

Inork ezin zuen imajinatu mundu-mailako gertaerez betetako urte batzuk bizitzea tokatuko zitzaigunik, lan mailan ez ezik, maila pertsonalean ere asko eta oso gertutik eragingo zigutenak. 2020ak pandemia ekarri zigun, eta horrek aldaketa handiak ekarri zituen lan-mailan, are gehiago GUFeko zentroetan lan egiten duten langileen artean. Lana akatsik gabe nola egin den egiaztatu ahal izan dugu, **kolektibo guztien profesionaltasuna agerian utziz**. Oso etapa gogorra izan da, batez ere, GUFeko zentroetan lan egiten dutenentzat, haien lan-baldintzak oso kaltetuta ikusi dituztelako eta NBEak lortzeko arazo handiak izan dituztelako, segurtasun- eta osasun-baldintza onenetan lan egin ahal izateko.

Azken lau urte hauetan **ALDAKETA ASKO IZAN DIRA LEGEGINTZA-MAILAN**. EPOEren erreformak (hautaketa-prozesuetan eragina izango duen Errege Dekretua), Egonkortze Legeak, EAEko Herri Administrazioen Kidego eta Eskalei buruzko Lege berriak eta Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege berriak, gure lan-baldintzak aldatzeaz gain (% 100eko ordainsaria aparteko ordainsarietan, besteak beste), enplegu publikoko eskaintzei eragingo diete.

## ENPLEGUA

Aldaketa handiak, beraz, **ENPLEGU PUBLIKOAREN ESKAINTZETAN**. ELAK Estatuko Egonkortze Legea nola geratzen zen jakin arte deialdirik ez argitaratzeko eskatu zion GUFeri, oinarritzkoa izango zelako, eta LPZ osoa eta Egonkortze Legean jasotako kasuei hel ziezaieketen kategorია guztiak berrikusteko konpromisoa hartu

genuen. Dakizuenez, TSIS, Gizarte Hezitzailea, Fisioterapeuta edo Administraria bezalako kategoriak prozesu arrunt gisa deitu ziren, eta, itxaron izanez gero, deitutako plaza asko Sendotze eta Egonkortze arloan eskainitako plazetara gehitu zitezkeen. GUFEk hartutako erabaki hori errespetu falta handia izan zen eta da, hainbeste urtetan administrazio hau aurrera ateratzeko lan egin duen langileekiko, argi eta garbi esan beharra dago.

Egoera berria eta oso zaila izan da, baina, azkenean, **EGONKORTZEKO ETA FINKATZEKO EPEen** hautaketa-prozesuen oinarriak onartzea lortu genuen. Kategoría batzuk ebazteke dauden arren, GUFEn lan egindako denbora erabakigarria izan da prozesu horietan lekua ateratzeko, eta prozesuan zehar, ELAk gardentasun handiagoa eta akats asko zuzentzea eskatu eta lortu du.

**E TALDEA da**, urrutitik, plaza gehien amortizazioa jasan dituen taldea. ELAk Enplegua Egonkortzeko Legea aprobetxatu zuen ahalik eta plaza gehien finkatzeko, eta, eskaintzaren ondoren, ahalik eta plaza-kopuru handiena eskaintzen eta deitzen ahalegintzen gara, **TALDE HORREK BERE KATEGORIA GUZTIETAN JASATEN DUEN DESBIDERATZE PRIBATIZATZAILEA SAIHESTEKO**.

- **EPEak**
- **BEHIN-BEHINEKOTASUNA GEHIEGIKERIAZ ERABILTZEAGATIKO EPAIAK**
- **ENPLEGU SUNTSIPENA**
- **LAN-POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDE BERRIAK**
- **NEGOZIATZEA**
- **ENPLEGU PUBLIKOA LORTZEKO PROZESUEN ZAINZEA**
- **ESLEIPEN FUNTZIONALEN AURKAKO BORROKA**
- **LAN-POLTSAK**
- **LEKUALDATZE-LEHIAKETAK**
- **GARDENTASUNA NOMINETAN**
- **ORDAINSARI BERA LANGILE FINKOENTZAT ETA BEHIN-BEHINEKO LANGILEENTZAT**

