

Celebrada la reunión de forma telemática, a las 13:00 horas del día 17 de junio de 2020, se reúnen, de una parte, la representación institucional de la Universidad de Zaragoza, y de otra, las representaciones de las organizaciones sindicales de la misma, .

Orden del día:

- 1.- Aprobación, si procede, del acta de la sesión de 5 de mayo de 2020, telemática.
- 2.- Escenario de retorno a la nueva normalidad. Control horario. Trabajo a distancia.
- 3.- Modificación RPT. Servicio jurídico: requisito colegiación.

1.- Aprobación si procede, del acta de la sesión de 5 de mayo de 2020, telemática.

Se revisa el borrador de acta número 96 de la Mesa de PAS.

UGT propone separar por puntos y aparte su intervención recogida en la página 3, párrafo 4º.

Se acepta.

Con el compromiso de incluir esa modificación, se aprueba el acta número 96 de la Mesa de PAS correspondiente a la sesión telemática de 5 de mayo de 2020.

2.- Escenario de retorno a la nueva normalidad. Control horario. Trabajo a distancia.

El Gerente de la UZ comienza explicando el documento remitido sobre el “Retorno a la nueva normalidad. Control horario y trabajo a distancia.” Dice que si Aragón supera la fase III de la desescalada el 21 de junio, entraremos en la denominada “nueva normalidad” y se tendrá que estar a lo que dispone el Real Decreto-Ley 21/2020. Procede por tanto volver a la situación anterior en lo que respecta al sistema de control horario y con algunas posibles modificaciones a lo que se refiere al teletrabajo o trabajo a distancia. Respecto al sistema de control horario, por razones de eficacia el inicio de los fichajes se hará a partir del 1 de julio. La apertura de servicios por las tardes continuará siendo excepcional. Durante los meses de julio y agosto la presencialidad continuará siendo mínima (se mantiene la referencia de un máximo del 50%) y debe favorecerse el consumo de vacaciones. Respecto del teletrabajo, durante el estado de alarma hasta ahora se han excepcionado una serie de requisitos que se exigían en la resolución de Gerencia de 17 de septiembre de 2012 que era la que lo regulaba (poseer al menos dos años de antigüedad al servicio de la administración universitaria, estar tipificadas las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo dentro del catálogo establecido, límite del 50% de la jornada laboral...). En este momento procede volver a establecer dichas condiciones de trabajo si bien modificándolas sobre los requisitos iniciales. Así se propone:

- Carácter voluntario.
- Estar tipificadas las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo dentro del catálogo establecido.
- Llevar a cabo dentro del teletrabajo un máximo del 60% de la jornada laboral en cómputo semanal. Por razones exclusivas de salud, la UPRL podrá recomendar un porcentaje semanal mayor durante el tiempo mínimo imprescindible. El porcentaje de ausencia diaria podrá establecerse en el 100%.
- Realización y superación de la formación que se determine necesaria para el desarrollo normalizado del teletrabajo.

- Sometimiento al sistema de control y evaluación que sea reglamentado. En cuanto al control horario, la jornada se registrará en el sistema de control horario con el código 03 al inicio y al final del trabajo a distancia.

Respecto a las funciones de los supervisores de los teletrabajadores se proponen las siguientes:

- Acordar las actividades a realizar y los métodos del control con el teletrabajador, así como las franjas horarias para poder interactuar con el resto de personal de la unidad. Deberá quedar asegurada la atención en esas franjas horarias tanto telefónica desviando su teléfono del trabajo al particular de su casa así como atender otras vías telemáticas.
- La supervisión del desarrollo del trabajo se debe realizar en periodos reducidos de tiempo. Parece razonable que sea semanalmente.
- El supervisor debe ayudar a la planificación del trabajo y en caso de dudas, aconsejar y resolverlas.
- El teletrabajador se compromete a remitir un informe del trabajo realizado conforme a la periodicidad acordada con el supervisor.
- El supervisor deberá valorar la continuidad del trabajo en función de los resultados recibidos con la periodicidad acordada.

Toda esta regulación se hace para que el teletrabajo sea transparente para los compañeros así como para los de fuera.

Por otra parte, se modifica el plazo de solicitud del teletrabajo. En la regulación inicial se establecía hasta el 31 de octubre, ahora se propone en cualquier momento.

