

ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO PERTSONALA
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

UPV/EHU



“Más necesarios/as
que nunca.
Organízate”
ZUREKIN EGUNERO

Zure
Baitan.
Está en ti



Zure eskubideak defendatu!
www.ccooirakaskuntza.org



Zure Baitan. Está en ti

2015

CCOOnen HAUTESKUNDE PROGRAMA

UPV/EHUko Langile Komisioen Atal Sindikalak, Euskal Funtzio Publikoaren Lege-Proiektuaren aurrean, Unibertsitatearen Autonomia bere horretan uztekoaren aldeko apustua egiten du. Negoziatio Sindikalari esker, AZPeokak lanorduei eta ordainsariei dagokienez homologatuta daude, eta hori ikus daiteke AZP laboralen hitzarmenean zein AZP funtzionarioen akordio arautzailean.

CCOO Irakaskuntzak bere gain hartzen du autonomia horren aldeko apustua, Eusko Jaurlaritzaren negoziatio-mahaian.

Azken 4 urteotan, hauek egin dira AZP funtzionarioen eta laboralen sektorean:

- **Lekualdatze-lehiaketa.**
- **Zerbitzu-eginkizunak:** UPV/EHUko gure sindikatuak 2014ko uztailan Akordio Berria sinatu zuen.
- **Prestakuntza Ikastaroak:** UPV/EHUko gure sindikatuak 2014ko otsailean, "AZPkoen prestakuntzarako II. Plan Integrala sinatu zuen. Epai baten ondorioz, matrikularen ordainketa berreskuratzen zen, bertan jaso bezala.
- **Telelanaren Plan Pilotua.** Honen helburu nagusia lan- eta familia-bizitza uztertzea da. Ebaluatu gabe dago.
- **Langile Komisioen Atal Sindikalak, UPV/EHUren beraren eskaintza zabalduz, 30 orduko ikastaroa burutu zuen:** "HAEeren 2. Hizkuntz Eskakizunaren azterketarako prestakuntza". LEP bat izanez gero, Langile Komisioek aukera izango luke berriazko ikastaroak emateko.
- **UPV/EHUko Euskararen II. Plan Gidaria.** (2013/2017).
- **AZP laboralen lanpostuen hornidura** (Hitzarmenaren arabera). AZP laboralen funtzio-lesleipenak: UPV/EHUko gure sindikatuak 2013ko uztailko Akordioa sinatu zuen.
- **Laneko Jazarpenak:** UPV/EHUko gure sindikatuak 2014ko ekaineko "Jazarpen-salaketak konpontzeari buruzko Akordioa" sinatu zuen.
- **Berdintasuna:** UPV/EHUko gure sindikatuak "2014ko apirilaren 3ko Akordioa sinatu zuen, UPV/EHUren Berdintasunerako Batzorde Sektoreartekoa".
- **Erretiroetarako Akordioa.** (2010eko uztailaren 15) Langile Komisioen Atal Sindikaletik, pertsonala gazteagotzeko plan bideragarria proposatzen dugu,

2015

PROGRAMA ELECTORAL CCOO

La Sección Sindical CCOO en la UPV/EHU apuesta por mantener intacta la Autonomía Universitaria, frente al proyecto de Ley de Función Pública Vasca. El PAS mantiene una homologación a efectos de jornada y retribuciones, que son fruto de la Negociación Sindical, que se visualiza tanto en el Convenio del PAS Laboral, como en el Acuerdo de Regulación del PAS Funcionario.

CCOO Irakaskuntza, hace suya nuestra apuesta por dicha Autonomía, en la Mesa Negociadora del Gobierno Vasco.

En los últimos 4 años en el PAS Funcionario y Laboral se han realizado:

- **Concurso de Traslados.**
- **Comisiones de Servicios:** CCOO EHU/UPV ha firmado el Nuevo Acuerdo en Julio de 2014.
- **Cursos de Formación:** CCOO EHU/UPV ha firmado el "II Plan Integral de Formación del PAS de la UPV/EHU" en febrero de 2014. Según sentencia se recupera el pago de la matrícula tal y como se recoge en el mismo.
- **Plan Piloto de Teletrabajo** cuyo objetivo principal es la Conciliación de la vida laboral y familiar, pendiente de evaluación.
- La Sección Sindical de CCOO, ampliando la oferta de la propia UPV/EHU, realizó un curso 30 horas: "Preparación para el examen del Perfil Lingüístico 2 del IVAP". En el caso de que hubiera una OPE tendríamos acceso a cursos específicos correspondientes desde CCOO
- **II Plan Director del Euskera** de la UPV/EHU (2013/2017).
- **Provisión de Puestos de Trabajo PAS Laboral** (según convenio). Asignaciones de Funciones PAS Laboral: CCOO EHU/UPV ha firmado el Acuerdo en Julio de 2013.
- **Acoso Laboral:** CCOO EHU/UPV ha firmado el "Acuerdo sobre solución de denuncias de Acoso en el Ámbito Laboral" en junio de 2014)
- **Igualdad:** CCOO EHU/UPV ha firmado el "Acuerdo de 3 de Abril de 2014...La Comisión intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU".
- **Acuerdo de Jubilaciones** (15 de julio del 2010). Desde la Sección Sindical de CCOO proponemos impulsar un Plan viable de rejuvenecimiento de la Plantilla, llevando a efecto el Acuerdo Firmado sobre el plan de Jubilaciones en toda su extensión: minoración del horario laboral según edad e indemnizaciones pactadas con la Administración. Asimismo en el contrato de relevo dar la posibilidad de acumulaciones del periodo laboral e impulsar en este Sector el teletrabajo.
- **Evaluación de Riesgos Psicosociales:** La Sección Sindical de CCOO EHU/UPV ha participado activamente en la elaboración del estudio que se ha