Aipatzekoa da, halaber, **BEHIN-BEHINEKOTASUNEKO KONTRATUETAN BEHIN-BEHINEKOTASUNA GEHIEGIKERIAZ ERABILTZEA**, GUFEn sortua, eta horrek hiru urtetik gorako bitartekotasunak dituzten pertsona askok finkotasun-eskaerak egitea ekarri du. Demanda gehienak langileak irabazten ari dira, eta Auzitegi Gorenak ebatzi beharko ditu. ELAk borrokan jarraituko du lan-eskaintza publikoetan plaza ateratzen duten pertsonak lanpostuaz jabetu daitezzen eta behin-behinekotasuna pairatzen duten edo jasan duten pertsonen eskubideak defendatzeko. **LANGILEAK BEREN ESKUBIDEAK DEFENDATZERA BIDE JURIDIKORA JOTZEAREN ARDURADUNAK DIRA GUFU KUDEATU DUTEN PERTSONAK**, kategoria batzuetan 20 urte baino gehiago igaro baitira LEPIk gabe edo ez baitute inoiz izan.

GUFEn, **HAUTAKETA-PROZESUEI BURUZKO IRIZPIDE OROKOR BATZUK NEGOZIATZEKE ditugu**, LEPen eskema berri bat finkatzeko, zati teorikoetan test motako azterketak eginez, lehenengo zati honetako nota geroko deialdirako gordetzeko aukera, eta oposizio-fasea gainditzeko bi alderdiek gainditu behar ez izatea.

Era berean, GUFEn eskatzen diogu proposatutako bibliografiara mugatzeko, prozesuei segurtasun eta lege-berme handiagoa emateko. Azken prozesuetan, hala izan da.

**GUFERako POLTSAK KUDEATZEKO IRIZPIDE BERRIAK negoziatzen ari gara**. ELAk aspaldi aurkeztu zuen bere proposamen oso eta artikulatua, honako aldaketa hauek aurreikusten dituen:

- Zonakatzea kentzea (zonak). Kontratu-motak bakarrik aukeratzea.
- GUFEn lan egindako denbora urtero birbarematzea.
- Kontratuak ez onartzeagatik zigorrak kentzea, edozein dela ere.
- Onartutako edo hasitako kontratuei uko egiteagatik zigorrak murriztea.
- Presazko kontratuak ezabatzea.
- Lanaldia murrizteko kontratuei uko egin ahal izatea, PENALIZAZIOARIK GABE, hasi eta 6 hilabete igaro ondoren.
- Eskaintzan akatsen bat egonez gero, lehenetsuneko egoerak galdutako kontratuak adina irautea, salbuespen gisa bakarrik. Akatsak itzul daitezela eskatzen dugu, kontratu mota edozein dela ere.
- Aurreko LEPetako lan-poltsak subsidiarioak izatea, azken LEPeko poltsak erabat agortzen direnean bakarrik erabiltzeko.
- Eskaintzetan gardentasun handiagoa izatea, Zentroek ordezkapenak egiteko eskatzen duten epea mugatzea eta kontratuak Poltsak Kudeatzeko Irizpideetan ezarritako ordenaren arabera eskaintzen direla zaintzea.

Hori guztia, gainera, **ORDEZKO LANGILEEN TXANDAKATZEA MURRIZTUKO DUTEN NEURRIAK ezarri**, **KONTRATUAK EDO ZEREGINAK METATZEKO KONTRATUAK PILATUZ**. Neurri horien bidez, ordezkapenak eraginkorrakoak izango dira, ordezeko langileen kontratuen kalitatea hobetuko da eta zentroetan lan egiten duten langileen baldintzak ere hobetuko dira, egunero langile berriekin lan egin behar izatea saihestuz.