El Gerente de la UZ añade que hay que diferenciar la desescalada (final de la fase III) que finalizará si todo va bien el día 22 de junio y la nueva normalidad que comienza en esa fecha y que terminará cuando el Gobierno lo determine de acuerdo con la OMS y resto de autoridades sanitarias y que implicará el fin de la crisis sanitaria.

Por otra parte hay que distinguir también el cierre del curso académico 2019/2020 y el comienzo del curso 2020/2021 que lo hará el 14 ó 21 de septiembre en el que todavía perduran muchas incertidumbres sobre presencialidad, tipo de docencia...

La normativa que se ha presentado pretende regular el teletrabajo para el PAS con flexibilidad para los meses de julio y agosto. Se propone mantener el máximo del 50% de presencialidad durante estos meses. Por otra parte hay que volver al sistema de control horario. En la CRUE se está trabajando (hay un grupo de trabajo preparando este tema) y en breve se espera recibir un documento de referencia sobre el teletrabajo. Es posible que este tema del teletrabajo se tenga que abordar también en la MNUZ porque es un tema que afecta también al PDI. De momento esta regulación afecta solo al PAS y por eso se ha traído a la Mesa de PAS. Cuando exista un documento emanado de la CRUE se llevará también a la MNUZ.

CGT agradece el trabajo desarrollado y dicen que en general la regulación está bien, pero agradecerían mayor claridad y proponen que en lugar de decir que los fichajes tendrán efectos desde el 1 de julio se diga que comenzarán el 1 de julio.

Por otra parte, añaden que se acabe el estado de alarma no supone que se olvide la norma del distanciamiento corporal. En algunos servicios deberían mantenerse las rotaciones y flexibilizar los

encuadres. Habrá que tener en cuenta también el tema del calor estos meses y las consecuencias de la inactividad. Debe tenerse en cuenta también la prórroga del periodo lectivo, que aunque no ha tenido gran efecto para el PDI, sí lo ha tenido para el PAS, ya que al no aplicarse la reducción de jornada por periodo no lectivo ha visto aumentada su jornada. Están de acuerdo con acordar el inicio de los fichajes a partir del 1 de julio y aplicar el sistema de control horario con flexibilidad. Respecto al teletrabajo creen que se queda corto lo de aumentarlo al 60%. Durante los meses de verano debería ser hasta el 100%. Creen que los cambios propuestos son poco ambiciosos. Respecto a las funciones a desarrollar, en muchas ocasiones en el catálogo viene una cláusula residual que implica "y lo que te manden". Respecto al cómputo del porcentaje del 60 ó el 100% creen que mejor que en lugar de ser diario o semanal, que sea cada dos semanas, ello favorecería a la gente que vive fuera de manera que pueda venir una semana sí y otra no. Favorecería una mejor organización del trabajo. Durante este tiempo hemos aprendido que teletrabajar es algo más que llevarte el trabajo a casa y utilizar alguna aplicación informática. Habría que revisar los medios que se proporcionan, equipos, software...La normativa sobre teletrabajo habrá que revisarla por completo en previsión de los meses de octubre, noviembre y diciembre.

El Gerente de la UZ añade que mañana hay una reunión del comité de seguridad y salud y se estudiarán medidas para la nueva normalidad por lo que pueden introducirse matices que tendrán que tenerse en cuenta.

UGT dice respecto a las funciones a desarrollar que el catálogo está obsoleto. Habrá que actualizarlo y flexibilizar funciones.

Respecto a la negociación del teletrabajo en la MNUZ creen que sí es conveniente.

Respecto a los trabajos que están realizando en la CRUE, dicen que si se nos pasa información sobre ello podremos aportar ideas.

Respecto al tema del 60% de la jornada semanal, creen que es mejor plantearla cada 15 días o dos semanas.

Tampoco entienden que durante los meses de julio y agosto se limite el teletrabajo al 60%. Creen que sería mejor dejarla en el 100%.

Respecto al tema de los fichajes tienen una serie de dudas:

- ¿Cómo se fichan las reuniones de trabajo sindical?
- ¿Cómo se ficha cuando se acude a consulta al médico?
- ¿Qué cómputo se va a hacer de los fichajes?

