

Reunió VICEGERENT RH amb la representació sindical

10.SETEMBRE.2020

La reunió va ser convocada pel Vicegerent de RRHH per a informar sobre la tornada al treball i la sentència al recurs per l'oposició de les places del grup C1 d'administració general.

A. TORNADA AL TREBALL AMB LA COVID-19.

1. La UVEG ha publicat la instrucció **IUV 17/2020**, sobre les mesures preventives per la transmissió de la **COVID-19**, amb la intenció d'aclarir tot el referent a les diferents situacions sanitàries que poden donar-se a títol individual i les mesures a prendre respecte al desenvolupament de l'activitat laboral en qualsevol d'aquests casos. Aquesta Instrucció substitueix la 7/2020.

SATTUi es queixà al VG que en la instrucció 17/2020 es diga que "...d'acord amb el Comitè de Seguretat i Salut... dicta la següent instrucció...", quan el CSS simplement va ser informatiu. En el CSS, la part institucional no va contestar les preguntes que li van plantejar alguns i algunes delegades de prevenció (entre els quals el de SATTUi) respecte als dubtes en la incorporació a la docència, a l'activitat presencial i a la publicació dels plans de contingència.

El VG es comprometé a traslladar les queixes al CSS i argumentà que no s'han publicat els plans de contingència perquè són documents de treball, no normatius. Resposta totalment insatisfactòria ja que, si regulen l'activitat en els centres i unitats, tota la comunitat universitària té dret a conèixer-los i estar informada, així com el deure d'aplicar-los.

2. Tota la plantilla té obligació de treballar de manera presencial a partir de l'1 de setembre, encara que la instrucció estableix els motius pels quals el personal farà el seu treball de manera presencial, a distància o alternant totes dues formes. Situacions que es poden donar:
 - Personal d'Estabularis, que per raó del tipus de treball a desenvolupar han hagut d'alternar-se al llarg de tota l'evolució de la pandèmia per a la cura dels animals, i continuaran fent-ho fins a una altra ordre.
 - Persona afectada per la COVID 19, romandrà de baixa laboral.
En atenció primària poden estar concedint la baixa laboral a PDI's, que poden exercir les seues funcions a distància, per desconeixement de la mena de treball a realitzar. No obstant, si se'ls ha concedit la baixa, és baixa laboral amb caràcter general.
 - En cas de majors dependents o menors de 14 anys a càrrec, persones vulnerables, malalts per malaltia comuna, etc., s'actuarà com sempre, d'acord amb la normativa

aplicable en cada situació. La UVEG reitera en què no facilitarà el teletreball ni la baixa laboral per part del SPMA en aquestes situacions.

- Personal que convisca amb menors de 14 anys o persones majors afectades per la COVID o que estiguen en quarantena per haver estat en contacte amb positius de COVID o per tancament dels centres (educatius o de dia). Si el treballador/a pot teletreballar, ho farà sent autoritzat pel responsable de la unitat. En cas que no puga teletreballar, podrà sol·licitar la incapacitat laboral temporal (ILT). Aquests casos són de CONCILIACIÓ, no prevenció.
- Personal que haja tingut contacte i espere els resultats de PCR, NO acudirà al treball i treballarà a distància. No tindrà baixa laboral si pot exercir les seues funcions en modalitat teletreball.

El gestor del GDH reflectirà que aquesta persona està treballant a distància fins que es resolga la situació. Haurà de ser acreditada mitjançant:

- o Certificat del centre educatiu.
- o Certificat del rastrejador o metge del centre de salut.
- o Mitjançant declaració responsable del treballador/a, en cas de no poder acreditar-ho pels altres mitjans.
- Totes aquestes circumstàncies: aïllament, confinament, baixa... han de comunicar-se a la UVEG. En breu, la universitat publicarà els procediments per a la comunicació d'aquestes situacions del personal a RRHH per a la seua gestió i control.
- L'SPMA valorarà en casos molt concrets la possibilitat del teletreball, per altres motius, com els casos de situacions de gran vulnerabilitat.

3. Es crearà una nova manera de fitxatge en el GDH per al treball no presencial, que activarà el gestor per als dies en què el personal teletrebal·le, i evitar que hi haja tants desfasaments en els calendaris de fitxatge.

4. Borses de Treball. Està prevista la modificació de la normativa de borses per a poder contemplar les noves situacions relacionades amb la COVID-19. Quan criden des de RRHH a alguna persona de Borsa de Treball i es trobe en aïllament o quarantena, no en serà exclosa, se li demanarà que comuniqui la finalització d'aquest estat per a restaurar-la de manera automàtica.

Pel fet que les necessitats són sobrevingudes i no poden seguir-se les vies habituals (Mesa Negociadora, Consell de Govern...) la gerència crearà i aplicarà les noves instruccions, per a gestionar totes dues qüestions (GDH i Borses de Treball) fins que puga modificar-se de manera normalitzada.