erretiroen planari buruz sinatutako Akordioa bere osotasunean gauzatu: adinaren araberako lanordueak gutxitzea eta Administrazioarekin adostutako kalte-ordainetak. Halaber, errelebo-kontratuan, lanaldiak metatzeko aukera eman eta sektore honetan telelana sustatzea.

- **Arrisku psikosozialen ebaluazioa.** UPV/EHUko Langile Komisioen Atal Sindikalak gogotsu parte hartu du UPV/EHUko langileen osasun psikosozialerako arrisku-faktoreak zeintzuk diren zehazteko burutu den ikerketan. Inkestan zein Arriskuak Ebalutzeko Taldeetan esku hartu duten guztiei eskerrak ematen dizkiegu. Egindako lan horri esker, orain talde bat sortu ahal izango da proposamenak aztertzeke.

Plantillak

- Egungo enplegua eta lan-postuak mantentzea.
- Langile Komisioen Atal Sindikalak "UPV/EHUko Ikastegien Berrantolaketa Prozesua dela eta, AZP funtzionario eta laboralaren Planifikazio Batzordearen Lan Berme Akordioa" sinatu du, Ikastegien Berrantolaketa proiektuari egokitua.
- Aurreko ildotik jarraiki, eta AZP laboralaren eta egonkortasuna duten bitarteko irakasleen plantillaren egonkortasun-jarraipen ezagatik, Langile Komisioen Atal Sindikalak zera proposatzen du: negoziazio-mahaietan, langile laboralentzako enplegua finkatzea, %77ko aldi baterako plantilla eta Egonkortasunik gabeko langile indize garrantzitsua duena eta Egonkortasuna duten Bitarteko Irakasleak LZetako plantzetan birkokatzea.

Lanbide Karrera

- Lanpostuak gehitzen ez direnez, Eskala ezberdinetako Barne Promozioa sustatu eta, nolana ere, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutua (EPOE) aplikatuz, Goi Mailako Eskala guztiak birmoldatzea.
- Barne-promozioa esperientzia eta prestakuntzaren arabera egin daiteke.
- Hirurtekoak jasotzea lanpostua kontuan hartuta eta ez norberaren eskalaren arabera... Karrerako funtzionarioak ez diren langileei egiten zaizkien kontratuekiko egoera berean.
- Lan-poltsa baten bidetik kontratu bat lortzen duten langileei lanpostu horren antzintasuna ordainduko zaie; dena den, kontratua lehiaketaren bidetik eskuratzen duten karrerako funtzionarioei (Lekualdatze edo Zerbitzu Eginkizunak) antzintasuna zein eskalatakoak diren kontuan hartuta ordainduko zaie.

Lan berdinari soldata berdina

Lan-baldintzak eta Ordainsariak:

- Lan-egutegiak, urtero, ordutegiak, oporrak, baimenak, etab... zehazten ditu. Langile Komisioen Atal Sindikalak batzorde honetan nabarmendu nahi du 55 urte baino gehiagoko langileek eta jende aurreko lanpostuetan dihardutenek lanaldi jarraitua eta

realizado para determinar cuáles son los factores de riesgo para la salud psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras en la UPV/EHU. Agradeciendo a los mismos su participación tanto en la encuesta como en los Círculos de Evaluación de Riesgos. Es por este trabajo por lo que ahora se podrá constituir un grupo para el estudio de las propuestas.

Plantillas

- Mantenimiento de la Plantilla y del Empleo actual.
- La sección sindical de CCOO ha firmado el "Acuerdo Marco de Garantías Laborales de la Comisión de Planificación del PAS Funcionario y Laboral ante el Proceso de Reorganización de Centros de la UPV/EHU" ad hoc al proyecto de Reorganización de Centros.
- Continuando en la línea anterior y ante la falta de estabilidad en la plantilla del Pas Laboral y personal Estable (Interinos con estabilidad) desde La Sección Sindical de CCOO propone: en las mesas de negociación la Consolidación de Empleo para el Personal Laboral con un 77% de plantilla temporal y un índice importante de trabajadores sin Estabilidad y la reubicación en plazas de RPT, del Personal Interino con Estabilidad.

Carrera Profesional.

