajadores de la UD que, dicho sea de paso realizan una labor ardua y muy comprometida. Está claro que si la plantilla de la UD no se organiza y realiza acciones sindicales reivindicativas la situación no va a cambiar nunca.

Finalmente, cabe hacer especial mención a la política de la UD de "contención" del sueldo base y más salario variable, que cada vez se hace más patente entre nosotros. De hecho, en este curso la Dirección y CC.OO. han aprobado el Nuevo Modelo de Gestión del Profesor Docente e Investigador (MGPI), que establece unos incentivos variables importantes (800 k€ en este curso 2019-2020). No nos cabe duda de que la UD va a extender esta política a todos los estamentos de la Universidad. ELA ya advirtió del peligro que esto supone a futuro para los/as trabajadores/as:

- Si existe salario variable el incremento anual de salario base consolidable será siempre menor. De hecho, en la previsión presupuestaria para el curso 2019-2020 de incremento/decremento de gastos de personal, mejoraría en casi la mitad si no existiera este salario variable, lo cual podría aumentar la subida salarial consolidable sustancialmente.

- Para los trabajadores que desean acogerse a reducciones de jornada por el motivo que sea, el cálculo del salario se realiza sobre el sueldo base. Si existe variable éste aumenta menos, y el perjuicio para estas personas es notable.

- No olvidemos que si el salario base es menor las cotizaciones para las pensiones también lo serán, y esto repercutirá en la futura jubilación de cada uno.

Desde ELA-UD hemos acogido esta noticia con gran dolor y frustración. En lo que respecta a materia de ajuste salarial nunca hemos tenido negociación real con la Dirección.

# Permisos laborales retribuidos contemplados en el E.T.



Los/as trabajadores y trabajadoras tienen derecho a permisos retribuidos regulados en el apdo. 3, art. 37 ET, no obstante, mediante negociación colectiva podrán mejorarse y ampliarse dichos permisos.

Para el TS el disfrute de permisos retribuidos ha de iniciarse el primer día laborable (Nueva doctrina).

## NOVEDADES

Con efectos de 8 de marzo de 2019 el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica los apdos. 3 b), 4, 5 y primer apdo. del 7 del art. 37 ET:

### \* En relación al permiso por lactancia de media hora acumulable:

- Imposibilidad de transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- Ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse

de forma simultánea pero que no son transferibles.

- El periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla 12 meses y el salario a percibir se reducirá proporcionalmente a partir del cumplimiento de los 9 meses (en paralelo se crea una nueva prestación de la Seguridad social para cubrir la reducción salarial entre el mes 9º y 12º).

- Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

- En caso de producirse un despido durante el disfrute del permiso por cuidado del lactante para la indemnización correspondiente se tomará como referencia el salario re-

gulador que hubiera correspondido sin reducción de jornada.

\* La SAN 12/05/2017 interpreta el permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar.

## PERMISOS RETRIBUIDOS

### 1- Matrimonio (15 días naturales).

a) boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia (1 día).

2- Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (3 días). Ampliables a 5 si el trabajador/a necesita desplazarse.

3- Traslado del domicilio habitual (1 día).

4- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal/ ejercicio del sufragio activo (el tiempo necesario).

5- Acudir a exámenes. En caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional (permisos necesarios, regulado por convenio colectivo).

6- Representantes de los trabajadores (negociación colectiva).

7- Por búsqueda de empleo ( si es despido objetivo): 6 horas durante el periodo de preaviso y la extinción del contrato.

8- Desplazamientos temporales por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial (4 días por cada desplazamiento de 3 meses. El trabajador será informado. El desplazamiento exigirá residencia, con independencia de salarios, gastos de viaje y dietas).

9- Permiso retribuido para ir al médico (para llevar a los hijos menores al médico).

10- Nacimientos de hija o hijo prematuros o que, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y podrán reducir su jornada

hasta 2 horas, con la disminución proporcional del salario).

11- Guarda legal: cuidado directo de menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida (reducción de la jornada de trabajo diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella).

12- Cuidado de menor por cualquier enfermedad grave, si implica ingreso hospitalario de larga duración y requiere la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla. Por convenio, esta reducción se podrá acumular en jornadas completas, en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

13- Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

14- Permiso en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción (para asistir a las preceptivas sesiones de información

y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad).

15- Permiso con reserva de puesto de trabajo para asistencia a curso de formación (permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo: la formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años y un año de antigüedad por lo menos del trabajador).

16- Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo (para su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrán reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario). Reordenación del tiempo de trabajo, adaptando el horario, aplicando horario flexible o de otras formas de ordenación que se utilicen en la empresa

17- Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido si se hace con un preaviso de quince días.