Por otra parte respecto al desvío del teléfono, debería hacerse respecto de las horas que se esté teletrabajando para que no que se llame a cualquier hora.

Están de acuerdo con la obligación de formación en teletrabajo y preguntan ¿ese curso lo va a organizar Gerencia?

Respecto a los supervisores, entienden que se tiene que supervisar el trabajo pero quienes serán y qué funciones desempeñarán. También dicen que se tiene que participar a la hora de establecer los horarios...

Por otra parte habrá que estudiar los gastos que supone para el teletrabajador dicho teletrabajo y cómo se le compensan.

Proponen que se posponga esta regulación y empezar a aplicarla el 1 de septiembre.

El Gerente de la UZ dice que aporta a la discusión un elemento nuevo. Desde el Ministerio se ha recibido un documento en excel para saber cuáles son las necesidades (equipos para PAS, PDI y estudiantes...) que se tienen en las universidades y que hay que abordar y también se ha plasmado la necesidad de realizar un curso de formación en teletrabajo. Se trata de un curso masivo y general para todos los miembros de la comunidad universitaria y para todas las universidades, que considera muy interesante.

SOMOS respecto del control horario pregunta qué ocurre cuando no va el 50% de la plantilla.

Por otra parte propone que se posponga todo al 1 de septiembre.

Pregunta si se podrán usar los fichadores.

Respecto a realizar jornada completa la segunda quincena de julio al ser lectiva, debería valorarse las necesidades de ello y las temperaturas que tendrán que soportarse.

Respecto al teletrabajo. Dice que se está funcionando perfectamente. Debe valorarse la inversión si queremos que se haga bien, tanto en la compra como en cambiar equipos. La normativa de teletrabajo está obsoleta porque excluye a aquellos que tienen contacto con el público, que son casi todos. Respecto a las funciones a desarrollar también están desfasadas. Respecto al aumento al 60% no están de acuerdo, debería ser hasta el 100% y si queremos hacerlo bien coordinarlo con el responsable de cada área. Respecto al control del trabajo realizado, el control semanal les parece bien, el control diario planteado por algunos responsables les parece una barbaridad. Respecto a las franjas horarias debe establecerse consensuado con el responsable y utilizando el sentido común.

No les queda claro el párrafo de la normativa relativo al código 03, y solicitan que se explique mejor.

CC.OO. dice que la regulación del control horario es confusa. Mejor decir que se inician los fichajes a partir del 1 de julio.

Preguntan si en algunas conserjerías no se abre por la tarde y van todos de mañana, ¿cómo se resuelve para cumplir con la limitación del 50% de presencialidad?

Respecto a las jornadas C1, no se ha cobrado el correspondiente complemento estos meses y tampoco se podrá cumplir con las 180 horas a realizar anualmente. ¿Cómo se resuelve esto?

Respecto al trabajo a distancia, habrá que revisar el catálogo de funciones porque está obsoleto.

Entienden que esta normativa es un parche para abordar la actual situación, pero se debe aspirar a más. Debe negociarse una normativa fuerte (ya no un plan piloto) con más ambiciones.

Por otra parte solicitan que se utilice un lenguaje inclusivo. ("personas que supervisan" en lugar de "supervisores"...))

Respecto al teletrabajo y los teléfonos desviados, en algunos casos un teléfono es usado por dos o más personas ¿cómo se va a hacer ese desvío? Quizá se solucionaría poniendo más líneas telefónicas (una por persona)

Respecto a los equipos, quizá la UZ no pueda dotar de los mismos a todas las personas que lo necesitan. Habrá que valorar si hay suficientes y ver si están disponibles.

Respecto al incremento en el porcentaje del 50 al 60% de teletrabajo creen que se queda corto. Debería servir para la conciliación.

Respecto al cómputo de la revisión, en vez de ser semanal debería preverse un plazo más amplio (quincenal o mensual)

El teletrabajo es un tema que debería abordarse en la MNUZ (afecta al PDI y al PAS) y hacerlo lo antes posible.

La normativa sobre el teletrabajo sería mejor aplicarla a partir del 1 de septiembre, dando tiempo hasta entonces a negociar una nueva normativa fuerte.

