



Reunión VICEGERENTE RRHH con la representación sindical 10.SEPTIEMBRE.2020

La reunión fue convocada por el Vicegerente de RRHH para informar sobre la vuelta al trabajo y la sentencia al recurso por la oposición de las plazas del grupo C1 de administración general.

A. VUELTA AL TRABAJO CON LA COVID-19.

1. La UVEG ha publicado la instrucción **IUV 17/2020**, sobre las medidas preventivas por la transmisión de la **COVID-19**, con la intención de clarificar todo lo referente a las diferentes situaciones sanitarias que pueden darse a título individual y las medidas a tomar respecto al desarrollo de la actividad laboral en cualquiera de estos casos. Esta Instrucción sustituye a la 7/2020.

SATTUi se quejó al VG de que en la instrucción 17/2020 se diga que "...de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud... dicta la siguiente instrucción...", cuando el CSS simplemente fue informativo. En el CSS, la parte institucional no contestó a las preguntas que le plantearon algun@s delegad@s de prevención (entre ell@s el de SATTUi) respecto a las dudas en la incorporación a la docencia, a la actividad presencial y a la publicación de los planes de contingencia.

El VG se comprometió a trasladar las quejas al CSS y argumentó que no se han publicado los planes de contingencia porque son documentos de trabajo, no normativos. Respuesta totalmente insatisfactoria ya que, si regulan la actividad en los centros y unidades, toda la comunidad universitaria tiene derecho a conocerlos y estar informada, así como el deber de aplicarlos.

2. Toda la plantilla tiene obligación de trabajar de manera presencial a partir del 1 de septiembre, aunque la instrucción establece los motivos por los que el personal realizará su trabajo de modo presencial, a distancia o turnando ambos modos. Situaciones que se pueden dar:
 - Personal de Animalarios, que por razón del tipo de trabajo a desarrollar han tenido que turnarse a lo largo de toda la evolución de la pandemia para el cuidado de los animales, y seguirán haciéndolo hasta nueva orden.
 - Persona afectada por la COVID 19, permanecerá de baja laboral.
En atención primaria pueden estar concediendo la baja laboral a PDI's, que pueden desempeñar sus funciones a distancia, por desconocimiento del tipo de trabajo a realizar. Pero si se les ha concedido la baja, es baja laboral a todos los efectos.

- En caso de mayores dependientes o menores de 14 años a cargo, personas vulnerables, enfermos por enfermedad común, etc., se actuará como siempre, de acuerdo a la normativa aplicable en cada situación. La UVEG reitera en que no facilitará el teletrabajo ni la baja laboral por parte del SPMA en estas situaciones.
- Personal que conviva con menores de 14 años o personas mayores afectadas por la COVID o que estén en cuarentena por haber estado en contacto con positivos de COVID o por cierre de los centros (educativos o de día). Si el trabajador/a puede teletrabajar, lo hará siendo autorizado por el responsable de la unidad. En caso que no pueda teletrabajar, podrá solicitar la incapacidad laboral temporal (ILT). Estos casos son de CONCILIACIÓN, no prevención.
- Personal que haya tenido contacto y espere los resultados de PCR, NO acudirá al trabajo y trabajará a distancia. No tendrá baja laboral si puede desempeñar sus funciones en modalidad teletrabajo.

El gestor del GDH reflejará que esta persona está trabajando a distancia hasta que se resuelva la situación. Deberá ser acreditada mediante:

- Certificado del centro educativo.
 - Certificado del rastreador o médico del centro de salud.
 - Mediante declaración responsable del trabajador/a, en caso de no poder acreditarlo por los otros medios.
- Todas estas circunstancias: aislamiento, confinamiento, baja... han de comunicarse a la UVEG. En breve, la universidad publicará los procedimientos para la comunicación de estas situaciones del personal a RRHH para su gestión y control.
 - El SPMA valorará en casos muy concretos la posibilidad del teletrabajo, por otros motivos, como los casos de situaciones de gran vulnerabilidad.

3. Se va a crear un nuevo modo de fichaje en el **GDH** para el trabajo no presencial, que activará el gestor para los días en que el personal teletrabaje, y evitar que haya tantos desfases en los calendarios de fichaje.

4. **Bolsas de Trabajo.** Está prevista la modificación de la normativa de bolsas para poder contemplar las nuevas situaciones relacionadas con la COVID-19. Cuando llamen desde RRHH a alguna persona de Bolsa de Trabajo y se encuentre en aislamiento o cuarentena, no será excluida de ella, se le pedirá que comunique la finalización de dicho estado para restaurarla de manera automática.

Debido a que las necesidades son sobrevenidas y no pueden seguirse los cauces habituales (Mesa Negociadora, Consejo de Gobierno...) la gerencia creará y aplicará las nuevas instrucciones, para gestionar ambas cuestiones (GDH y Bolsas de Trabajo) hasta que pueda modificarse de manera normalizada.



