

La Dirección de la UPV/EHU no acepta ninguna aportación de LAB sobre conciliación y jornada de trabajo

Ayer a la mañana se reunió la Comisión Negociadora del PAS para debatir las «medidas de conciliación extraordinarias» propuestas por la Administración de la UPV/EHU entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre.

Desgraciadamente, la actitud cerrada mostrada por la Administración impidió un acuerdo al respecto. Muestra de esta actitud cerrada son, por ejemplo, aceptar sólo un par de cambios formales o no aceptar ninguna de las 22 propuestas realizadas por LAB.

LAB considera que la propuesta que la Administración universitaria ha puesto encima de la mesa no son sino competencias que corresponden a la Gerente, esto es, una adaptación de las que se detallan en su Circular por la que se establecen la jornada, el control de las horas de trabajo, las vacaciones y los permisos que se publica anualmente, por lo que hemos señalado que no había ninguna propuesta negociable fuera de dichas competencias y por ello no se precisa acuerdo con la parte sindical.

Antecedentes

Como se recordará, durante la pandemia del Covid-19 la dirección de la UPV/EHU ha publicado varias resoluciones sin consultar ni, lo que es más grave, negociar con los representantes de los trabajadores. Las denuncias de LAB han llevado a la Administración de la universidad a informar a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a negociar en los temas que lo requieren.

En las negociaciones sobre la jornada laboral y las medidas de conciliación mantenidas en junio, LAB reivindicó tres puntos: en primer lugar, que el acuerdo (de 17 de junio de 2020) fuera temporal (hasta septiembre) y que el del próximo curso comenzase a negociarse una vez firmado dicho acuerdo; en segundo lugar, que se reconociera el derecho al teletrabajo, dando prioridad a todo al personal que tenía necesidad de conciliar o fuera vulnerable; y en tercer lugar, que se reconociese el derecho a la adaptación y a la reducción de jornada, sin que la reducción salarial fuese proporcional a la de la jornada en este último caso.

El acuerdo, si bien no daba respuesta a todas las reivindicaciones de LAB, sí reconoció una serie de derechos al personal del PAS universitario (no a todo) para un período concreto. Además, la Dirección de la universidad mostró su compromiso de abrir negociaciones para regular la conciliación y el teletrabajo en los colectivos del PAS y del PDI. Este compromiso, sin embargo, no ha sido cumplido por la Administración, sin que haya fecha ni propuesta para empezar a hablar de estos temas o los relativos a salud laboral.

Expectativa de cumplimiento del compromiso adquirido por la Administración

En esta ocasión, nuevamente, la Administración ha limitado las cuestiones negociables en función de sus intereses más inmediatos y cortoplacistas, y ha rechazado otras cuestiones más sustanciosas y genéricas presentadas por los sindicatos, sin posibilitar su discusión.

En este sentido, tanto la distribución de la jornada de trabajo como la protección de la salud del PAS son competencias de la Gerencia y, en consecuencia, una inmejorable oportunidad del equipo Rectoral para demostrarnos que lo que declara en los medios de comunicación es un compromiso

real y durante la pandemia prioricen efectivamente las medidas para garantizar nuestra salud.

LAB seguirá defendiendo los derechos de todo el personal y está dispuesta a negociar y acordar. Las [propuestas que hemos presentado](#) pueden servir de base para un acuerdo que permita conciliar los derechos del PAS, entre los que subrayamos la protección de su salud y el servicio público que ofrecemos desde la UPV/EHU.