- Promover la Promoción Interna en las diferentes Escalas ante la falta de aumento de plantilla y en todo caso recomponer todas las Escalas en el Grupo Superior en aplicación del EBEP.
- La promoción interna puede darse por experiencia y formación.
- Retribución de los Trienios en función del Puesto de Trabajo y no de la Escala de pertenencia, en igualdad a los contratos que se realizan al personal no Funcionario de Carrera.
- Los trabajadores que acceden a un contrato a través de Bolsa de trabajo se les abona la antigüedad de dicho puesto; sin embargo a los Funcionario de Carrera que acceden a través de Concurso (Traslados o Comisiones de Servicio) se les abona la antigüedad según su escala de pertenencia.

A igual Trabajo igual Salario

Condiciones de Trabajo y Retribuciones:

- El Calendario Laboral establece cada año la distribución del Horario, vacaciones, permisos etc. La Sección Sindical de CCOO pone de manifiesto en esta COMISION la petición de que los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años y los Puestos de Trabajo con Servicio al Público, tengan Jornada Continuada y Voluntaria. Petición que este Sindicato viene reivindicando desde el establecimiento por parte del Gobierno Vasco a sus Trabajadores.



borondatezkoa izan behar dutela. Hori da sindikatu hau errebindikatzeko ari dena Eusko Jaurlaritzak xedatu zuenetik.

- Lan- eta Familia-bizitzeko uztartzea hobetu eta egoerari egokitu.

- Borondatezko mugikortasuna, lan nekeza handiko lanaldien gainetik.

- Campusen arteko borondatezko mugikortasuna.

- Ordainsariei dagokionez, erosketa-ahalmena berreskuratzea, hots, ITZARRI pentsio-funtsaren ekarpenetan zein 2012. urteko ordainsari estran murrizketengatik galdutakoa.

Gizarte funtsa

- Banaketa zuzenagoa eman dadin, kalte soziala osatzeko duten irizpideak berrikustea.

ZERGATIK BOZKATU HAUTESKUNDE SINDIKALETAN

• Martxoaren 11n, UPV/EHU Hauteskunde Sindikalak izango dira.

• Ulergarri da langile askok ez bozkatzeko erabakia hartzea, azkenaldian sindikatuen lana alferrikakoa eta konplizetatzat jotzen baitute. Baina esan nahi dizuegu EZ BOZKATZEA GURE INTERESEN AURKA DOALA.

• Negoziazio-mahai batean, sindikatu baten ERA-GINKORTASUNA ez dago haren ordezkari gaitasun dialektikoaren, gogor aritzearen edo irmotasunaren mende, ATZEAN DUEN INDARRAREN MENDE BAIZIK: lan harremanetako gure markoan hiru iturrietatik lortzen den indarra: afiliazioa, botoak eta mobilizazioa.

• Langile Komisioak sindikatuak proposamenen bat egiten duenean, Administrazioak badaki hauteskundeetan lortutako ordezkari kopuruak babesten duela. Arazoa ez da gure sindikatua hobea edo txarragoa izatea, NEGOZIATZERA abstentzioaz ahalduta joan izatea baizik.

• Bozkatzea, 4 urte dirauen MOBILIZATZE ETA PRESIOA EGITEKO modua da. Erakunde sindikalek botoaren laguntza behar dute.

BOZKATU!!!!

ATERA ZURE INDARRA ETA HASERREA

CCOO Irakaskuntza
TÚ GANAS



Zure eskubideak defendatu!
www.ccooirakaskuntza.org

- Mejoras y adaptación a la realidad de la Conciliación Laboral y Familiar.

- Movilidad voluntaria por jornadas de mayor densidad.

- Movilidad voluntaria intercampus.

- En cuanto al capítulo de Retribuciones, recuperación de nuestro poder adquisitivo perdido por los recortes tanto en las aportaciones al fondo de pensiones ITZARRI y la paga extra correspondiente al año 2012.

Fondo social

- Revisión de los criterios que conforman el quebranto social para un reparto más equitativo.

POR QUÉ VOTAR EN LAS ELECCIONES SINDICALES

• EL día 11 de marzo están convocadas las Elecciones Sindicales en la UPV/EHU.

• Comprendemos que muchos de los trabajadores y trabajadoras hayan pensado no votar porque valoran como inútil y cómplice el trabajo sindical en los últimos tiempos. Pero queremos decirnos que NO VOTAR va en CONTRA DE NUESTRO PROPIOS INTERESES.

• LA EFICACIA de un Sindicato en una mesa de negociación no depende de la habilidad dialéctica de sus representantes ni de su fiera o firmeza DEPENDE DE LA FUERZA QUE TENGA DETRÁS. Una fuerza que en nuestro marco de relaciones laborales sólo se consigue de tres maneras: por afiliación, votos o movilización.

• Cuando CCOO hace una propuesta la administración sabe que es una propuesta respaldada electoralmente por el número de delegados obtenidos. El problema no es que nuestro Sindicato sea mejor o peor sino que va a la NEGOCIACIÓN debilitado por la abstención.

• Votar es una forma de MOVILIZARSE, DE PRESIONAR, que dura cuatro años. Las Organizaciones Sindicales necesitan del respaldo del voto.

¡¡¡¡VOTA!!!!

DEMUESTRA TU INDIGNACION Y TU FUERZA

CCOO Irakaskuntza
ZU GARAILA

