

LA REVISTA QUE SALE UNA VEZ AL MES O NO. **enero 2020**
número 5

INFORMATIVO MENSUAL

irakaskuntza



Ekilikuá



SUMARIO 1. EDITORIAL

- 2. EL CURRELO HECHO CC00-2019**
- 3. A LA RECONQUISTA DE GIPUZKOA**
- 4. SEMOS MODELNOS SEMOS INNOVADORES**
- 5. JORNADAS Y DENEGACIONES**
- 6. DE NUEVO CON EL TELETRABAJO**
- 7. NUEVO PERMISO DE CONCILIACIÓN**
- 8. ESPERANDO LA GUÍA DE CONCILIACIÓN**
- 9. EL PERIPLO DE LA MDe**
- 10. SINDY Y CALIXTA**

El ansiado retorno de la Ekilikua!



EDITORIAL

Ha pasado mucho tiempo desde la última Ekilikuá!, pero por fin la tienes aquí de nuevo!

¡EMPEZAMOS UN AÑO NUEVO!

Se ha hecho desear, pero lo cierto es que el 2019 ha sido un año duro para esta sección sindical y había que concentrarse en lo esencial. Ha sido un año agri dulce a todos los niveles.

A un nivel muy general, un gobierno en funciones del PSOE en minoría parlamentaria, que ha trabajado con los presupuestos prorrogados del gobierno anterior y ha forzado dos convocatorias elecciones generales antes de darse cuenta de la necesidad de formar un gobierno de coalición. Esto ha generado una sensación de inestabilidad que nos ha tenido en vilo durante prácticamente todo el 2019.

El hastío con el que todos hemos llegado al fin de año ha sido inmenso y nos han hecho perder dos domingos incluso a los que hasta hace relativamente poco ni siquiera pensábamos en la posibilidad de participar en las votaciones.

En Euskadi, el gobierno fue capaz de pactar los presupuestos de 2018 con el PP y los de 2019 con Podemos, lo cual dice mucho de la capacidad negociadora del PNV (tú decides si es un dato positivo o negativo).

Y ya en casa, en la Uni, al final se han realizado los exámenes de la OPE 2016-17 que, aunque con matices, valoramos de manera positiva la ejecución de la misma, aunque somos conocedores de un relativamente alto número de compañeros que no ha conseguido plaza, rondando el 20% en alguna de las categorías. Nos ha costado el año entero llevarla a cabo!

En el último trimestre del año empezamos las negociaciones de la OPE 2019 y acabamos mal: no hubo acuerdo entre administración y sindicatos. Solamente CCOO, Steilas y CGT estuvimos dispuestos a firmar un acuerdo que abría la posibilidad de incluir las mejoras legales que pudieran surgir y un compromiso, aunque tímido, de recolocación para el personal no estable. En el último Consejo de Gobierno del año se aprobó su publicación, aunque sin garantías y a la espera de lo que ocurra en la negociación que se ha de realizar de las bases que rijan el proceso.

También hemos tomado parte de la negociación de la Circular de Jornada para el año 2020. Nuevamente se ha publicado sin ningún voto favorable por parte de ninguno de los sindicatos. Pero no te vamos a contar todo en esta editorial, para ello tienes los artículos que hemos preparado para este quinto número de la Ekilikuá! Te hablamos de nuestro trabajo en 2019, presentamos a nuestros nuevos compañeros y, por supuesto, te hablamos de jornadas de trabajo, de conciliación y, en definitiva, de todas esas cosas que afectan a tu vida laboral.

Esperamos que disfrutes de su lectura.

Y no te olvides de visitar nuestro Blog!

<https://ccooupvehu.blogspot.com>

Esta revista ha sido editada utilizando exclusivamente *Software Libre*
Los textos en azul(salvo éste) son enlaces web que te aportan información extra

El currelo hecho por COCOs en 2019



¡Pero como nos hemos tocado las narices señoras y señores!

Si es que ya se sabe cuánto trabajan estas gentes de los sindicatos.... Todo el día dale que te pego, doblando la espalda, hincando los codos y quemándose las pestañas cual millennial ante un móvil.... jejejeje...

Es triste, pero lo cierto es que las personas liberadas o delegadas sindicales tenemos fama de ser un tanto perezosas. Es una idea bien arraigada en esta sociedad y por ello nos hemos puesto a recabar algunos datos que queremos que veáis. Se trata de números fríos sobre distintos indicadores de trabajo para que podáis sacar vuestras propias conclusiones.

