

PROPUESTAS SOBRE TRABAJO NO-PRESENCIAL EN LA UVEG POR RIESGO DE COVID (presentadas por SATTUI) 13/05/2020

Nota: para distinguir las propuestas concretas (de su justificación) se han resaltado en fondo gris y nº.

Las dos primeras propuestas hacen referencia **al apartado 8 de la “Instrucción de la Gerencia...”** (Referencia IUV 07/2020), que acaba de ser publicada:

8. Mesures específiques per al personal especialment sensible

Les persones responsables de les EEUV no autoritzaran la modalitat presencial de treball de persones especialment sensibles que així ho hagen declarat, sense comptar amb un informe previ favorable del SPMA sobre les mesures de prevenció, adaptació i protecció necessàries en funció de la naturalesa d'especial sensibilitat de la persona i les característiques del lloc de treball.

L'informe tindrà en compte l'existència o la inexistència de condicions que permeten fer el treball sense elevar el risc inherent a la condició de salut de la persona.

Es consideraran persones especialment sensibles les pertanyents als grups vulnerables a la COVID-19, d'acord amb el *Procediment d'actuació per als serveis de prevenció de riscos laborals enfront de l'exposició al SARS-CoV-2*, de 30 d'abril, publicat pel Ministeri de Sanitat:

- Les persones majors de seixanta anys.
- Les persones que presenten les següents patologies: - Hipertensió arterial
- Diabetis
- Malalties cardiovasculars
- Malalties pulmonars cròniques
- Càncer
- Immunodeficiències

- Les dones en estat d'embaràs.

Gaudiran del mateix tractament les dones en període de lactància, així com les persones que conviuen amb majors de setanta-cinc anys o persones vulnerables per les patologies previstes en el paràgraf anterior, dones en estat d'embaràs o dones en període de lactància.

En primer lugar, considerar muy positivo que se haya ampliado este apartado sobre medidas específicas para el personal vulnerable, aunque su nueva redacción aún dista bastante de la que contenía la propuesta presentada conjuntamente por UGT y SATTUI, especialmente en lo relativo a la docencia on-line. Se ha mejorado, pero esta “Instrucción” sigue estando incompleta si no se incluyen medidas específicas para el PDI y establece el periodo de aplicación, que en muchos casos puede ser por el resto de la vida laboral del trabajador/a afectado/a.

1) Nuestra propuesta original contemplaba que mientras no existiera vacuna o tratamiento, el **personal vulnerable continuara trabajando desde casa, y especialmente en el caso del PDI con la docencia on-line. Esta medida es urgente ponerla en marcha antes de que se empiece a planificar el POD del próximo curso.** Pues es presumible que lo tendremos que empezar bajo las mismas condiciones de amenaza del SARS-CoV-2, y la presencia en las aulas dificulta, sino imposibilita, la evitación de contacto (salvo que se use un EPI de alto nivel).

2) En segundo lugar, también consideramos positiva que se tome como referencia la clasificación de personas vulnerables realizada por el Ministerio de Sanidad, ya que nos homologa con el resto de administraciones. Propuesta que también realicé en la pasada reunión del CSS (8 mayo). Aunque **convendría concretar un poco más**, como sí lo ha hecho el Ministerio (ejemplo “cáncer” o “cáncer en tratamiento”). Y habría que incluir más casos, para contemplar situaciones familiares sobrevenidas por esta situación: familias con hijos menores de edad que no tengan colegio –aunque tengan más de 12 años, que no tengan donde dejarlos-, o con familiares mayores, enfermos o dependientes a su cargo (que no implica convivencia), cuidadores no-profesionales de personas dependientes.

3) En tercer lugar, pensando en el próximo curso, desde **SATTUI** queremos añadir dos medidas nuevas específicas para el PDI, con el mismo objetivo de preservar su salud laboral (también psicológica). Se trata de responder a la **extrema situación de estrés** que se ha generado al tener que **preparar en tiempo record la docencia on-line** de parte de asignaturas impartidas en el segundo cuatrimestre (afectado por las medidas de confinamiento), especialmente de aquel profesorado con varias asignaturas diferentes asignadas.