CSIF dice que en la AGE el porcentaje de teletrabajo se ha establecido en un máximo del 80% lo cual supone acudir en presencial solo un día a la semana.

Respecto a la posibilidad de acogerse al 100% de teletrabajo, tendrían que añadirse otras causas excepcionales, no solo por enfermedad acreditada.

El Gerente de la UZ dice que le preocupa que entre los comentarios vertidos no se haya hecho referencia al tema de las vacaciones. La limitación al 60% del teletrabajo se ha establecido para que el trabajador tenga cierto contacto con los compañeros y con el mundo del trabajo en general en presencial. Por eso supone 3 días de teletrabajo y 2 de presencialidad. Se puede aceptar la limitación hasta el 80% de la AGE. También se puede aceptar que el control sobre la actividad desarrollada en teletrabajo se haga por quincenas o mensual. Es cierto que hay que adecuar y modernizar las funciones. En ello estamos aunque no se ha acabado todavía. Por otra parte – comenta - el teletrabajo no es siempre la solución. El teletrabajo no es la panacea, pues incluye situaciones de alienación, soledad...Un teletrabajo de un 100% no lo quiere la UZ. La UZ es una universidad presencial. Lo que nos gustaría sería volver a la normalidad (presencial), no a la “nueva normalidad”. Respecto a tratar el tema del teletrabajo en la MNUZ, lo acepta, pero una vez que exista el documento de referencia de la CRUE.

El vicerrector de RR.HH. al respecto, dice que mañana va a ser la primera reunión con los grupos de trabajo de la CRUE sobre esto.

El Gerente de la UZ, respecto de los fichajes acepta que vuelva a partir del 1 de julio, puesto que ya no estamos en estado de alarma y para mayor seguridad del propio trabajador. El propio Real Decreto-Ley 21/2020 lleva a la presencialidad. Lo de dejar la regulación del teletrabajo para septiembre, lo ve complicado. Con carácter general se mantiene para este tiempo una presencialidad máxima del 50%. Respecto a las vacaciones, hay que consumirlas. También los moscosos. En algunas unidades vinculadas con la matrícula van a tener que trabajar en agosto. Respecto a las necesidades de servicio de los meses de octubre, noviembre y diciembre todavía no se saben.

El vicerrector de RR.HH. dice que respecto a las rotaciones, no entiende la incidencia de las mismas si se vuelve a la presencialidad.

SOMOS dice que si se vuelve a la presencialidad no se va a poder cumplir en algunas unidades con la distancia interpersonal.

El Gerente de la UZ dice que en caso de que no haya rotaciones lo que debe cumplirse es la distancia de 1,5 metros y usar mascarillas.

El vicerrector de RR.HH. añade que ya no hay amparo legal para las rotaciones y lo que se tienen que utilizar son los equipos de protección individual (mascarillas...)

SOMOS dice que en algunas unidades en que no se puede teletrabajar y tampoco se puede mantener una distancia entre los trabajadores de 1,5 metros, ¿qué se hace?

El vicerrector de RR.HH. dice que se pueden utilizar las vacaciones.

El Gerente de la UZ dice que se pueden utilizar las vacaciones y los moscosos y si se acaban, utilizar las mascarillas.

CGT dice que comprenden el problema de que la gente no se coja vacaciones en periodo estival, pero también debemos aprender qué significa eso de la “nueva normalidad”, así algunas obligaciones que se han establecido estos meses permanecerán y afectará a conserjerías, laboratorios y otros espacios. Además hay que preguntarse, ¿qué es lo más importante, cumplir con la nueva normalidad y las reglas sanitarias o cumplir las obligaciones del trabajo?

Proponen mantener durante el verano la posibilidad de teletrabajar hasta el 100%. Respecto a regular las condiciones para el teletrabajo dejarlo para el 1 de septiembre.

El Gerente de la UZ dice que está de acuerdo en sustituir el “estar” por el “hacer”. El control horario debe comenzar el 1 de julio. Hay que recuperar el sistema de control horario. Para septiembre se prevé una mayor presencialidad. Acepta que en periodo estival el teletrabajo se eleve hasta el 100%. En aquellas unidades en que no se pueda teletrabajar y no se puedan encargar a su personal funciones distintas a las habituales, se permitirá la rotación excepcionalmente.