Tened en cuenta que se ha tratado de un año de elecciones sindicales por lo que tuvimos un tiempo para preparar las campañas en el que las reuniones quedaron suspendidas temporalmente. Por ese motivo ha habido algunas reuniones menos de las habituales.

Reunioncitas con la excelentísima UPV/EHU:

Un total de 88 reuniones repartidas del siguiente modo:

- 31 Comisiones de PAS

- 25 Comisiones de PDI
- 6 Comisiones intersectoriales
- 8 Consejos de Gobierno
- 4 Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

Intercampus

- 12 Reuniones del Comités de Seguridad y Salud de Campus
- 1 Claustro
- 1 Comité de valoración

Reuniones con el supersindicato de clase CCOO:

Un total de 14 reuniones repartidas del siguiente modo:

- 9 Ejecutivas
- 2 Consejos federales
- 2 Consejos confederales
- 1 Sección Federal de Universidad
- 1 Asamblea Comisión Ejecutiva de la sección

Por otra parte:

- Hemos publicado 52 entradas en el blog que han recibido mas de 32000 visitas.
- Hemos publicado 2 revistas Ekilikuál.
- Hemos pasado por los siguientes procesos electorales, con sus campañas correspondientes:
 - Elecciones sindicales
 - Elecciones al Claustro

A todo este trabajo habría que sumar:

- Comunicados a la afiliación
- Llamadas de teléfono atendidas:
 - En nuestras extensiones de la UPV/EHU: mas de 1500 llamadas recibidas
 - En nuestros teléfonos personales: a saber, pero muchas, y gran parte de ellas a horas y fechas intempestivas.
- Consultas por correo electrónico atendidas: tantas que nos ha dado pereza contarlas
- Visitas recibidas en las oficinas
- Visitas sindicales
- Demandas judiciales y asistencia a juicios
- Consultas a servicios jurídicos
- Y varias cositas mas como labores de secretaría, contabilidad, etc.

Que cansancio me ha entrado.....



¡Allá vamos!

Nos congratula enormemente el poder presentaros a los fichajes que recientemente hemos hecho para el campus

de Gipuzkoa. Tras unos años sin poder ofreceros nuestros magníficos servicios como este campus se merece, volvemos con fuerzas renovadas y con la intención de reconquistar, cual Pelayo, el campus Gipuzkoano.

Para ello contamos con nuestros fornidos caballeros, **Sir Javi y Sir Jesumari**, que blandirán sin dudar sus espadas en defensa de tus derechos y condiciones laborales y también te podrán ofrecer consejo cuando así lo necesites.

Por todo ello os invitamos a que, si sientes que necesitas de la ayuda de tan nobles caballeros o simplemente de su apoyo o su consuelo, no dudes en acudir a nuestra fortaleza en la segunda planta del Edificio Barriola en el que se te recibirá como bien mereces.

¡SEMOS MODELNOS, SEMOS INNOVADORES!



Progresamos adecuadamente... O ¡Qué leches! ¡Somos la hostia!

Aunque es algo que nuestra querida afiliación ya conoce, queremos que quienes aún no habéis tenido la genial idea de afiliarse a COCOs sepáis lo que os estáis perdiendo. A parte de lo eficientísimas y guapísimas personas que somos, también estamos avanzando a pasos de gigante en democracia participativa.

Desde el pasado mes de diciembre disponemos de un flamante **superservicio de Voto Electrónico y Asamblea Virtual** el cual nos va a permitir mejorar muchísimo la

comunicación con nuestra afiliación, así como su participación. Este servicio se basa, además, en una plataforma de **software libre** que posibilita votar electrónicamente de un modo totalmente **seguro y confidencial** a las personas previamente censadas y registradas. Se acabaron esas complicadas asambleas a distintas horas, distintos campus a las que no acude ni Blas por las razones que sean. No podemos ponerlo más fácil: ahora puedes votar u opinar desde la comodidad de tu sofá, desde tu yate en Ibiza - lástima de que no te aprobaron el fucking teletrabajo- o desde el quinto pino. Sólo necesitas afiliarte y tu inseparable smartphone **¡Somos pioneros en democracia participativa!**

Ya pudimos ponernos la medallita cuando pusimos a prueba la plataforma el pasado mes de diciembre, en el que sometimos a aprobación nuestra Comisión Ejecutiva. Obtuvimos unos resultados de participación muy satisfactorios en comparación con las clásicas asambleas presenciales. Aunque no nos conformamos y queremos que estos ratios mejoren aún más, cosa en la que pondremos nuestro empeño próximas consultas y/o votaciones.

Si eres una persona afiliada a CCOP y no votaste en diciembre, te animamos a que participes en próximas ocasiones y, si aún no te has afiliado, ¿a qué estás esperando?

[¡Descárgate la hoja de afiliación, a qué esperas!](#)

JORNADAS Y DENEGACIONES



¡Estamos que lo tiramos!

En la Comisión Negociadora de PAS Laboral y PAS Funcionario del pasado 17 de diciembre la Administración presentó, cual Loterías y Apuestas de Estado, los listados con las personas bendecidas por sus superiores para el disfrute de la jornada elegida. Del mismo modo también se nos dijo que, a las personitas que se habían portado mal, sólo les tocaba carbón. ¡Maldito Olentzero!

Ante nuestras feroces críticas frente a algún caso concreto, la Administración reconoció que, efectivamente, **es habitual el que se den argumentos inválidos para justificar las denegaciones** a distintos tipos de jornada (intensiva, etc.) Y son inválidos porque no están debidamente fundamentados, escudándose únicamente en unas **vagas "necesidades del servicio"**. En algún caso, añadimos, incluso se basan en supuestas tareas que realiza la persona y que para nada se justifican.

Para más inri y frente a ocasiones anteriores en que se nos hacían llegar los informes de esas denegaciones,

esta vez no ha sido así y, además, se nos ha indicado que la Comisión no analiza estos casos, remitiéndonos únicamente al procedimiento ordinario de recursos a nivel individual de cada solicitante. ¡Toma jeroma!

Siendo esto así, desde CCOO manifestamos que **no se entiende la función de la Comisión** si en ella no se va a negociar. No hay que ser un lince para darnos cuenta de que, el hacernos tirar del recurso individual **tendrá el efecto de minimizar las reclamaciones**. Y es por esta impecable razón que, aunque recomendamos encarecidamente que se recurra sin ningún tipo de pudor, lo habitual es que se prefiera no hacerlo en aras de evitar ciertos "problemillas".

En cualquier caso, estas denegaciones muchas veces infundadas o discutibles, tienen una incidencia directa en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de quienes trabajamos en esta universidad. Asimismo, sugieren la falta de una correcta organización del trabajo y de su control que, por otra parte, es competencia de quienes deben aprobar o denegar estas jornadas y que por ello se les pagan los dineritos a final de mes.

Además, en muchos casos, se obliga a las personas interesadas (generalmente mujeres) a plantearse solicitar reducciones de jornada cuyo efecto, en definitiva, es aun "más dañino" para el supuesto servicio que se pretende "proteger" que la concesión de una jornada intensiva, por ejemplo. Pero fíjate.... parece ser que esta opción mola más. ¿Será porque al final acaba pagando el pato la persona trabajadora con la consecuente reducción de su salario?

Entendemos que **este efecto perverso no puede perderse de vista por una Administración** que debe velar por algunos principios como son la igualdad, la conciliación y los derechos de las personas trabajadoras y empleadas suyas.

Este asunto revela que existe, en muchos casos, una cultura presencialista y una falta de flexibilidad que no va en la línea de la modernización, de la conciliación, de la igualdad, de la mejora de las condiciones de trabajo, ni con la posición defendida por este sindicato.

¡Seguiremos dando la matraca!

De nuevo con el teletrabajo



Habitualmente se argumenta contra su concesión la necesidad de la presencia, esa mal entendida presencia absoluta y total disponibilidad. Esto es, en muchos casos, un error clamoroso puesto que la modalidad de teletrabajo que tenemos en esta universidad ya implica la presencia en 2 de los 5 días laborables de la semana. Y por si esto fuera poco, en el caso de ser necesario, la persona incluso puede ser llamada a trabajar presencialmente uno o más de los 3 días en que se ha elegido teletrabajar.

