

Plan de trabajo en remoto, importante avance para el PTGAS



El 2 de julio la gerencia nos presentó el nuevo plan del trabajo a distancia. Como decíamos en el [comunicado](#) que enviamos el 18 de junio, en ese documento que desde el principio iba en buena dirección, veíamos todavía necesario incorporar algunas medidas de mejora.

Se nos dio una semana para trabajar el documento y hacer nuestras aportaciones. Así, como hacemos con frecuencia en LAB, trabajamos el texto abriendo la posibilidad de hacer aportaciones a nuestras afiliadas y afiliados.

En el citado comunicado enumeramos las solicitudes más significativas que realizamos en el primer borrador del plan:

1. Solicitamos que de un plan piloto muy limitado que había que llevar a cabo solo en determinados servicios, se extendiera a todos los servicios y pasara a ser un proyecto de 3 años abierto a continuar en el tiempo.
2. Posibilitar el trabajo a distancia en el campus más cercano al propio domicilio.
3. No limitar el número de puestos de trabajo. Ampliar y generalizar las oportunidades.
4. Para el análisis de los puestos de trabajo, un procedimiento basado en instrucciones objetivas que incluya también la opinión o exposición del trabajador o trabajadora.
5. Una bolsa de permisos de 37,5 horas en puestos no aptos para el trabajo en remoto que facilite la conciliación.
6. Pasar de 260 horas a 310 horas, en la modalidad de bolsa horaria de trabajo en remoto para los puestos parcialmente aptos.
7. Reducción de una hora de jornada para quienes tengan más de 55 años, sean desplazados y ocupen puestos de trabajo no aptos para el trabajo en remoto.

Por otra parte, incorporamos entre otras, las siguientes solicitudes al borrador presentado el 2 de julio:

1. Hacer referencia explícita a la desconexión digital como un derecho a garantizar por parte de la administración.
2. Abono de los gastos ocasionados por la realización del trabajo en el domicilio particular.
3. Ofrecer la posibilidad de trabajar en el campus más cercano al domicilio, independientemente del territorio de residencia.
4. Posibilitar el disfrute, tanto por horas como por día completo de la bolsa de permisos de 27 horas que finalmente se ha concedido en los puestos de trabajo no aptos para el trabajo en remoto.

Pues bien, debemos decir que, en general, nuestras solicitudes han sido tenidas en cuenta. Así, el plan pasa de ser una prueba piloto, a un plan revisable y mejorable de 3 años, ampliado a todo el personal; se abre la posibilidad de trabajar en el campus propio para las y los desplazados; se establece un procedimiento basado en pautas objetivas para el análisis de los puestos de trabajo, en el que la gerencia tendrá la decisión última y no el o la jefa de servicio; se incorpora el permiso de 27 horas para el personal que ocupa puestos de trabajo no aptos para el trabajo en remoto, pudiendo ser disfrutadas tanto por horas como por día completo; queda garantizada la desconexión digital...

Asimismo, en LAB somos muy conscientes de que no todas nuestras aportaciones o solicitudes están incluidas en este nuevo plan, pero queremos reconocer y subrayar que este último está muy lejos del primer borrador presentado en 2025. El paso adelante es notable, sobre todo gracias al trabajo que hemos realizado algunas. Además, en un futuro próximo, tal y como se explica en el propio plan, tendremos la posibilidad de hacer frente a las posibles carencias e implementar mejoras, a través de la comisión de seguimiento.

Algunos o algunas pueden empeñarse en exigir un plan de teletrabajo según marca la ley, queriendo entrar en debates que quedan en meras palabras sin valor, restando a este plan su verdadero impacto positivo, más aun, ante un proyecto de estas características, en el que es innegable el paso adelante respecto a las condiciones de trabajo del PTGAS de la EHU.

No queremos dejar de mencionar que en LAB nos hubiera gustado que este plan saliera con la firma de los sindicatos plasmada en un acuerdo. Es cierto que la administración nos ha invitado a trabajarlo y hacer aportaciones, sin embargo, finalmente se publicará como anexo a la circular de jornada y calendario.

Por último, decir que creemos que con este nuevo plan el avance en las condiciones de trabajo del personal PTGAS es evidente e invitamos a la administración a afrontar los próximos retos en la misma dirección.

Seguiremos trabajando para avanzar en las condiciones de trabajo.