



REUNIÓN Vicegerente RRHH 10 JUNIO 2020

Iniciamos la reunión manifestando nuestro malestar porque, en alguna ocasión, hemos pedido información a algún órgano de la universidad y se nos ha denegado, por no estar presentes todas las secciones sindicales con representación en la UVEG, se nos alegó que podrían ser acusados de prevaricación si nos lo decían. Sin embargo, en la Mesa Negociadora, donde no estamos todos los sindicatos, en ruegos y preguntas las secciones sindicales pueden preguntar de todo y obtienen respuesta. Nos gustaría ser tratados en igualdad de condiciones

1. ¿Cuándo está previsto que se realicen las tomas de posesión de jefaturas de unidad y las oposiciones del C1, promoción interna y libre, ...?

Vicegerente RRHH (VG): la categoría laboral donde hay una mayor normalidad, en este aspecto, es la de Técnicos medios de laboratorios que se incorporarán antes porque tienen ya la experiencia necesaria en las tareas a desarrollar y han llegado a un ámbito de mayor normalidad, por haber estado trabajando durante la pandemia de manera rotatoria.

En el caso de los jefes de unidad, hacer los relevos mientras no se haya superado la fase 3 de confinamiento puede provocar un cierto desbarajuste organizativo, ya que las personas que consigan una plaza necesitan un tiempo para ponerse al día en el puesto de trabajo de destino y compartir el aprendizaje sin presencialidad será complicado.

Sobre el 26/28 de junio acabará la fase 3 de confinamiento, por lo cual se prevé que en el mes de julio haya una cierta presencialidad en las dependencias de la universidad. En breve tendremos noticias, pero seguramente todos los procesos que se encuentran a medias vengán a liquidarse alrededor de esas fechas. Asimismo, es muy posible que la toma de posesión sea cuando acabe la fase tres.

Como se tienen que guardar las recomendaciones del SPMA, están valorando hacer la toma de posesión por videoconferencia o por chat, en vez de presencial. El Servicio de Informática valorará la mejor opción para que sea ágil y segura, según los problemas que puedan dar las aplicaciones.



2. **¿Finalmente se aplazarán las convocatorias de las OPEs pendientes como pedía CCOO en la Mesa Negociadora?**

VG: nos comenta que la UVEG solicitó al ministerio de universidades prorrogar un año la ejecución de las OPEs. Si bien no han contestado y en la normativa no se ha contemplado expresamente, puede ser sí se aplique alguna medida adicional. Por otra parte, todas las OPEs de las administraciones públicas están “cogidas con pinzas”, el estado de alarma ha suspendido los plazos de ejecución, por tanto el que acabara en agosto y que impediría realizar las convocatorias antiguas, se ampliará hasta final de noviembre.

Un hecho que afecta gravemente las convocatorias futuras es la negativa a negociar nuevos baremos, mientras no salga la resolución judicial de los recursos a la oposición libre de administrativos, por la baremación del tiempo trabajado. Mientras no tengamos los nuevos baremos, no se pueden lanzar las convocatorias.

En este momento, el recurso contra la resolución de la UVEG por esta convocatoria se mantiene en el juzgado por algunas secciones sindicales y por un grupo de opositores. No obstante, el VG considera que hay mucha jurisprudencia a favor de la decisión de la UVEG. La Universidad de Málaga, por ejemplo, estaba en la misma situación y el personal interino perdió el recurso.

De todas maneras, y sin decir fecha, la primera oposición después de acordar los baremos, será la de auxiliares de servicios seguida por la de auxiliares de servicios bibliográficos, las menos numerosas irán a continuación.

3. **Nos consta que en el edificio del Rectorado se han facilitado ordenadores portátiles para el teletrabajo. ¿El Equipo de Dirección de la UVEG está valorando la posibilidad de obligar los centros, servicios, unidades... a dotar de equipos de trabajo el personal que tiene que teletrabajar? Más del 90% de la plantilla está trabajando con sus recursos particulares estos tres meses.**

VG: en cuanto al trabajo que se ha hecho en los últimos meses no se puede hablar de teletrabajo sino de “sálvese quien pueda”. Cuando se regule el teletrabajo, todo esto tendrá que estar resuelto, el ministerio ya está trabajando. En estos momentos, también en la CRUE hay un grupo de trabajo, el VG forma parte, elaborando una propuesta de regulación.