**LEKUALDATZE-LEHIAKETAK** langile finkoen eskubidea eta administrazioaren betebeharra dira. Funtsezko elementua administrazio-karreran eta plantilla berrantolatze eta bere beharretara egokitzeko. GUFEn konpromisoa hartu zuen ELAekin LEKUALDATZE-LEHIAKETAK egiteko, gutxienez, BFAren maiztasun berarekin, eta urtero egin ahal izango du. Nahiz eta, EGONKORTZEKO EPEen, OHIKO PLAZEN ETA FINKOTASUN-EPAIEN eraginpean ez dauden plazen kopurua oso txikia izan, lekualdatze-lehiaketa bat lehenbailehen ateratzeko borrokan jarraituko dugu, beti sortzen baitira plaza hutsak existitzen ez ziren zentroetan, eta langile batzuei gutxi falta zaie bi urteko finkotasuna betetzeko eta parte hartu ahal izateko.

Legegintzaldi honetako beste puntu mingarri bat da **NOMINEN GARDENTASUNAREN** aldeko borroka eta **ORDEZKO LANGILEEK LANGILE FINKOEN EDO LANPOSTU HUTSEN ORDAINSARI BERA IZATEA**. Urteetan saiatu gara hori Administrazioarekin negoziatzen, ez da posible izan, inoiz ez zaie momentua iruditu. Are gehiago, Giza Baliabideen Zuzendariordetzako plaza bat sortu zen gai horri lehenetsua emateko. Administrazioaren eta sindikatu bakoitzaren arteko aldebiko bilerak egin ziren, lehenengo eta azken Batzordea, non sindikatu bakoitzak bere jarrera azaldu zuen eta, ordutik, EZER ez. Presazkoa da, urteak dira. Ordezko langileen kontratuak formula zaharkitu baten bidez likidatzen dira, eta, horren ondorioz, lan egindako ordua langile finkoek baino gutxiago ordaintzen zaie. Hori, gainera, askoz ere mingarriagoa da titularrak estaltzeko lanaldi-murrizketak eta kontratu osagarriak egiten dituzten pertsonen kasuan. ELAri epaimahaietan amaitzea beste aukerarik ez zaio geratzen, eta horiek izango dira azkenean ebatziko dutenak, ordezeko langileei ordaintzeko modua. Nominen gardentasuna ere eexigitzen dugu, eta langileek jakin dezatela zenbat ordu ordaintzen zaizkien konpentsazio-atseden gisa eta nola kalkulatzen den. Gaur egun, behin-behineko langileen nomina gure gain hartzen jarraitzeko prest ez gauden fede ekintza bat da.

Ezin ditugu aipatu gabe utzi azken urteetan GUFEn egindako **ESLEIPEN FUNTZIONALAK. ERANTZUKIZUN POSTUETAN HAUTAMENEZ JARTZEA**, eta horiek zaintzen eta erreklamatzeko jarraituko dugu. Ez dugu etsiko, GUFEn enplegu publikorako sarbidea errespetatzen dezan borrokatuz, BERDINTASUN, MEREZIMENDU ETA GAITASUN printzipioak errespetatzen dituzten prozesuen bidez.

## LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA

Zentroetara egindako bisitak, ebaluazio-simulazioak, GUFEn dauden lanpostuen ebaluazio ergonomikoak, langileek egindako eskariei erantzutea, hori guztia baldintza fisikoek, emozionalek eta ingurumenekoa hobera egin zezaten lortzera bideratuta egon da. Bisita bakoitzean jasotako datuen helburua hobekuntza horiek lortzea izan da. Horrez gain, langileek atalera bertara helarazten dizkiguten datu guztiak Osasun Prekomiteei hileroko helarazten zaizkie.

Egia bada ere pandemiaren lehen uneetan zaila izan zela material higieniko-sanitario egokia lortzea, zailtasun horiek konpontzen joan ziren langile guztiak dagokien materiala eta/edo NBEa izatea lortu arte.

Lorpen bat izan da zebrabide bat lortzea Bekoetxeko atearen aurrean, erabiltzaileei eta, ondorioz, zentro horretako langileei bitzta errazten diena.

Psikosozialen Batzordea arduratzen da, GUFeko langileen, lanetik eratorritako osasun mental-emozionaleko arazoak biltzeaz eta kudeatzeaz. Batzordean osatzen dira lantaldeak, inkesta psikosozialak egitearen egokitasuna baloratzen da eta horien emaitzak baloratzen dira, gabeziak detektatu eta horiek zuzentzen lagunduko duten neurriak ezarri ahal izateko.