**El TSJ de Castilla-León ha interpretado, en relación con el permiso por hospitalización de familiar, que si ésta se prolonga por un período superior a dos días no es exigible que el comienzo del disfrute de la licencia retribuida coincida necesariamente con el inicio de la hospitalización. El Tribunal considera que si el permiso persigue el cuidado y compañía de un familiar, nada evidencia que haya de ser necesariamente en los días primeros de dicho ingreso aquellos en los que necesite más cuidados o compañía, al ser posible que en un primer momento, la dolencia del familiar no presente tanta gravedad como pueda mostrar con posterioridad tras la realización de pruebas sucesivas.**

**El permiso para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público no engloba acompañar a hijos al médico. Sentencia SOCIAL Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 1094/2017 de 14 de Julio de 2017**

**El Tribunal Supremo ha considerado como "justificación oportuna" del permiso el que se requiera y sea posible en función de las circunstancias de cada caso. La empresa no puede exigir con firma y sello oficial la hora de la cita médica, la de inicio consulta y la de su fin, ni dar con carácter general una hora para ir y volver. TS, Sala de lo Social, de 22/09/2009, Rec. 45/2008**



## ¿Quién firma nuestro convenio?

Como todos y todas sabemos, hasta hace unos años disfrutábamos de ciertas mejoras: cobrábamos un complemento de antigüedad por cada trienio que cumplíamos, el cónyuge y los hijos podían estudiar sin ningún coste y alguna cosa más, pero dichas mejoras desaparecieron de nuestro convenio laboral actual. La pregunta clave es quién firma nuestro convenio. Y éste dice lo siguiente: ... suscrito, con fecha 24 de abril de 2012, de una parte por las organizaciones empresariales CECE y EyG en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FETE-UGT y CCOO en representación de los trabajadores.

En ELA-UD, por supuesto, vamos a seguir trabajando para recuperar los trienios y demás mejoras perdidas, porque eran nuestras, y no pelearlas sería tirar piedras a nuestro tejado.

4

Además de lo anterior, nuestra mayor prioridad, sobre todo, es conseguir un convenio propio; es decir, un convenio negociado entre la UD y las trabajadoras y trabajadores de la UD.

“Desde ELA-UD os deseamos unas felices vacaciones”

“ELA-DU kideok opor zoriontsuak opa dizkizuegu”

## Zer da segurtasun eta Osasun Batzordearen (SOB)?

“Arriskuen prebentzioaren arloko enpresa-jarduerak aldizka eta erregulartasunez kontsultatzeko den parte-hartze organo parekide eta kolegiatu” gisakoa.

### ZER DA LAN-ARRISKUEN PREBENTZIOA?

Langileen laneko segurtasun eta osasunaren hobekuntza bultzatzea da; eta, horretarako, lan-baldintzetatik eratorzen diren arriskuei aurrea hartzeko behar diren neurriak aplikatu eta jarduerak garatzen dira, eta funtsezko tresna da laneko arriskuen prebentzioko (LAP) teknikari espezialistek enpresa bakoitzean egiten duten arriskuen ebaluazioa.

### ZER GERTATU ZEN 2019/06/19KO SOBEN BILERAN?

Kontu jakina da bileretako eguneko ordenako lehen gaia dela aurreko bileraren akta komentatu eta onartzea, horrela balegokio. SOB-en bileretako zenbait urtetako aktak sinatu gabe daudenez, orain dela gutxi adostu zen bilera egin baino hilabete lehenago jarriko zuela Driven zuzendaritzak aurreko bilerako akta, langileen ordezkariak denbora izan zezan aztertze aldera. Bada, ekaineko bileraren eguneko ordenan, lehena barik, azken gaia zen aktak eztabaidatzea eta onartzea. Eta, gainera, Driven ez zen akta jarri ez hilabete lehenago ez bezperan; beraz, zer arraio eztabaidatu eta aztertu behar zen?



Orain gutxi, Lan Arriskuen Prebentzioko Arauzko Auditoria bat egin du kanpoko enpresa batek DUn, eta ekaineko bilera baino hiru egun lehenago ipini zuen zuzendaritzak Driven auditoria horren gaineko txostena. Horren arabera, auditoriaren gomendioetako bat da SOB-en bileretako aktak egitea eta bilerak egin baino hilabete lehenago partekatzea dokumentazioa.

Baina, zer gertatzen da benetan aktekin? SOB-en, kide bat kezkatzen da bileretan esaten den guztia jasotzeaz (antza, oso ondo betetzen du bere zeregina), eta berehala igortzen omen dio aktaren zirriborroa Zuzendaritzako beste kide bati, eta horrexek partekatu behar du Driven, baina beti izaten da azken momentuan eta, gainera, aktak, dirudienez, manipulatuak egoten dira, ezen ez dira agertzen hainbat eta hainbat kontu.

Ondorioz, aski dela iruditu zitzaiolako bertan behera utzi zuen langileen ordezkariak bilera, begirunerik ezagatik eta ustez manipulatuagatik bai aktak bai eguneko ordenak.