5. La UVEG ha creat dos llocs de rastrejadors en l'SPMA, ocupats per personal del grup C1 administratius, per a localitzar contagis i contactes estrets que es donen en la universitat. Treballaran en col·laboració directa amb Sanitat.
6. L'SPMA està en contacte directe amb Atenció Primària i en cas de detectar algun contagi, es comunicarà directament perquè es realitzen les proves corresponents i el seguiment adequat.

Se sol·licita de nou que es realitze en la UVEG el control mitjançant PCR quan, malgrat la utilització de màscara i compliment de distàncies de seguretat, pugui sospitar-se d'algun positiu. Respon que no, perquè Sanitat no ho autoritza en data de hui.

Es torna a insistir que es publiquen els plans de contingència, que a més creiem que haurien de ser centralitzats, no per unitats, centres o serveis.

Per a finalitzar aquest punt una curiositat: el VG va iniciar la reunió comentant que s'havien produït enfrontaments dialèctics entre companyes i companys pel tema del treball a distància. Per la nostra part, considerem que una regulació del teletreball ens ajudaria a tot el personal, per la qual cosa **t'animem a signar la petició perquè la universitat elabore la seua pròpia normativa:**

<https://www.uv.es/sattui/ca/novetats-1286077132824/Novetat.html?id=1286136571945>

B. RESOLUCIÓ JUDICIAL: RECURS OPOSICIÓ ADMINISTRATIUS/VES

S'informa de la resolució dels recursos sobre els barems de les proves lliures d'accés al grup C1 d'administració general.

El jutge, jutjat nombre 10, realitza una estimació parcial i resol atenent únicament una de les qüestions plantejades per defecte de forma: no haver signat la resolució de la UVEG la persona competent per a això.

La resolució no entra en el fons de la qüestió plantejada en els recursos: l'absència de negociació amb la part sindical en el canvi del barem i la legalitat o no del nou còmput de l'antiguitat. Es van interposar 5 recursos: tres per les seccions sindicals (UGT, CSIF i STEPV) i dos per particulars. Els recursos eren contradictoris entre si i tenien diferents al·legacions.

El VG creu que aquesta sentència, basada exclusivament en l'aspecte formal de la resolució dictada per la UVEG, obviant valorar la validesa de la resta de reclamacions dels recursos, fa que sembla improbable que el tribunal admeta de nou a tràmit altres recursos basats en elles.

Sembla que la UVEG no recorrerà la resolució judicial, seguirà endavant amb les baremacions i el procés selectiu.

En cas que ninguna part recórrega, la sentència s'executarà quan siga ferma, en el termini d'un mes. La UVEG hauria de tornar a dictar la mateixa resolució que va signar el Gerent, però aquesta vegada signada per la Rectora, hauria de tornar-se a publicar de nou la resolució, retrotraient el procés a la publicació del 18 de febrer de 2019, per la qual cosa qualsevol persona interessada podria interposar nous recursos. Si alguna de les parts ho féra, la nova sentència podria allargar-se uns 2 anys més i donar-se la situació d'haver d'esmenar puntuacions finals, anul·lacions i nous nomenaments.

Com la sentència actual no entra a resoldre o valorar res sobre el còmput de l'antiguitat, deixa a les parts recurrents sense seguretat ni força jurídica per a la seua reclamació, pel que la part Institucional ix reforçada en la seua posició de negociar nous barems per als pròxims processos selectius. El VG comenta que tenia certa seguretat jurídica quant a la resolució sobre barems, perquè en els últims anys s'han impugnat processos selectius d'altres universitats que havien aplicat una diferenciació en el còmput de l'antiguitat: UPV, UJI, U. Miguel Hernández, U. Alacant, Complutense de Madrid i U. Málaga entre d'altres.

Els sindicats de Mesa Negociadora insisteixen a reprendre la negociació dels barems sent flexibles.

Atesa la situació provocada per la pandèmia, i a l'espera de la resposta del Ministeri d'Hisenda respecte a la taxa de reposició, es paralitzen la resta de convocatòries de l'OPE de 2017 i de tota l'OPE de 2018, sobretot les convocatòries massives (Aux. Serveis i Aux. Serveis Bibliogràfics).

S'insisteix en la necessitat de negociar nous barems i la reducció de categories (escales) i en saber si el còmput de places oferides inclou les acumulades pels processos de promoció interna o el còmput sense aquestes places.

Es comenta que s'ha de portar l'OPE de 2020 a la MN.

EN BREU US ENVIAREM UN CORREU AMB EL POSICIONAMENT DE SATTUI RESPECTE A AQUESTA RESOLUCIÓ JUDICIAL.