Ez ditugu beti epe laburreko helburuak lortzen, baina behin eta berriz egiten dugu lan helburu horietan, langileen lan-baldintzak hobetu ahal izateko.

## EGUTEGIA

- **LORPENAK**
- **AURRERA PAUSOK**
- **TELELANA**



**EGUTEGIAREN ARAUDIAN** lortutako aurrerapen garrantzitsuak ere nabarmendu nahi ditugu, hobekuntza asko lortu baititugu (TXANDAK egun solteetan, UDAKO ordutegiaren malgutasuna 14:45era arte handitzea, NEGUAN arratsaldean 20:30era arte, goizeko ordutegian irteera beste ordu laurden batean (16:18, 16:15 eta 16:00), arratsaldeko derrigorrezko presentzia 1h30era murriztea, SEIHILEKORA bi ARRATSALDE aldatzeko aukera,

Senitartekoa zaintzeko lizentziak (50 ordu arte onartzen da 3 ordu hartzea blokean, sarreran edo irteeran batu gabe; AITATASUN/AMATASUN ETA EDOSKITZE LIZENTZIA hobetzea; eta EPAI bat irabazi ondoren, hobetu egin da bi urtetik beherako seme-alabengatikoa laguntza. Lotsagarria da administrazioa auzitegietara eraman behar izatea, kontziliazioari buruzko artikuluen interpretazio murriztaileen edo jaiotza-tasa handitzeko neurrien aurka.

Beste hobekuntza garrantzitsu batzuk, orain horietan aurrera egiten jarraitzeko borrokatu behar direnak, hala nola:

- Kontsulta medikoetan, mendekotasuna/ezintasuna baloratzeko bisitak sartzeari buruzko lortu dugun, eta hilabete berean (urtean 2 aldiz) 8 ordu gehiago gehitzeko aukera ematen da, kontsulta eta laguntza batera egiten badira, baina beste formula batzuk ere badaudela uste dugu, hala nola kontsultako eta laguntzako orduak urteko poltsak izatea.
- Lan egindako larunbatetako konpentsazioa hobetu egin da, konpentsazio-kadentzia 6, 6, 6 eta 6 eta 3koa izanik, eta ez da eteten urte aldaketarekin. Oso aurrerapen positiboa da urtean lan egindako 4 larunbatetako muga kentzea urteko asteburu askoko karteldegietarako, baina, batez ere, ordezkotutako langileentzat; izan ere, urtez urte 21 larunbatetik gorakoak galtzen zituen. ELAK oso argi du hurrengo urratsa kadentzia hobetzea dela, eta ildo horretatik borrokatuko dugu AKORDIOAREN/HITZARMENAREN NEGOZIAZIOAN.
- Ordu poltsa egun solteetan hartzeko malgutasuna handitzea (aurten 2 bloke daude).
- BAIMENA SOLDATARIK GABE HARTZEKO AUKERA EMATEA.

**TELELANA** ezartzeko beharra azpimarratu ondoren, Funtzio Publikoak oso proposamen murriztailea ekarri zigun, onartu ezin duguna eta onartu behar ez duguna, astean gehienez lanaldi bat zehazten duena eta buruzagitzetara eta administrazioari langileengana mugatzen dena. ELAren proposamena aurkeztu dugu eta energiari negoziatzen jarraituko dugu, TELELANA baita gure hurrengo helburua, telelana egin daitekeen lanpostuetan posible dela eta eraginkorra dela frogatu baita.

**GIZA BALIABIDEEN  
PLAN  
ESTRATEGIKOA**

- **AURREKO PLANA  
INDARGABETZEA**
- **EPAIMAHAIK**
- **GIZA BALIABIDEEN PLAN BERRIA**

2021ean berri txarra eman ziguten: GIZA BALIABIDEEN PLAN ESTRATEGIKOAN jasotzen ziren kalte-ordain zati batek zergak ordaindu behar zituen. Plana hobetzeko eskatu genien, horrek murrizketa argia zekarrelako eta ez zuten ezer egin. Ondoren, 2022an, PENTSIONEN ERREFORMA iritsi zen, erretiro aurreratuen atzerapena ere ekartzen zuena, pensioen murrizketa handiagoak zekartzalako, eta ez zuten negoziatu nahi izan.