En cuanto a la situación del edificio del Rectorado, cuando se decretó el estado de alarma había gente que no tenía ordenador en casa y, a unas 60 personas que lo pidieron, les dejaron ordenadores de las bibliotecas, pero la pantalla era demasiado pequeña para trabajar en condiciones. Posteriormente se les ha facilitado un portátil. También se les facilitó alguna conexión a internet, a quien lo pidió.



4. **¿Se tiene previsto realizar algún estudio de la ratio del ahorro energético que ha supuesto la parada de estos 3 meses en la UVEG para plantear una compensación económica?**

VG: de momento no, a pesar de que a nivel parlamentario ha salido el tema. En las experiencias piloto llevadas a cabo en la GVA, se cerraron antes de la pandemia, el funcionariado que participó asumía los costes y el equipo.

5. **Continúan existiendo dudas sobre la postura legal a seguir en caso de ser persona vulnerable o tener personas vulnerables al cargo. Se nos dijo que, en caso de conflicto con el superior inmediato, hay que ponerse en contacto con RRHH PAS o PDI según corresponda, pero algunos compañeros y compañeras nos han informado que desde RRHH se les contesta que la Instrucción de Gerencia 11/2020 es clara sobre este tema y se tienen que coordinar con su inmediato superior, sin darles más solución.**

VG: la IUV 11/2020 de la Gerencia es clara en este aspecto y, hasta la fase 3, las personas vulnerables, o que tengan algún familiar vulnerable, están exentas de asistir presencialmente al trabajo. Una vez finalizada la fase 3, seguramente dejarán de estar exentas, y habrá que seguir las indicaciones del Servicio de Prevención para cada caso. Hasta ahora, de los informes que ha emitido el Servicio de Prevención se desprende que un 95% de los casos pueden trabajar presencialmente con medidas de protección (a veces con el uso de mascarillas FFP2 si no se puede mantener la distancia de seguridad de 2 m, etc.). Hay que tener en cuenta que no todo el personal vulnerable está en el mismo grado de vulnerabilidad.

Desde **SATTUI** le comentamos que el informe que emite el Servicio de Prevención, no expresa de una manera clara la no obligatoriedad del personal vulnerable de trabajar presencialmente durante la fase 3 y que está generando mucha confusión.

El **VG** responde que los informes del Servicio de Prevención se limitan a decir lo que cada persona necesita para trabajar presencialmente, no obstante, ***mientras esté en vigor la IUV 11/2020, el personal vulnerable no está obligado a trabajar presencialmente aunque se le requiera.***

Cuando acabe la fase 3 el personal vulnerable se tendrá que reincorporar siguiendo las instrucciones del Servicio de Prevención. Son muy pocos los casos de personas vulnerables que no podrán reincorporarse de manera presencial al puesto de trabajo. Para la reincorporación, una vez finalizada la fase 3, habrá que valorar la situación en cada unidad. En algunos puestos puede haber una persona vulnerable y el resto no, mientras que en otros pueden ser vulnerables la mayoría. Por lo tanto, habrá que



estudiar la mejor manera de realizar esta reincorporación (un ejemplo: la hipertensión es un caso de vulnerabilidad y a partir de cierta edad es muy frecuente, incluso en gente joven).

También influirá si en el puesto de trabajo o la unidad hay mucho de personal o sólo una o dos prestando servicio.

Cuando pasemos de la fase 3, **no habrá distinción entre trabajadoras/res vulnerables o no**, no habrá excepción, de todos modos, podrían habilitarse turnos rotativos y solicitar teletrabajar (entre el personal vulnerable, la UVEG ha incluido las mujeres en periodo de lactancia que el ministerio no ha tenido en cuenta).

6. Conciliación laboral y familiar (dependientes y/o menores al cargo).

VG: el personal con dependientes vulnerables al cargo ahora están exentos de trabajar presencialmente, pero si quieren hacerlo es necesario que sigan las instrucciones del Servicio de Prevención.

Una vez finalizada la fase 3 no estarán exentos, todo el personal tendrá la misma consideración.

Hay que recordar que al Servicio de Prevención van las peticiones de los trabajadores y trabajadoras vulnerables. El personal que convive con vulnerables y/o tiene menores a su cargo, tienen que presentar la petición correspondiente a RRHH.

