

IRAKASKUNTZA ENPLEGU PROPOSAMENA

HAURRESKOLAK

Ordezkapen gutxiago bete behar izaten dira. Ordezkapenak baldintzatuta daude bajen iraupena, haurreskolaren tipologia eta haurren bertaratzea, gure ustez lehenengo egunetik ordezkapen guztiak bete behar dira.

Erretiro adina legez luzatu denez, arreta zuzeneko orduak jaistea 55 urtetik gorakoentzat eta arreta zuzenerako orduak betetzeko kontratazio gehiago egin beharko zuten.

Haurreskolak Partzuergoan kuota 5 ordu edo gutxiago egoten badira 160 euro ordaintzen dituzte eta 5 ordu baino gehiago 208 euro, hau guzia bazkaria sartu gabe. Hezkuntzako gainontzeko zikloak bezala doakoa izango balitz matrikulazioa askoz ere altuagoa izango litzateke, eta honen ondorioz lanpostuak ere handituko ziren.

Eskaera dagoen lekuetan Haurreskolak irekita mantendu, landa eremuan batez ere, 2 urteko gelak zabalduz, leku askotan eskola publikoan 2 urtekoentzako plaza nahikorik ez dagoela ikusi baitugu.

IKASTOLAK

Gaur egungo egoera ikastoletan larria da oso finantzazioan murrizketak ezarri direlako.

Enpleguan 2 faktore hauek eragina zuzena izan dute; finantzazioaren murrizketak bi eratakoak izan dira ere; gelen itunetan (gela asko ez dira itundu, eta egoera hau ez da bakarrik urte baterako, baizik eta 4 urtetarako) eta proiektuen finantzazioan (IKT, euskaraz bizi, ...). Inbertsioetarako finantzazioan ere, murrizketak eman dira, honek ez badu eragina zuzena enpleguan, egoera konkretu batzuetan izan dezake.

Finantzazioan eman diren murrizketen ondorioak, ikastola askotan enplegua suntsitu da bi norabidetan:

- Finko ez ziren langileen kontratua ez berriztea.
- Langile finko batzuen egoera laborala aldatzea: beste ikastola batera (errelebo kontratuari esker) edo aurrejubilazioa.

Simatutako akordioaren ondorioz langile finkoen enplegua mantentzea lortu dugu. Nahiz eta enplegua finkoa mantendu, finantzazio murrizketaren ondorioz, hauen egoera ere atzera pausoak eman ditu, lan karga handituz, lehengoa handia bazen ere.

Egoera hau izanda, enplegua sortzeko egiten dugun hausnarketaren ondorioz, bidea Lan baldintzen Homologazioan datza. Homologazioak lanpostuak sortuko lituzke, egungo egoera da ikasle berdinak hezitzeko, Administrazioko irakasleagoaren erdiarekin baliatzen garela.

Homologazioa gauzatu dadin ezinbestekoa da finantzazioaren sistemaren aldaketa sakona, eta egunean dugun itunak ez du ahalbidetzen aukera hau; beraz, egoeraren aldaketa honek ere, Hezkuntza Lege berri baten bidez eman beharko litzateke, ez dago beste biderik.



ZERBITZUETAKO LABORALAK

- "In situ"ko janariaren aldeko apustua: batetik kudeaketa aldaketa eskatzen duten garaiatutako janaria duten zentroen eskabideei bide emanet, eta bestetik zentro berriean, non "in situ"ko janaria bultzatu egingo den.
- Garbiketako beharrizan berriak Saileko zerrenden jendearekin betez. Bai handitzeetan bai eta zentro berrien irekiera kasuetan ere.
- Zerbitzua ez pribatizatu.

GIZARTE EKIMENA

Irakaskuntza publiko berri baten kontzepzioak, ikastetxeen titularitateaz harago, ekarri behar du diru publiko finantzaturiko ikastetxe guztietako langileentzat ordainsarietan eta lan baldintzetan parekatze osoa.