Por estas razones **se hace preciso reformular el Acuerdo en algunos de sus aspectos y, además, potenciar más su uso extendiéndolo a mucho más personal.**

Además, debemos recordar la publicación el 1 de marzo del RD 6/2019 de "[medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)", el cual contempla el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de su jornada de trabajo y que recoge y quiere impulsar el teletrabajo. Tienes la información completa en [nuestra entrada en el blog](#).

Quizás fuera también conveniente actualizar los criterios preferentes (baremo), aunque lo ideal sería que estos tuvieran que entrar en juego lo menos posible.

De lo contrario resultaría que tienen la posibilidad (y necesidad, claro) de teletrabajar, sólo los altos cargos que por sus muchísimas ocupaciones y ámbito de actuación así lo pueden o deben hacer.

Siguiendo con los problemas de las jornadas.....

Se ha planteado por parte de algunos sindicatos la necesidad de abordar una más que necesaria actualización del [Acuerdo de Teletrabajo](#), vistas sus carencias e insuficiencia actuales. La Administración debe apostar más y más seriamente, por esta modalidad de jornada de trabajo allí donde sea aplicable, que es a nuestro entender en muchos más casos de los que hoy parece admitirse.

Aunque el teletrabajo ha quedado ya integrado como una modalidad de jornada, parece que sigue viéndose como una especie de privilegio, perdiéndose de vista su razón de ser, que es doble: tanto por sus ventajas en la organización del trabajo como por facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Permiso de conciliación para el cuidado de menores



Otro tema relacionado con la conciliación y, en definitiva, con un mejor trabajo, son las novedades referentes al [permiso de conciliación](#).

CCOO suscribió el documento presentado por la Administración a este respecto, [pero manifestando nuestras reservas las cuales ya publicamos en nuestro Blog](#). Ya advertimos entonces una posible problemática que, de hecho, ya se está dando. Esto se debe a que **el acuerdo contiene una serie de restricciones que no contiene la Ley** de la que emana, por lo que entendemos que cabe apelar a la vía

jurisdiccional.

Se trata, especialmente, de la obligación de NO simultanear el permiso por parte de ambos progenitores.

Esto trae problemas en dos vertientes. La primera y como ya hemos dicho, **la Ley faculta perfectamente a los progenitores a simultanear este permiso**, en uso de su autonomía personal y la organización de su vida familiar y laboral. La segunda, tiene incidencia en lo que puede resultar más conveniente a la persona trabajadora de cara a la organización de su trabajo. Un problema que ya se está dando en el colectivo del PDI, es cuando la persona se ve forzada a tener que disfrutar la parte voluntaria de su permiso de conciliación -paradójicamente- precisamente en el periodo en el que tiene concentrada la docencia, viéndose obligado a estar en activo cuando no la tiene, generarse la necesidad de buscar alguien que le sustituya, etc.

Este aspecto suscitó las críticas de varios sindicatos en la línea de no entenderse por qué razón esta restricción podría favorecer la conciliación. En nuestra opinión, no fue la conciliación en sí misma donde quiso poner el foco la Administración, sino en tratar de impulsar una curiosa perspectiva de género pretendiendo, de un modo poco acertado, potenciar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

Creemos que las restricciones que impone el acuerdo están más cerca de entorpecer que de facilitar el espíritu último del permiso de conciliación, que trata de ofrecer el mejor cuidado a los menores, hacer de la crianza un proceso vital menos duro de llevar e implicar a ambos progenitores en todo este proceso. Tener que cuidar en soledad a una criatura en sus primeros meses es un trabajo extremadamente duro, sea quien sea el progenitor que asuma esa responsabilidad y, por ello, no compartimos el forzar a las familias a que se haga necesariamente de esa manera.

Esperando la famosa Guía de Conciliación

La Administración lleva ya demasiado tiempo diciendo que se nos va a presentar una Guía de Conciliación que está elaborando la Dirección para la Igualdad desde los tiempos de [Maricastaña](#).

Según se nos ha dicho en varias ocasiones, esta guía va a recoger una serie de medidas orientadas a la conciliación que todos esperamos como agua de mayo, pero que no llegan. De hecho, en la comisión en la que supuestamente íbamos a negociar la Jornada y Calendario para este año 2020, **la administración utilizó como excusa la famosa guía, que estaba a punto de caramelo, para no negociar ni atender en ese momento nuestras demandas y propuestas.**

Y aquí estamos, finales de enero, las jornadas ya aprobadas, o denegadas, y pendientes de la famosa guía, que podría contener medidas que afecten incluso a las jornadas que ya se han concedido. Vamos de nuevo demasiado tarde.