7. Algunas personas, con discapacidad reconocida, nos están haciendo llegar la situación que tienen en casa, donde no disponen de la misma ergonomía que en el despacho.

Ahora han sido unos meses, pero no sabemos todavía cómo se desarrollará el próximo curso, incluso puede ser que en algunos casos tengan que realizar teletrabajo hasta su jubilación, si se estimara mediante informe del Servicio de Prevención.

¿La universidad les facilitará mobiliario ergonómico para que puedan hacer su trabajo en condiciones?

VG: Habrá que estar pendientes de las medidas que se establezcan en cada caso desde el Servicio de Prevención, todo está en el aire pero deberá estudiarse la situación.

8. Nos ha llegado información de conserjerías del Campus de Tarongers. Algunos trabajadores de la contrata han trabajado todo el tiempo durante los tres meses, mientras que el resto del personal ha estado en casa sin trabajar, no se han hecho turnos entre el personal y no se había establecido un ERTE.

VG: Nos comenta que esto es competencia de otra vicegerencia pero que, en todo caso, no le ha llegado ninguna noticia en este sentido.



9. Consultas relacionadas con el PDI y el inicio del próximo curso.
- a. Nos preocupa que pasará el próximo curso. La situación ahora nos ha pillado de sorpresa, con el esfuerzo personal de muchos profesores que han hecho lo que han podido, pero esto no puede ser la norma, habría que estar preparando el próximo curso.
- ¿El estudiantado acudirá a las clases?
 - ¿Cómo estarán las aulas?
 - ¿Qué pasará en los pasillos, cuando se acumula gente mientras espera para entrar en el aula?
 - ¿Vamos a continuar trabajando desde casa?
 - ¿Cómo se organizarán las prácticas, qué medidas habrá?
- Ya tendría que haber una comisión trabajando en el análisis de la experiencia de estos dos meses y haciendo un listado de todos los problemas para proponer soluciones. Además, habría que invertir en recursos.
- b. Para poder salvar la situación se ha echado mano de los recursos propios, pero haría falta algún tipo de ayuda para el próximo curso. Sobre todo que no se convierta en norma la manera de trabajar que hemos tenido estos meses, nos ha pillado de sorpresa pero tendríamos que estar preparados para el futuro, no es lo mismo preparar la docencia para clases presenciales, que para clases online.
- c. Para el profesorado con problemas de salud: ¿cuál es el procedimiento a seguir una vez el SPMA haga la valoración?

VG: La situación del PDI la ve diferente a la del PAS puesto que, a excepción de las ciencias experimentales donde hay presencialidad por razones obvias, el personal investigador de otras áreas tiene más facilidad para hacer sus tareas. En general, el PDI tiene más libertad en la autogestión del tiempo. Por supuesto, el personal docente e investigador vulnerable también se tiene que dirigir al Servicio de Prevención.

Para el próximo curso la Conselleria querría establecer un cierto marco común para el sistema educativo y parece que hay un primer acuerdo sobre las fechas de inicio del curso. Todo apunta que en la universidad habrá un sistema semipresencial: presencialidad en la parte práctica y a distancia en la parte teórica. Los vicerrectorados de Estudios y de Investigación están trabajando en ese sentido.

Esta semana se ha recibido por parte del ministerio una petición de datos sobre recursos de tipo electrónico utilizados de manera extraordinaria durante el Estado de Alarma, para poder elaborar un estudio sobre las ayudas necesarias de cara al próximo curso. La Vicegerencia les ha enviado un informe con la ampliación de las aplicaciones y recursos que se han tenido que habilitar y las necesidades previstas para el próximo curso. A partir del estado de alarma, la UVEG ha reforzado con nuevas contrataciones las áreas de informática, audiovisuales y laboratorios.



Nos pone como ejemplo la ampliación de las aplicaciones informáticas que, antes de la pandemia, el servidor soportaba unas 300 conexiones VPN y ahora llega a las 5.000 conexiones, el incremento del gasto en el área de informática ha sido enorme.

En los centros se están adecuando las infraestructuras con las medidas de seguridad, y para la docencia presencial podrían hacerse turnos en las clases que no redundaría en un mayor número de horas de trabajo. No obstante, reitera que los vicerrectorados de Estudios y de Investigación son quienes están preparando el próximo curso y les trasladará las preocupaciones que hemos expresado.