Consideramos que este esfuerzo, que se repetirá en el curso que viene, ha de ser aliviado con algún tipo de medida, o algunas/os no podrán resistirlo y derivarán en bajas laborales:

4) 1) La primera medida que proponemos es una **reducción de la carga docente**, en general, que compense y alivie el esfuerzo de tener que preparar, ahora ya todo el curso (no los últimos dos meses) las clases y exámenes en modalidad on-line.

5) 2) Que **aquellos profesores/as que hayan preparado alguna signatura, o parte de ella, en formato on-line este curso, tengan prioridad para elegir la misma asignatura en el curso que viene.** Sería injusto, **además de insano**, que el esfuerzo realizado por este profesorado no pudiera ser aprovechado por quien lo sufrió. Somos conscientes que esta medida ha de ser ampliamente aceptada para poder aplicarse, y sería una medida excepcional solamente para el curso que viene y se podrían evitar sobrecargas de trabajo, problemas de estrés entre otros.

6 → En cuarto lugar, manifestar que no estamos de acuerdo en lo que se dice de llevarlo a Mesa Negociadora, ya que, en aquellas **medidas que afecten a la seguridad laboral** (psicológica como la **reducción del estrés, sobrecargas de trabajo y la inseguridad en las funciones**) es competencia del Servicio de Prevención y Medio Ambiente (SPMA) y del Comité de Seguridad y Salud (CSS) (como establece el Plan de Ministerio de Sanidad, apartado 6 de medidas organizativas, y también en código de buenas prácticas del INVASSAT), por lo que ese nuevo marco general regulador, entendemos que, habrá de discutirse y decidirse por los delegados de prevención, con independencia de que se lleve también a Mesa Negociadora.

En quinto lugar, consideramos necesario las siguientes condiciones para el éxito del teletrabajo garantizando la seguridad y salud de todo el personal:

7 → a) Entre las pautas de organización para **conciliar la vida laboral y familiar** (punto 13), es necesario establecer nuevos criterios mientras dure esta situación de confinamiento (total o parcial), para contemplar situaciones familiares sobrevenidas por esta situación, como las que ya hemos propuesto para ampliar el punto 8: familias con hijos menores de edad que no tengan colegio (aunque tengan más de 12 años), trabajadoras/es con familiares mayores, enfermos o dependientes a su cargo, aunque no convivan en la misma casa, pero a los que tengan que asistir.

8 → b) Que la Gerencia se **informe de los recursos técnicos** con que cuenta cada trabajador/a para el desempeño de su trabajo y tener en cuenta que en ocasiones deberán compartirlo con otros miembros del hogar. En la medida de sus posibilidades **proveerle de los que necesite**.

9 → c) Garantizar la **carga de trabajo equilibrada** a cada empleado/a y **concretar las tareas y cometidos**.

10 → d) **No incrementar las exigencias** por el hecho que se esté trabajando desde casa.

11 → e) **No establecer patrones técnicos rígidos** que dificulten la fluidez en el desempeño del trabajo. Es necesario tener en cuenta las necesidades específicas de cada Área, intentando ajustar las utilidades a la máxima sencillez y practicidad

12 → f) Dejar claro los procedimientos de trabajo, así como los plazos con la mayor antelación posible y necesidades

13 → g) Establecer **horario de disponibilidad** del trabajador/a (no se puede estar 12 horas durante 7 días)

14 → h) Diseño de aplicaciones informáticas para poder desarrollar el trabajo en condiciones.

15 → i) El personal que tenga o esté interesado en el teletrabajo, deberá **declarar que cumple con los requisitos de salud y de seguridad profesional**.

16 → j) Asimismo, tendrá **derecho a solicitar una visita de inspección** de los **técnicos de prevención del lugar donde se va a realizar el teletrabajo**.

- 17 → k) Las trabajadoras y trabajadores afectados por la no-presencialidad, **recibirán formación adecuada, suficiente y con la debida especificidad, respecto a las herramientas con las que van a desarrollarse las tareas** en régimen de teletrabajo.
- 18 → l) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales **elaborará un documento sobre “Prevención de riesgos laborales del personal que participe en programas de teletrabajo”** que recogerá los requisitos que deben cumplirse y las actuaciones que deben realizarse.
- 19 → m) En definitiva, se exige una normativa que regule el teletrabajo.

Estas medidas, y muchas otras aunque no hayan sido enumeradas, deben ser reguladas para **garantizar las seguridad y salud de todo el personal** trabajador en la UVEG.