Finantzia Marko berria lortzea eta honen arabera homologazioa ikastetxe publikoekiko langileen lan baldintzakin.

Titular eta Jaurlaritzaren arteko negoziaketan parte hartze zuena izatea eskatuko dugu, bertan langileon lan baldintzak jokoan jartzen dituzte eta.

Itundutako ikastetxetan ikasleen ratioak bataz beste, 1,30ekoa da, ikastetxe publikoetan berriz, 1,60koa. Hauek handituz gero, lanpostuak sortuko lirateke.

Aurrejubilazioak eta errelebo kontratuak bertan behera gelditzeak, kontratu berriak egiteari oztopoak dakarzkio.

EZ-UNIBERTSITARIOKO ADMINISTRAZIOKO IRAKASLEAK

Orain arte, bai Spainiako Gobernuak zein EAekoak, zerbitzu publikoetan aurrera eramandako murrizketa guztiek enplegua suntsitzeko eta zerbitzuen kalitatea eskasteko baino ez dute balio izan. Beraz, lehenengo neurria gure kolektiboan enplegua sortzeko murrizketa hauek bertan behera uztea izango litzateke. Murrizketa hauek bi bloketan banatuko genituzke, alde batetik irakaskuntzakoak propio direnak eta bestetik orokorrak irakaskuntzan ere eragin zuzena dutenak:

MURRIZKETAK

ORDEZKAPENAK: Lehen ordezkapenak X egun baino gehiago izango zirela jakiten bazen, lehen edo bigarren egunetik betetzen ziren. PSOEk beste interpretazio bat eman zion lan hitzarmeneko atal horri, eta X egun horiek pasa artean ez zuen ordezkorik bidaltzen. Orduan interpretazio berri horrekin ordezkapen, eta beraz lan, asko galdu da.

LIZENTZIAK: atal honetan ere murrizketak egon dira. Alde batetik, lehen ezkontzagatik 20 eguneko lizentzia ematen zen eta orain berriz 15ekoa. Beste alde batetik, lehen 59 urtetik gorako irakasleek ordu lektiboen herena murriztu zezaketen, baina orain hori ere bertan behera gelditu da.

RATIOAK: ikasgeletako ratioak asko igo dira, horrek hezkuntza kalitatea eskasteaz gain, lanpostuak suntsitzen ditu. Hau da, 10 urtetan eman den atzerapauso ikaragarria:



	2002	2012
Haur Hezkuntza	23	28
Lehen Hezkuntza	25	30
Bigarren Hezkuntza (DBH)	25	30
Batxilergoa	30	36
Lanbide Heziketa	20-25	24-30
Bikoizketak	15 ikasletik aurrera	20 ikasletik aurrera
Dibertsifikazio kurrikularra	6-12 ikasle bakoitzeko 2 irakasle	8-15 ikasle bakoitzeko 2 irakasle
Jantokiko arduraduna	Ikasturtean zehar jantokiko erabiltzaileen kopurua igoz gero, arduradunaren ordutegia horretara moldatzen zen	Arduradunak ikasturte hasierako ordutegia izango du nahiz eta ikasturtean zehar mahaikideen ratioa igo

FORMAKUNTZA: IRALEn irakasleen etengabeko formazio orduak eta ikastaroak, eta hauetarako liberazioak, jaitsi eta muritzu egin dira ikaragarri. 2002an 40950 egunetako liberazioak ematen ziren R ikastaroetarako eta 2012an berriz, 35720 liberazio egun soilik.

BESTE SEKTORE BATZUETAN ERE ERAGINA DUTEN MURRIZKETA OROKORRAK
ERRETIRO ADINA LUZATZEA
GAIXOTASUN BAJENA

HEZIKETA BEREZIKO HEZITZAILEAK

- 2009tik hona galduak lanpostuak berreskuratzea.
- 2010etik hona galduak eskubideak berreskuratzea.
- Jardun osoko lanpostu bakanteak: Lanpostu guztien %10 gehienez.
- Jardun partzialeko lanpostu bakanteak: bakante guztien %15 gehienez. Urte bakarrerako izaera badute, bestela (urte bat baino gehiago bada) bigarren urterako jarduna osatu behar. Gutxienezko jarduna: 4 ordukoak.
- Berritzegunearen eremuko hezitzailen hutsuneak betetzeko (ezustezkoak), zaintza irakaslearen antzeko lanpostuak sortzea (jardun osoko 16 lanpostu berri sortzea gutxienez).
- Esparru funtzionala zabaltzea: Haur Hezkuntzan, Suspertze goiztiarra eta Eskola Bizitzarako Prestaketa lanetan, Heziketa Premia Bereziak dituzten haurrei zuzenduta.

UPV-EHU IRAKASLEAK

- Promozioa: egoera honetan, eta beti, ezinbestekoa da promozio akademikoa bermatzea, lanpostuen eskaintza publikoaren bidez, hau izan da eta izango da LABen jarrera.
 - 2012ko urtean zehar bide laboralean unibertsitateak irudi iraunkorretara promozioa bermatu du Eusko Jaurlaritzaren baimenarekin, ez hala funtzionarioen bidean erreposizio tasa zela eta Madrileko gobernuak helegitea jarri baitzuen lehen deialdian.
 - 2013ko Estatuko Aurrekontu Legeak zaitasunak areagotu ditu batetik, eta bestetik, Jaurlaritzaren aurrekontu murritzak izango ditugu.
- Erretiroa: Unibertsitateak berak aitortzen duenez irakasleen plantila nahiko zaharkituta dago eta berritu beharko da gradualki. Orain arte, erretiro planak ez du emaitza oso onak izan. Programa hau indartu beharko da.



- Ikerlari lanpostuak. Ikerlari lanpostu finkoak gutxi batzuk baino ez dira, egun 30ren bat. Unibertsitate Planean jasotzen da hauen finantziazio propioa. LABen eskakizuna 2013rako aurreikusitako lanpostuen eskaintza bermatzea izango da, 15, hain zuzen.

UPV-EHU AZP

AZPren Lanpostuak

Aurrekariak:

1. 2005. urtean eta Lanpostuen Zerrendatik kanpo egiten ziren kontratazioen prekarietate tasa murriztu aldera, Erreferentziako Plantila (1. fasea) deituriko akordioaren bidez 117 behin behineko kontratu Lanpostu Zerrendaren behin betiko lanpostuak bihurtu ziren eta bibliotekarako 20 lanpostu berri.
- 2.- 2008. urtean Erreferentziako Plantilaren (2. fase) Akordioa UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartu zuen. Bertan jasotzen denez, Estatuko(eta Europako) beste Unibertsitate presentzialekin alderatuz. AZPren ratioak Irakasleekiko zein Ikasleekiko oso baxuak ziren (0,38 hemen eta 0,51 Estatuan), hori eta UPV/EHUn eredu deszentralizatuaren eragina kontutan izanik 1.000 lanpostutik gora sortu behar zirela ondoriozta zuen. Horietatik 500en bat behar beharrezkotzat eta premiazkotzat jo ziren.
- 3.- 2011n II Unibertsitate Plana (2011-2014) jarri zen martxan eta epealdi honetarako AZPren 250 lanpostu berri sortuko zirela iragarri zen (50 lanpostu 2011an, 50 lanpostu 2012an, beste 50 lanpostu 2013an eta azkenik 100 lanpostu 2014an) batez ere ikerkuntza eta transferentzia alorretan.
- 4.- 2013an, sortu behar ziren lanpostu horietatik 2011ri dagozkionak sortu ziren, eta Rajoiren Gobernuak 2011ko Abenduaren Errege dekretuak lanpostuak sortzea debekatu ondoren 2012 ez dira aipatu lanpostuak sortu. Horren ordez eta finantziazioa, egon bazegoenez, 50 behin behineko kontratuak egin ziren 2012ko abenduan.

Urtea	2003	2004 2005	2005 2006	2006 2007	2008	2011	2012
Lanpostuak (Lanpostu zerrendan)	1164	1297	1298	1319	1339	1518	1569

Ondorioak:

Madriletik inposatutako neurriak medio eta erkidegoko aurrekontuetan egon daitezkeen murrizketen ondorioz, behar beharrezkoak aurreikusten ziren lanpostuak sortzeko arazo larriak izaten ari eta izango direla baiezta dezakegu.

AZPren Kontratazioa: prekarietatea eta egonkortasuna

Aurrekariak

- 1.- 1995ko OPEa erkidegoko TSJk bertan behera utzi zuen, beraz, 1988koa zen AZPn burutu zen azken OPEa. Harrezkero ez zeuden baldintzarik AZPren langileen egonkortasuna eta UPV/EHUn sartzeko egin behar zen bidea uztartzeko.
- 2.- 2004an Euskal Unibertsitate Sistemaren Legean, sindikatuok (LAB-ELA-STEE-EILAS) egindako lanari esker,



UPV/EHUko AZPko langileentzat egonkortasun aukera jaso zen. Horri esker, 616 langilek enplegua bermatuta izango zuten 3. OPEa gauzatu arte, eta balizko OPEtan %45 puntuazioa arte eskuratu zezaketen merezimendu fasean.

3.- 2007an eta genuen babes legalaz baliatuz OPE bat egitea adostu zen, lehenengo funtzionario plazak eskainiko ziren eta segidan lanpostu laboralak. Azken lanpostu hauek eskaini gabe gelditu ziren, 2011ko Abenduan argitaratu zen dekretuan jartzen zen debekuaren ondorioz. Gauzak horrela zegoen behin-behinekotasun tasa oso gutxi murritzzen zen.

4.- 2008an eta 2012an burutu diren Errektore hauteskundetan, hautagaik guztiak iragarri dute egonkortasun berri bat AZPrentzat. Egungo Errektoreak ez du ezer egin aurreko agintaldian eta oraingo honetako hasieran ez dago proposamenik alde horretatik.

5.- 2012ko UPV/EHUko aurrekontuen “negoziazio” an AZPren enplegu maila mantentzearen aldeko aldarrikapen izan genuen nagusi LABen. Eta lorpentzat jo dezakegu 2012ko urtarilean zegoen kontratacio maila (1880 kontratu/izendapen) eta 2012ko Abenduan zegoena alderatuz gero (1887 kontratu/izendapen)

Ondorioak. AZPen OPEa eta EGONKORTASUNA

1.- Lehentasuna, ENPLEGUA MANTENTZEA. ENPLEGU EGONKORRA; Laboralen %80tik gorako behin-behinekotasuna. Funtzionarioen artean ere (nahiz eta 2009 OPEa burutu) jadanik %40a gainditu da, tasa izugarri altuak dira.

2.-Zein alternatiba dago OPErik egin ezin bada?

3.- Eusko Jaurlaritzako aurrekontuetan emango diren murriketen ondorioz II Unibertsitate Planean aurreikusten zen hazkundea (250 lanpostu) ez da beteko, are gehiago, AZPren oinarrizko egitura arriskuan jarriko da.

4.- Lanaldiaren handitzeak ordezkapenak eta behin behineko kontratacioak murritzten ditu.

UPNA

Elkartuak delako kolektiboa figura administratiborik gabe dago lanean. Asko autonomoak dira eta ordu batzuk besterik ez dituzte egiten unibertsitatean. Aspaldiko LABek bultzatutako borroka hau irabaziz gero prekarizazioarekin amaitu eta lanpostu berriak sortuko lirateke.

NAFARROAKO ADMINISTRAZIOKO IRAKASLE EZ-UNIBERTSITARIOAK

Nafarroatik ere pentsatzen dugu enplegua sortzeko proposamena baino suntsitzen ari dena berreskuratzea dela lehentasuna. Azken urteetan pairatzen ari garen erasoek enplegu suntsitze handia ekarri dutelako.

Murriketek geletako ratioen igoera ekarri dute, baita zuzeneko eskola orduen igotzea ere. Honek, berarekin, irakasle gutxiago kontratatzea ekarri du.

Enplegua sortze bidean ratio horiek bere horretan mantentzea ez da nahikoa eta jaitsi egin beharko lirateke egoerak eskatzen duenean. Behar berezidun ikasleak, etorkin kopuru handiko eskualdeetan, etab.

Ordezkapenak lehen egunetik betetzeak, neurriaren ezinbestekotasunarekin batera, enplegu sortzea ekarriko luke berarekin. Ikuisten ari gara joera kontrakoa dela eta ordezkapenak geroz eta beranduago datozena.



Erretiro adina 65etik 60ra jaistea eta irakasleen lan karga jaistea 58 urtetatik aurrera (murrizketekin neurri hau kanpora) noski beti ere lanpostua ordezkatua izanik.

Hezkuntzara bideratzen den aurrekontuak igotzea. Espainiar estatuak aurrekontuetatik Hezkuntzari bideratutako diru partida Europako beste herriengandik oso urrun egoten jarraitzen du (Austria, Danimarka, Frantzia, Noruega, ...)



PROPUESTA DE CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO EN IRAKASKUNTZA

HAURRESKOLAK

Se realizan menos sustituciones. Las sustituciones están condicionadas a la duración de la baja, a la tipología de la haurreskola y a la asistencia de los niños/as. A nuestro entender deberían cubrirse todas desde el primer día.

Debido al retraso de la edad de jubilación, reducción de horas de atención directa a personal mayor de 55 años y posterior contratación de personal sustituto para cubrir dichas horas.

Las cuotas a pagar en Haurreskolak Partzuergoa son de 160 horas para menos de 5 horas de presencia, y 208 euros para más, todo esto sin tener en cuenta el coste adicional de la comida. Si este ciclo fuera, como en el resto de los ciclos de carácter gratuito, la matriculación sería mucho mayor, y en consecuencia mayor sería también la contratación.

Mantener la Haurreskola abierta allí donde haya demanda, especialmente en las áreas rurales, abriendo gelas de 2 años, porque en la red de la escuela pública dependiente de la administración no hay plazas suficientes para atender esta demanda.

IKASTOLAK

La situación actual en las ikastolas es muy preocupante por los recortes en la financiación.

En el empleo han incidido dos factores: los recortes en la financiación han sido de dos tipos, por una parte se han reducido las gelas concertadas (muchas de ellas se han quedado fuera de la concertación, no sólo de un año sino también para los de 4), por otra parte se ha reducido la financiación de proyectos (IKT, euskeraz bizi, ...). También se han producido recortes en la financiación de inversiones, cosa que aunque no ha incidido de manera directa y generalizada en el empleo, en determinadas ocasiones sí.

- Como consecuencia de los recortes en la financiación en muchas ikastolas se ha destruido empleo temporal en dos sentidos:

- La no renovación de personas que nos eran fijas.
- Cambio en la situación de personas fijas: traslado a otra ikastola (gracias al contrato de relevo) o prejubilación.

Mediante el acuerdo firmado se mantiene al personal fijo, pero también la situación de estas personas ha habido retrocesos, ya que su carga de trabajo, que ya era considerable, ha aumentado aún más debido a la reducción de la financiación.

En esta situación, entendemos que una de las formas para crear empleo en este ámbito es por la vía de la homologación. La homologación traería consigo la creación de nuevos puestos de trabajo, ya que en la situación actual para el mismo número de alumnos/as estamos la mitad del profesorado de la red de la Administración.



Para una verdadera homologación es imprescindible un cambio radical del sistema de financiación, cosa que el Concierto actual no hace posible; por lo tanto, este cambio, debería darse en el marco de una nueva Ley Educativa Vasca, no hay otra vía.

PERSONAL LABORAL DE SERVICIOS

- Apuesta por la comida “in situ”: Por un lado atendiendo las peticiones de los centros con comida trasportada que soliciten cambio de modelo de gestión y por otro en los centros nuevos, en los cuales se permitirá la implantación de la comida “in situ”.
- Cubriendo las nuevas necesidades de limpieza con personal laboral en listas del departamento. Tanto en ampliaciones de centros como en creación de los mismos.
- No privatización del servicio.

CENTROS DE INICIATIVA SOCIAL

Un nuevo concepto de Educación pública, debe traer consigo, más allá de la cuestión de la titularidad de los centros, una total homologación en condiciones salariales y demás cuestiones para el personal de todos los centros financiados con dinero público.

Conseguir un nuevo Marco de Financiación, y en función de ello una homologación de las condiciones de los centros públicos dependientes de la administración.

Tenemos que estar en las negociaciones entre los titulares y Jaurilaritza, ya que en esas negociaciones se abordan cuestiones que tienen que ver directamente con el personal.

En los centros concertados los ratios son de media de 1,30, sin embargo en los públicos dependientes de la administración son de 1,60. Si se homologaran se crearían muchos puestos de trabajo.

La desparición de las prejubilaciones y el contrato de relevo ha supuesto un nuevo obstáculo para la realización de nuevas contrataciones.

PROFESORADO DE LA ADMINISTRACIÓN (CICLO NO UNIVERSITARIO)

Los recortes impuestos hasta la fecha, bien sea por parte del Gobierno español bien por parte del de la CAV, no han hecho sino perjudicar la calidad educativa. Por lo tanto, la primera medida a adoptar debería ser dejar todos esos recortes sin efecto. Estos recortes los clasificaríamos en dos grupos, por una parte los propios del sistema educativo, y por otra, los generales que han incidido también en el sector de la enseñanza:

RECORTES PROPIOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

SUSTITUCIONES: Si antes se sabía que las sustituciones iban a realizarse a partir del día X de ausencia de la persona titular, se realizaban desde el primer día o desde el segundo. El PSOE le dió una nueva interpretación al artículo del convenio que regulaba esta cuestión, y empezó a no realizar la sustitución hasta transcurrido ese día X. Con esta nueva interpretación se han perdido muchas sustituciones.



PROPUESTA DE CREACIÓN DE EMPLEO EN
IRAKASKUNTZA

LICENCIAS: también en este apartado ha habido recortes. De una parte, antes por contraer matrimonio se daban 20 días y ahora 15. Por otra parte, el profesorado con más de 59 años podía reducir su jornada lectiva en un tercio, y ahora esa posibilidad ha quedado anulada.

RATIOS: los ratios han subido mucho, eso además de reducir la calidad de la enseñanza destruye puestos de trabajo. Este es el retroceso que se ha producido a lo largo de los últimos 10 años:

	2002	2012
Educación infantil	23	28
Educación Primaria	25	30
Educación Secundaria (ESO)	25	30
Bachillerato	30	36
Formación Profesional	20-25	24-30
Desdobles	A partir de 15 alumnos/as	A partir de 20 alumnos/as
Diversificación curricular	2 profesoras/es por cada 6-12 alumnas/os	2 profesoras/es por cada 8-15 alumnas/os
Responsable de comedor	Si a lo largo del año subía en número de comensales, la dedicación de la persona responsable se adaptaba	La persona responsable sigue con la dedicación inicial a pesar de haber subido el número de comensales

FORMACIÓN: Se han reducido tremadamente las liberaciones para curdos y formación de IRALE. En el 2002 se hicieron 40.950 jornadas de liberación para los cursos R; y en el 2012 sin embargo, 35.720 días sólo.

RECORTES GENERALES QUE HAN AFECTADO A NUESTRO SECTOR

INCREMENTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

DESAPARICIÓN DEL COMPLEMENTO AL 100% DE LAS BAJAS

PERSONAL DE EDUCACIÓN ESPECIAL

- Recuperación de los puestos de trabajo destruidos del 2009 a esta parte.
- Recuperación de los derechos sustraídos del 2010 a esta parte.
- Plazas de jornada completa vacantes: como máximo el 10% del total.
- Plazas de jornada parcial vacantes: como máximo el 15% del total. Si tienen carácter anual, si su duración es superior para el segundo año que sean jornadas completas. Jornada mínima: 4 horas.
- Crear puestos de trabajo parecidos a los del profesorado de zaintza (como mínimo contratación de 16 personas a jornada completa) para cubrir los huecos del personal educativo de Berritzegune (ante imprevistos)
- Ampliar el ámbito funcional: dirigido a niños/as con necesidades especiales de los ciclos de Educación Infantil, a la Motivación precoz y a la Preparación para la Vida Escolar.

PROFESORADO UPV-EHU

- Promoción: siempre es necesario impulsar la promoción académica.
 - A lo largo del año 2012 la universidad garantizó la promoción del personal laboral a figuras permanentes, pero no lo hará para el personal funcionario por el recurso presentado por el Gobierno de Madrid a la primera convocatoria, por la tasa de reposición.
 - La ley de Presupuestos Generales del Estado del 2013 empeoró la situación, y por otra parte Jaurlaritza



también recortó los presupuestos.

- Jubilación: Tal y como reconoce la propia universidad la plantilla está muy envejecida, y habría que rejuvenecerla gradualmente. Hasta ahora, el plan de jubilación no ha dado muy buenos resultados. Habría que impulsar más este programa.
- Puestos de investigación. Los puestos de investigación fijos son sólo unos pocos, alrededor de unos 30. En el Plan de la Universidad se recoge la financiación propia para ellos. La exigencia de LAB es que se mantenga cuando menos la oferta del 2013.

UPV-EHU PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Puestos de trabajo de Administración y Servicios

Precedentes:

- 1.- En el año 2005 para reducir la precariedad de las contrataciones que se hacían fuera de las Listas de Contratación, a través del acuerdo denominado Plantilla de Referencia (fase 1), 117 puestos de las Listas de Contratación se hicieron fijos, y 20 puestos nuevos para la biblioteca.
- 2.- En el año 2008 el Consejo de Gobierno de la UPV aprobó el Acuerdo de la Plantilla de Referencia (fase 2). Según lo dispuesto en dicho acuerdo, en atención a la situación del Estado (y de Europa) y de otras universidades presenciales, los ratios del personal de Administración y Servicios eran muy bajos (0,38 aquí y 0,51 en el Estado); teniendo en cuenta eso y el modelo descentralizado de la UPV, se llegó a la conclusión de que había que crear 1.000 nuevos puestos de trabajo. De esos 500 se consideraron necesarios y urgentes. A su vez, se aprobó en el Parlamento el I. Plan de la Universidad, y para el plazo 2007-2010 se aprobó la creación de 205 puestos de trabajo de personal de administración y servicios (138 puestos en el 2008, 37 en 2009 y 38 en 2010).
- 3.- En 2011 se puso en marcha el Plan de la Universidad (2011-2014) y para este plazo se anunció la creación de 250 nuevos puestos de trabajo (50 en 2011, 50 en 2012, otros 50 en 2013 y finalmente 100 en 2014) sobre todo en investigación y en los ámbitos de transferencia.
- 4.- Hoy por hoy, en el 2014, de los puestos de trabajo que había que crear se han creado los correspondientes al 2011, y tras el Decreto Real del 2011 de Rajoy prohibiendo la creación de nuevos puestos de trabajo, los previstos para el 2012 no se han creado. En su lugar, y como financiación había, se han hecho 50 contrataciones temporales en diciembre del 2012.

Año	2003	20042 005	20052 006	20062 007	2008	2011	2012
Puestos de trabajo (Relación de puestos)	1164	1297	1298	1319	1339	1518	1569

Consecuencias:

Como consecuencia de los recortes de Madrid y de los recortes que puedan darse en nuestros presupuestos públicos, no se están creando puestos de trabajo que se consideran urgentes.



Contratación de personal de Administración y Servicios: precariedad y estabilidad

Precedentes

- 1.- El TSJ autonómico dejó sin efecto la OPE de 1995, por lo tanto, la última OPE se hizo en 1998. A partir de ahí no ha habido forma de compatibilizar la estabilidad del personal de Administración y Servicios, y el acceso a la UPV.
- 2.- En 2004, gracias al trabajo realizado por los sindicatos (LAB, ELA, STEE-EILAS) se recogió en la Ley del Sistema Universitario Vasco, la posibilidad de estabilidad para este personal. Gracias a ello, 616 personas tendrían garantizado su puesto de trabajo hasta la tercera OPE, y en ella se les reconocería hasta un 45% de la puntuación en la fase de méritos
- 3.- En 2007 y teniendo en cuenta la protección legal se acordó una OPE, primero se ofrecerían los puestos de funcionariado y después los laborales. Estos últimos quedaron sin efecto por efecto de la prohibición de diciembre del 2011. Así no se consiguió reducir la alta tasa de temporalidad de este colectivo.
- 4.- En las elecciones al Rectorado del 2008 y del 2012 todas las candidaturas han prometido solucionar el tema de la temporalidad. El rector actual no ha hecho nada en la legislatura anterior, y tampoco ahora parece tener ninguna propuesta.
- 5.- LAB defendió en las negociaciones del 2012 de los presupuestos de UPV/EHU la reivindicación de que se mantuvieran los puestos de trabajo de este colectivo. Podemos considerar un éxito el nivel de contratación de diciembre de 2012 (1.887 contratos/nombramientos) en relación a los de enero del 2012 (1.880 contratos/nombramientos)

Consecuencias

- 1.- La prioridad es MANTENER EL EMPLEO. EMPLEO ESTABLE: temporalidad superior al 80% en los laborales. Entre el funcionariado (aunque se haya realizado la OPE del 2009) también es de más de un 40%, son tasas muy elevadas.
- 2.- ¿Cuál es la alternativa si no se pueden hacer OPEs?
- 3.- Como consecuencia de los recortes que se van a hacer en los presupuestos de Jaurlaritza no se va a incrementar la plantilla en 250 puestos (tal y como se recogía en el II Plan de la Universidad), es más, la plantilla básica de personal de Administración y Servicios se tambaleará.
- 4.- Cualquier incremento de la jornada las sustituciones y contrataciones temporales también sufrirán un retroceso.

UPNA

El colectivo denominado Elkartuak está trabajando sin figura administrativa. En muchos casos son personal autónomo, y sólo trabajan unas horas en la universidad. Si se impulsara la pelea de LAB por resolver esta situación, se crearían muchos puestos de trabajo.

PROFESORADO NO UNIVERSITARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE NAFARROA

En Nafarroa también pensamos que en lugar de avanzar en la creación de empleo se está destruyendo. Las agresiones de estos últimos años han tenido su traducción en pérdida de puestos de trabajo.

Los recortes han supuesto un incremento de los ratios, también un incremento de las horas lectivas. Y eso ha



PROPUESTA DE CREACIÓN DE EMPLEO EN
IRAKASKUNTZA

supuesto una reducción en la contratación de profesorado.

De cara a la creación de empleo no es suficiente con el mantenimiento de esos ratios, sino que deberían bajarse. En función del alumnado con necesidades especiales, en el caso de comarcas con mucho alumnado inmigrante, ...

Las sustituciones desde el primer día, además de ser totalmente necesarias, traerían consigo la creación de empleo. Sin embargo la tendencia es la contraria.

Reducir la edad de jubilación de los 65 a los 60 y reducir la carga de trabajo del profesorado mayor de 58 años (cuestión que teníamos y desapareció con los recortes) con la consiguiente sustitución.

Incremento de los presupuestos dirigidos a la educación. El Estado español se queda muy lejos de lo que se invierte en educación en Europa (Austria, Danimarka, Frantzia, Noruega, ...)

