

LAB seguirá luchando para que el acuerdo sobre medidas de conciliación y teletrabajo proteja al mayor número de personas posible

Desde que se decretó el estado de alarma por la COVID-19, la dirección de la UPV/EHU ha publicado diversas resoluciones, todas ellas adoptadas de forma unilateral. En este sentido, LAB denunció que la resolución de 12 de mayo de 2020 de la gerente vulneraba el derecho a la conciliación. De hecho, la decisión de la gerencia suspendía, a partir del 22 de junio, los permisos en vigor por cuidado de menores y mayores, al tiempo que no reconocía como derecho las adaptaciones y reducciones de jornada.

LAB obligó a la dirección a negociar y reivindicó un acuerdo basado en tres puntos:

a) Este acuerdo debe ser transitorio con el objeto de atender las necesidades existentes hasta septiembre. Además, hay que empezar ya las negociaciones de cara al próximo curso. La unilateralidad no puede ser la norma para la toma de decisiones que afecten a las trabajadoras y trabajadores.

b) Reconocimiento del derecho del teletrabajo, especialmente para el personal vulnerable y para quienes necesiten conciliar.

c) Adaptación de la jornada y/o reconocimiento del derecho a reducciones de jornada. Asimismo, hemos solicitado que las reducciones salariales no sean proporcionales a la reducción de jornada, con el fin de que esta situación provocada por la COVID-19 afecte lo menos posible a las trabajadoras y trabajadores.

Por su parte, la Gerencia publicó el 5 de junio una modificación de la Circulad de jornada de 2020. Teniendo en cuenta que establece que las vacaciones, los días de compensación por jornada de tarde y los de licencia por asuntos particulares deben disfrutarse obligatoriamente entre los meses de junio-septiembre, podemos concluir que el impacto de las medidas incluidas en el acuerdo en cada persona tendrá un vigencia de un mes o mes y medio.

Ayer, la Gerencia nos presentó una propuesta de acuerdo a los sindicatos. En ella se reconoce el derecho a conciliar hasta el inicio del curso o, en el caso de cuidado de mayores, hasta la publicación de una nueva resolución, por lo que se da la posibilidad de seguir en teletrabajo a quienes tienen que conciliar. Asimismo, se reconoce la opción de teletrabajo a las personas vulnerables y a las reconocidas como "aptas con restricciones". Por otro lado, se reconoce la flexibilidad de la jornada como un derecho laboral.

Además, tal y como pusimos sobre la mesa, podrán solicitar la modalidad de teletrabajo personal de colectivos no incluidos en el acuerdo como es el caso de los/as técnicos/as de laboratorio, de servicios de discapacidad, modelos, multimedia... En palabras de la gerente, en el acuerdo no se prohíbe la opción a estos colectivos. Hay que tener en cuenta que el trabajo de muchos de estas personas está muy vinculado a la docencia presencial, que está suspendida hasta septiembre.

Por último, de cara al próximo curso la dirección ha mostrado su compromiso de abrir negociaciones para regular la conciliación y el teletrabajo con los colectivos de PAS y PDI.

En cambio, en el acuerdo no se recogen otros aspectos que para nosotros eran importantes. La dirección no ha aceptado la posibilidad de permanecer toda la semana en teletrabajo y ha obligado al personal acogido a esta modalidad a trabajar 2 días a la semana de forma presencial. Tampoco ha aceptado ampliar la posibilidad de teletrabajo a todas las personas vulnerables ni que se extienda a todos los puestos de trabajo; en nuestra opinión lo lógico era que el personal sólo se tuviera que acercar a los centros de trabajo cuando sea obligatoria la atención presencia, mientras que las labores que se puedan realizar desde casa sigan como hasta ahora.

Defendimos estos y otras reivindicaciones en la reunión de ayer, pero la dirección no quiso abrir un debate al respecto. De hecho, la alternativa que nos daban era o aceptar la propuesta de la dirección o que el lunes próximo, 22 de junio, se vuelva a la actividad presencial “con normalidad”. Tampoco hemos conseguido que el resto de sindicatos comparta unas reivindicaciones que considerábamos básicas. Finalmente, teniendo en cuenta los compromisos alcanzados respecto al personal no incluido en el acuerdo ,y con la intención de seguir negociando, no obstaculizamos el acuerdo para no perjudicar a las trabajadoras y los trabajadores que puedan seguir en el teletrabajo.

Desde LAB seguiremos peleando para que las trabajadoras y los trabajadores no paguemos las consecuencias de esta pandemia y no permitiremos recortes de derechos ni en estado de alarma ni en la “nueva normalidad”.