

Posición de LAB ante la propuesta de teletrabajo 2024

En las dos últimas décadas, con el avance y la difusión de los recursos tecnológicos y, sobre todo, en los últimos años, debido al Covid-19, el número de trabajadores que desarrollan su actividad laboral de forma no presencial ha aumentado considerablemente. Sin embargo, este crecimiento no se ha dado en todas partes de la misma manera. El Estado español está por debajo de la media de la Unión Europea y la CAPV, por debajo de la media de estatal.

¿Y en la UPV/EHU? Pasadas las restricciones del coronavirus, no es exagerado decir que el teletrabajo es una opción que está en manos de muy pocas trabajadoras y trabajadores: de las más de 1.900 personas de todo el colectivo del PTGAS, en este año 2023 sólo 55 han tenido esta posibilidad.

Así, el 25 de septiembre la Gerencia de la UPV/EHU presentó ante la Comisión Negociadora del PTGAS un borrador de acuerdo regulador del teletrabajo. La intención de la Administración es firmar un acuerdo que regule el teletrabajo para el 13 de octubre y ponerlo en marcha para el año siguiente.

Ante esto, queremos trasladar a todo el personal de la UPV/EHU la opinión de LAB:

Por un lado, no nos parece aceptable que se quiera liquidar el tema del teletrabajo (un tema con muchas aristas) en dos escasas reuniones. Nos parece un tema que **merece mucha más calma**.

Por otro lado, en cuanto al contenido de la normativa, en la introducción de la propuesta queda clara la **concepción que la Dirección de la UPV/EHU tiene del teletrabajo: el teletrabajo no es un derecho de las personas trabajadoras**, sino un mero instrumento de organización de la jornada laboral. La Administración es consciente de que el teletrabajo es un instrumento que permite, entre otras cosas, el derecho a la conciliación de la vida de la plantilla, y de que su denegación vulnera el derecho a la conciliación del trabajo con la vida de cada cual.

Consideramos que el borrador de acuerdo presentado es **restrictivo, elitista y sin ambición**. Restrictivo porque el número de trabajadores que plantea el teletrabajo es muy reducido; elitista porque sólo da opción de teletrabajar a quienes lo hacen en los grupos superiores, y sin ambición, porque en lugar de impulsar las posibilidades del teletrabajo, pone trabas para ello. En definitiva, lejos de facilitar las oportunidades, las dificulta.

Tras la presentación del borrador de acuerdo, el pasado 3 de octubre finalizó el plazo para presentar enmiendas.

¿Qué hacer? Ante esta situación, el sindicato LAB de la UPV/EHU ha analizado diferentes alternativas: presentar una enmienda de totalidad a la propuesta de acuerdo; presentar decenas de enmiendas parciales; o abrir un periodo de tiempo que, por la importancia que tiene el teletrabajo, permita una verdadera negociación.

Las dos primeras, la enmienda de totalidad y las enmiendas parciales, no garantizan que en el supuesto Acuerdo de Teletrabajo definitivo se tengan en cuenta nuestros criterios. Además, es posible que se extienda el debate de las enmiendas y, finalmente, la Administración imponga su criterio.

La tercera alternativa, en cambio, puede posibilitar, en un futuro próximo, un Acuerdo de

Teletrabajo en el que se garanticen unas condiciones de vida y trabajo más justas para los y las trabajadoras.

Conscientes de las expectativas que tiene el personal de la UPV/EHU en este tema y de la importancia de poner en marcha cuanto antes la modalidad de teletrabajo, LAB ha propuesto que dar un sí crítico y condicionado al borrador de acuerdo presentado por la Gerencia, si la Dirección asume dos condiciones.

Condiciones de LAB

Primera, que el número de personas con derecho a teletrabajo en el año 2024 sea al menos de 100 trabajadores. En el borrador, según prevé la Administración, deberíamos esperar hasta el año 2027 para llegar a esa cifra.

Segunda, realizar la valoración de todos los puestos de trabajo incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) y analizar si tienen o no posibilidad de teletrabajo y negociar la propuesta con los sindicatos. Dar a conocer la propuesta de la Gerencia en mayo del próximo año a los sindicatos y a partir de ahí, poner en marcha el proceso de negociación.

LAB trasladó ayer su propuesta a la Comisión de Negociación del PTGAS. Ahora estamos a la espera de la decisión de Gerencia. Ya es hora de dejar de mirar hacia atrás y, aprovechando las circunstancias actuales y las que están a la puerta de la UPV/EHU, poner en marcha un acuerdo serio en torno al Teletrabajo en la UPV/EHU.