5. La UVEG ha creado dos puestos de rastreadores en el SPMA, ocupados por personal del grupo C1 administrativos, para localizar contagios y contactos estrechos que se den en la universidad. Trabajarán en colaboración directa con Sanidad.
6. El SPMA está en contacto directo con Atención Primaria y en caso de detectar algún contagio, se comunicará directamente para que se realicen las pruebas correspondientes y el seguimiento adecuado.

Se solicita de nuevo que se realice en la UVEG el control mediante PCR cuando, a pesar de la utilización de mascarilla y cumplimiento de distancias de seguridad, pueda sospecharse de algún positivo. Responde que no, porque Sanidad no lo autoriza a fecha de hoy.

Se vuelve a insistir en que se publiquen los planes de contingencia, que además creemos que deberían de ser centralizados, no por unidades, centros o servicios.

Para finalizar este punto una curiosidad: el VG inició la reunión comentando que se habían producido enfrentamientos dialécticos entre compañeras/os por el tema del trabajo a distancia. Por nuestra parte, consideramos que una regulación del teletrabajo nos ayudaría a todo el personal, por lo que **te animamos a firmar la petición para que la universidad elabore su propia normativa:**

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

B. RESOLUCIÓN JUDICIAL: RECURSO OPOSICIÓN ADMINISTRATIV@S

Se informa de la resolución de los recursos sobre los baremos de las pruebas libres de acceso al grupo C1 de administración general.

El juez, juzgado número 10, realiza una estimación parcial y resuelve atendiendo únicamente a una de las cuestiones planteadas por defecto de forma: no haber firmado la resolución de la UVEG la persona competente para ello.

La resolución no entra en el fondo de la cuestión planteada en los recursos: la ausencia de negociación con la parte sindical en el cambio del baremo y la legalidad o no del nuevo cómputo de la antigüedad. Se interpusieron 5 recursos: tres por las secciones sindicales (UGT, CSIF y STEPV) y dos por particulares. Los recursos eran contradictorios entre sí y tenían diferentes alegaciones.

El VG cree que esta sentencia, basada exclusivamente en el aspecto formal de la resolución dictada por la UVEG, obviando valorar la validez del resto de reclamaciones de los recursos,



hace que parezca improbable que el tribunal admita de nuevo a trámite otros recursos basados en ellas.

Parece ser que la UVEG no recurrirá la resolución judicial, seguirá adelante con las baremaciones y el proceso selectivo.

En caso de que ninguna parte recurra, la sentencia se ejecutará en cuanto sea firme, en el plazo de un mes. La UVEG tendría que volver a dictar la misma resolución que firmó el Gerente, pero esta vez firmada por la Rectora, tendría que volverse a publicar de nuevo la resolución, retrotrayendo el proceso a la publicación del 18 de febrero de 2019, por lo que cualquier persona interesada podría interponer nuevos recursos. Si alguna de las partes lo hiciera, la nueva sentencia podría alargarse unos 2 años más y darse la situación de tener que subsanar puntuaciones finales, anulaciones y nuevos nombramientos.

Como la sentencia actual no entra a resolver o valorar nada sobre el cómputo de la antigüedad, deja a las partes recurrentes sin seguridad ni fuerza jurídica para su reclamación, por lo que la parte Institucional sale reforzada en su posición de negociar nuevos baremos para los próximos procesos selectivos. El VG comenta que tenía cierta seguridad jurídica en cuanto a la resolución sobre baremos, porque en los últimos años se han impugnado procesos selectivos de otras universidades que habían aplicado una diferenciación en el cómputo de la antigüedad: UPV, UJI, U. Miguel Hernández, U. Alicante, Complutense de Madrid y U. Málaga entre otras.

Los sindicatos de Mesa Negociadora insisten en retomar la negociación de los baremos siendo flexibles.

Dada la situación provocada por la pandemia, y a la espera de la respuesta del Ministerio de Hacienda respecto a la tasa de reposición, se paralizan el resto de convocatorias de la OPE de 2017 y de toda la OPE de 2018, sobre todo las convocatorias masivas (Aux. Servicios y Aux. Servicios Bibliográficos).

Se insiste en la necesidad de negociar nuevos baremos y la reducción de categorías (escalas) y en saber si el cómputo de plazas ofertadas incluye las acumuladas por los procesos de promoción interna o el cómputo sin estas plazas.

Se comenta que se debe llevar la OPE de 2020 a la MN.

EN BREVE OS ENVIAREMOS UN CORREO CON EL POSICIONAMIENTO DE SATTUI RESPECTO A ESTA RESOLUCIÓN JUDICIAL.