Azkenik, Auzitegi Gorenaren azken epaien arabera, Giza Baliabideen Plan Estrategiko osoa eta akordioko eta hitzarmeneko zenbait artikulua ldebakarrez indargabetzea erabaki zuten. ELAtik argi izan genuen horrek beste murrizketa bat zela. Mobilizaziora eta AUZITEGIETARA jo genuen berriro, eta gure zerbitzu juridikoak eskura jarri genituen zuzenean eragindako afiliatuentzat, sindikatu gisa egin ditugun ekintza legalez gain.

Giza Baliabideen Plan Estrategikoa eta hitzarmeneko artikulua alde bakarrez indargabetu zirenez, ELAk eta gainerako sindikatuek demanda jarri genuen epaitegian. LEHEN AUZIALDIAN IRABAZI GENUEN, BAINA ADMINISTRAZIOAK ERREKURRITU EGIN ZUEN, ETA HELEGITEA JARTZEN JARRAITUKO DU GORENERA IRITSI ARTE.

Presioaren eta negoziazio berriaren eskaeraren ondoren, irtenbide bat proposatu ziguten: Plan berri bat sortzea, sistema zaharrarekin alderatuta erabat desberdina dena. Plan honek, erretiroa aurreratzeagatik prima batzuk eman beharrean, lana uzteari uzten diozun adina aurreratzeko aukera ematen du, soldata matenduz. Aurreko planean ez bezala, plan horretan ez da beharrezkoa alde aurretik erretiroa hartzea, baizik eta erretiro aurreratua hartzea (Gizarte Segurantzak horretarako aukera ematen badizu) edo dagokion adin arruntean erretiroa hartzea, baina bi kasuetan lanera lehenago joateari utziz.

Nolanahi ere, plan berri hori, oraingoz, epaia irmoa izan arte, aplikatuko da lan-kontratuko langileen kasuan. Epaia irmoa eta aldekoa bada, aurreko Giza Baliabideen Plan Estrategikoaren edo Plan berriaren artean aukeratu beharko da.

**AKORDIOA/  
HITZARMENA**

- **NEGOZIAZIOA**
- **BLOKEOA**
- **MOBILIZAZIOA**

2019az geroztik, AKORDIOA/HITZARMENAREN negoziazioak irekitzeko eskatzen ari gara, baina EZIN izan dugu aldatu Madrildik inposatutakoa betearazteko jarrera. Erosteko ahalmenaren galera data hartatik aztertzeko eskatu diegu. **EROSTEKO AHALMENA GALTZEA DAKARREN AKORDIORIK EDO HITZARMENIK EZ DUGU SINATUKO. KONPROMISOA ESKATZEN DIEGU.**

ELAk esan du, hain zuzen ere, egoera ekonomikoak, inflazioak, energia- eta hipoteka-krisiak inoiz baino gehiago behartzen gaituela arlo sozialean eta ekonomikoan baliozko akordioa lortzeko negoziazioei berriro ekitera.

## **NEGOZIAZIO ESPARRU PROPIOA DUGU! EROSTEKO AHALMENAREN GALERARI EZ!**

# 2019-2023 LEGISLATURA



Kalitatezko zerbitzu publiko bat mantentzeko dugun eskakizunean, BFAko eta GUFeko langileen lan-baldintzak hobetzeko borrokan jarraituko dugu, enplegu publikoaren alde, erosteko ahalmena berreskuratzea bermatuko digun AKORDIO/HITZARMEN bat lortzeko borrokan, familia, osasuna eta lana uztartzen lagunduko digun TELELANEKO sistema bat ezartzeko borrokan, genero-berdintasun osora iristeko eta euskararen erabilera normalizatzeko aurrera eginez, bai gizartean, bai lanean.

Horregatik guztiagatik, gure ondoan behar zaituztegu guztiok helburu hori lortzeko. **KALERA ATERATZEA TOKATZEN DA, GURE ESKUBIDEEN, ZERBITZU PUBLIKOAREN ETA BIZKAITARREN ESKUBIDEEN ALDE.**

## ZUEN BABESA, GURE INDARRA!



**Aktibatu Lortu Zaindu**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA