

Jornada de 2016: decisiones que no servirán para mejorar realmente

La administración de la UPV/EHU ha publicado recientemente la Circular de Jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal del PAS para el año 2016. En opinión de LAB, las medidas en ella contempladas, por desgracia, **no servirán para mejorar realmente las posibilidades de conciliación ni cara a igualar o equiparar las condiciones del personal.**

Aún más, se incrementarán las desigualdades, soportando quienes tienen unas condiciones más precarias las peores condiciones el próximo año.

En la circular se recogen los distintos tipos de jornadas de trabajo, las vacaciones y algunos permisos y licencias.

En lo referente a las modalidades de jornada:

- Dentro de la jornada de trabajo normalizada se plantean como posibilidad la jornada partida (mañana y tarde, con 2 tardes libres), la intensiva (durante todo el año) y la mixta (mañana y tarde, con 3 tardes libres). Pero viendo los horarios y posibilidades de cada una, parece que la jornada intensiva estuviera planteada para no ser solicitada por el personal, y queda patente que es un obstáculo para la conciliación. En este sentido, no se ha aceptado la propuesta de LAB de alargar la jornada de verano hasta las 14:45 h a pesar de que este cambio posibilitaría disponer de más días libres en las nuevas modalidades. El plazo para solicitar el tipo de jornada normalizada finalizará el 8 de enero, y los cambios que se acepten de tipo de jornada normalizada y de días que se librarán por la tarde se pondrán en marcha el 18 de enero. Es de subrayar y rechazable que no se ofrezca al personal que no trabaje durante todo el año (es decir, quienes hacen sustituciones y tienen los peores tipos de contratos temporales) la posibilidad de solicitar la jornada mixta o intensiva.
- Respecto a los puestos de trabajo con jornada distinta a la normalizada, la administración no ha aceptado la principal propuesta de LAB de negociar y acordar el horario de apertura y cierre al público de los centros y servicios. Junto a ello, la Gerencia rechaza unificar los criterios de apertura y la compensación de los sábados trabajados en los centros y servicios que abran dichos días, obedeciendo los deseos de los lobbies y jefaturas de cada lugar.
- La más clara muestra de ello son las decisiones respecto a la Biblioteca: Cierre todos los sábados de la de Leioa y, por el contrario, apertura (34 sábados) de las de Sarriko (Bilbao), Carlos Santamaría (Donostia) y Las Nieves (Vitoria-Gasteiz). Así, y a pesar de que la administración ha atemperado en cierta medida sus intenciones más inaceptables, no ha aceptado las propuestas de LAB: Si se puede cerrar la Biblioteca de Leioa los sábados porque está garantizado el servicio público, que se actúe de igual manera con las de Sarriko, Carlos Santamaría y Las Nieves: cerrar también éstas. Más aún viendo cómo la administración, dejando de lado la propuesta de LAB de compensar cada hora trabajada por 2 horas libres, aplicará la más baja posible -1,5 horas por hora trabajada en sábado- y no contempla la posibilidad de utilizarlas como bolsa horaria a disposición de las necesidades del personal.
- Además, el número de sábados a realizar por el personal es muy diferente: en el caso de las Bibliotecas de Donostia y Gasteiz el personal de dirección y altos responsables trabajarán 1 de cada 8 -4 al año- y el resto 1 de cada 4 -8/9 al año-. En Sarriko, sin embargo, todos los puestos con jornada partida y sábados trabajarán 1 de cada 4 y quienes tienen jornadas de mañana o tarde con sábados 1 de cada 6 (en un principio la administración planteaba que abriesen sólo con el personal subalterno). Los peores casos, nuevamente, serán las del personal subalterno con contrato temporal: En Donostia y Gasteiz deberán abrir todos los sábados del año (34) una única persona. Junto a estas personas, son quienes trabajan en la Biblioteca todo el año con jornada de tarde los más perjudicados, dado que no pueden utilizar las horas de los sábados

para coger días completos u horas libres, obligándoles la administración a retrasar su entrada unos minutos.

Por otro lado, la circular de 2016 recoge la decisión unilateral de cerrar los centros y servicios, reflejando su clara voluntad de obligar al personal a coger nuestros días libres y vacaciones en los períodos que las direcciones establezcan para ello. LAB no acepta que esto sea así, y tiene voluntad de reclamar y defender el derecho a disfrutar de nuestras vacaciones de una forma negociada y no impuesta. Además, queremos advertir que estas medidas a medio plazo pueden significar pérdida de empleo. En la misma línea, nos parece significativa la no aceptación (de la administración y del resto de sindicatos) de la propuesta planteada por LAB de disminuir el número de horas extras anuales (de 80 a 60), teniendo en cuenta el beneficio que puede traer consigo en cuanto a creación de empleo.

Como medida positiva comentar la recuperación de días libres por antigüedad (por 15 años de servicio 1 día, 18 años 2 días, 24 años 3 días, 27 años 4 días y de ahí en adelante 1 día más por cada tres años).

Por todo ello, LAB no apoya la circular de 2016. Y así se lo hemos manifestado a la administración en las reuniones de negociación y también en el Consejo de Gobierno, donde el miembro de LAB fue el único del PAS que rechazó la propuesta de modificación de algunos puestos de RPT (de la Biblioteca entre otros).