

LA UJI NEGOCIA UNA NORMATIVA DE TELETRABAJO CON LOS SINDICATOS

Representantes sindicales del Personal de Administración y Servicios apuestan por tres días de trabajo no presencial mientras responsables del campus optan por dos jornadas de este formato

CARMEN HERNÁNDEZ CASTELLÓN

La pandemia ha acelerado a marchas forzadas el teletrabajo en las empresas de nuestro país, convirtiéndose esta modalidad, nada extendida entre las firmas españolas, en la tabla de salvación para el tejido empresarial. En el caso de la Universitat Jaume I de Castellón el confinamiento abrió también además del teletrabajo la docencia en línea.

No obstante, sin tener en cuenta las situaciones extraordinarias que se pueden dar, como es el caso de la pandemia, la Jaume I y los sindicatos con representación en el campus público castellanense están empezando a negociar una regulación del teletrabajo para el Personal de Administración y Servicios (PAS).

De esta manera, desligado de la pandemia, la UJI muestra su predisposición a contar con una normativa que concrete el teletrabajo para el colectivo del PAS, integrado en la actualidad por más de 650 personas. De hecho, esta regulación del teletrabajo estaba recogido en el programa electoral de la actual rectora de la UJI, Eva Alcón.

«El teletrabajo tiene que contribuir a un mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento», indican desde el STEPV, uno de los sindicatos con representación en el campus que, junto a CSIF, UGT, CCOO, abordan la negociación con los responsables de la Jaume I.

El teletrabajo, que se presenta como una opción totalmente voluntaria del trabajador, que no le proporcionará derecho alguno, dependerá también de las necesidades del servicio así como de la organización del responsable del mismo.

Los sindicatos de la UJI apuestan por establecer tres jornadas de teletrabajo y dos presenciales, mientras que la Jaume I baraja como óptimos dos días de teletrabajo y el resto con presen-



Eva Alcón, rectora de la UJI. EUGENIO TORRES

cia en el campus. A juicio de responsables sindicales del STEPV «no todos los trabajadores del PAS de la UJI podrán acceder al teletrabajo, pero consideramos que entre un 50 y un 60% de los más de 650 trabajadores sí po-

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

HORARIO LABORAL Por otra parte, los sindicatos de la Jaume I ponen de relieve que el teletrabajo debe seguir el mismo horario que la jornada laboral presencial. «Se trata de realizar tu trabajo en el horario establecido», indican estas fuentes, poniendo de relieve que no existen diferencias entre la productividad del trabajo presencial y el teletrabajo. «El trabajador tiene derecho a la desconexión digital» inciden desde los sindicatos.

drán acogerse, si así lo desean». En este sentido, desde los sindicatos se analizan todos y cada uno de los servicios así como los puestos de trabajo y sus funciones respectivas para determinar si el personal que los ocupa po-

dría teletrabajar.

En esta nueva normativa que se está negociando en la Jaume I también se abre a afrontar situaciones de emergencia como las que hemos sufrido con la pandemia.

REDUCCIÓN DE EMISIONES

Desde las fuerzas sindicales, se apunta que el teletrabajo, que no se debe confundir con el trabajo a distancia, tiene aspectos positivos pero también negativos. Entre los positivos los sindicatos hay que destacar la reducción de emisiones. En este sentido, el teletrabajo es una de las acciones del Plan para la sostenibilidad y contra el cambio climático que aprobó la UJI a finales de 2020.

Hay que recordar que el transporte es determinante en la huella de carbono de las miles de personas que diariamente acuden al campus. «Además, también hay que pensar que el teletrabajo ayudará a frenar la despoblación en el interior de la provincia, permitiendo fijar población familiar en los pequeños municipios», indican desde los sindicatos.

Pero no todo es de color de rosa en el teletrabajo, cuya regulación prevé estar lista para el próximo verano. Entre las consecuencias negativas figura la individualización ante la falta de comunicación con los compañeros, así como la subcontratación del trabajo a personas que no tienen relación con el entorno universitario ni de Castellón.