Y cuando llegue, ¿Qué vamos a negociar? ¿Vamos a poder hacer algún tipo de alegación? ¿Vamos a poder aportar

nuestras ideas y sugerencias?

Siendo precisamente las personas que trabajamos en esta "universidad de la excelencia" las destinatarias de esta supuesta guía -y decimos supuesta porque aún no la hemos visto ni se nos ha querido enseñar- y **siendo los sindicatos sus representantes legítimos, es obvio que éstos deberían tener voz y poder participar activamente en su proceso de elaboración** y, sin embargo, no vernos en la situación en la que estamos, en la que sólo podremos "negociar" a posteriori -y sólo si se da el caso- sobre hechos consumados.

Esto podría verse como **una Administración con temor a negociar, o peor aún, sin intención de hacerlo.** Y decimos esto porque no es la primera vez ni el único ámbito en que ocurre, sino que comienza a parecer mas bien la tónica general.

Y recuerden que somos nosotras y nosotros quienes tenemos que conciliar, que somos sujetos de estas políticas y no meros objetos.

El periplo de la Escuela de Master y Doctorado



¡Traslado al canto!

Y es que.... ninguna mudanza es fácil.

El proceso de traslado de personal de la MDe a otros servicios como consecuencia de su reestructuración ha sido traumático, en el sentido de que **ha faltado información** al respecto y comunicación con las personas que allí trabajan, tanto por parte de la Dirección de la Escuela como por parte de la Gerencia, si bien es cierto, que es a ésta a la que cabe la principal responsabilidad en ello.

Se han producido, además, **consecuencias negativas** como el descenso del nivel retributivo del personal Auxiliar Administrativo de 17 a 16. Los motivos para ello quizá sean justificados, pero se puede decir que han llegado como regalo de Reyes, en forma de sorpresa.

El personal, desde luego, manifestó su malestar por la ineficaz comunicación y otros problemas en lo referente a algunos traslados.

Además, **varias personas han tenido serios problemas con las jornadas de trabajo**. Debe tenerse en cuenta que en la MDe había “numeroso” personal con teletrabajo y, ahora, estas condiciones empeoran ya que **se les niega su concesión en los nuevos servicios** a los que se han visto trasladadas, con razonamientos en varios casos, más que cuestionables.

En este sentido las condiciones de trabajo han empeorado. De un ámbito altamente modernizado e internacionalizado, particularmente entre los Técnicos de Gestión, se pasa a otro de carácter mucho más burocratizado, en el mal sentido de la palabra, y a un estilo de trabajo que los tiempos invitarían a ir dejando atrás.

Así, lo que se ha podido ganar reduciendo el gran volumen de la MDe, se puede perder en la medida en que, a nivel de gestión, se retrocede relativamente.

La nueva Escuela de Doctorado, por su parte, ha quedado muy reducida en personal, sin embargo, no se trata de un Centro pequeño, puesto que aún reúne casi 70 programas de Doctorado y 8 Másteres de la Red Latinoamericana de Posgrados.

Lo interesante habría sido tratar de transmitir alguna de las características más avanzadas de lo que era la MDe como Centro, en lugar de diluirlas de esta forma, pero ha resultado inevitable que salga así dado todo el proceso llevado a cabo desde la Administración. Da la impresión de que no se ha tomado este trabajo tan en serio como debería.

En nuestra opinión, lo relacionado con enseñanzas como Máster y Doctorado debería haberse aprovechado como una especie de “punta de lanza” de una gestión más modernizada, más respetuosa de las mejores condiciones de trabajo y de conciliación, en línea justamente con las tendencias que demuestran funcionar en otros países con los que precisamente, a través de estas enseñanzas, nos relacionamos.

Sindy y Calixta by Ferber y Jorge



¿Y CÓMO PUEDO CONTACTAR CON LOS COCOS?

En Vitoria
Tfno. 15 3320
ccoopv-ar@ehu.eus

En Leioa
Tfnos:142318,142438,142437
ccoopv-bi@ehu.eus

En Gipuzkoa
Tfno: 13 8433
ccoopv-gi@ehu.eus