SOMOS dice que la situación en Aragón ha cambiado mucho. Hemos demostrado que tras 95 días en que se ha prescindido del fichaje así como en los muchos años anteriores a su implantación, se ha trabajado con normalidad, ¿qué problema habría con prorrogar la ausencia del fichaje hasta septiembre o alternativamente hacer más laxo el control?

CC.OO. dice que también hay gente que quiere fichar. La normativa de teletrabajo está obsoleta. Muchos comentan que en teletrabajo se trabaja más que en presencial. Si hay laxitud, piden que se establezca concretamente porque hay administradores más laxos y otros menos, y esto no debe dar lugar a permitir interpretaciones variadas. Que se establezcan instrucciones claras aunque sean solo internas. Hay que evitar las interpretaciones.

El vicerrector de asuntos académicos añade al debate una serie de puntualizaciones.

- El periodo lectivo se amplió hasta el 31 de julio y el de exámenes hasta el 24 de julio con el fin de que se pudieran realizar algunas prácticas imprescindibles y algunos exámenes en presencial también imprescindibles.
- La EVAU se va a celebrar los días 7, 8 y 9 de julio y ello implica a personal de varios centros que deberán prestar su apoyo.
- La semana de matrícula se ha trasladado desde el 3 al 12 de agosto, y aunque habrá un importante número de ellas que se hagan telemáticamente (automatricula) implicará cierta presencialidad de alumnos con dudas a los que habrá que atender.
- A partir del 17 de agosto cada lunes se procederá a los sucesivos llamamientos, lo cual supone también cierta presencialidad en las secretarías implicadas.
- La semana primera de septiembre (días 8, 9 y 10) será la siguiente convocatoria de la EVAU, después, nuevo periodo de matrícula y más tarde el comienzo del curso a partir del 14 de septiembre

El vicerrector de asuntos académicos concluye que todo ello nos da idea de que va a ser un verano complicado y que trabajo habrá. Añade que también hay mucha gente que está deseando volver a trabajar en presencial.

Tras la formulación de estas propuestas Gerencia se retira a deliberar.

A la vuelta, el Gerente de la UZ dice que se mantiene el criterio de la resolución rectoral de 7 de mayo, es decir, con carácter general, el máximo de presencialidad del 50% en función de las necesidades del servicio hasta el 31 de agosto, incluyendo la posibilidad de hacer rotaciones. El día 1 de septiembre se procederá a la aplicación de la normativa sobre teletrabajo que hemos presentado en esta reunión incluyendo la referencia de dos semanas y el máximo del 80% de teletrabajo. En su caso, se valorará la inclusión de las propuestas del documento que está trabajando CRUE. Para septiembre habrá mucha más presencialidad. El control horario comenzará el 1 de julio. En aquellas unidades en que haya personas con funciones no compatibles con el teletrabajo (conserjerías, reprografías o similares), no se puedan hacer tareas análogas, y se tengan que hacer rotaciones para evitar una presencialidad innecesaria, solo deberán fichar cuando estén en modo presencial. Asimismo, con objeto de minorar en la medida de lo posible la situación anterior, pide que se favorezca el que la gente coja las vacaciones en verano.

SOMOS pregunta si se reunirá la Mesa antes del 1 de septiembre.

El Gerente de la UZ dice que si hay propuesta o recomendación de la CRUE la incluiríamos. Si no se produce hasta entonces, entrará en vigor la propuesta que se ha presentado, incorporando el cómputo de dos semanas y un máximo del 80% de teletrabajo. Por tanto, dependiendo de que llegue algo de la CRUE o se decida algo distinto en la MNUZ este documento con las modificaciones aceptadas se aplicaría a partir del 1 de septiembre. El documento modificado se os enviará mañana.

UGT propone la creación de una comisión de seguimiento del teletrabajo para analizar las solicitudes propuestas y las denegadas.

Por otra parte solicita se conteste a las dudas planteadas respecto a la desviación de teléfonos.

El Gerente de la UZ, respecto a la creación de esa comisión lo considera una buena idea. Cree que en ella deberá participar alguien de Secretaría General y preparar allí un reglamento de teletrabajo ya que afectará tanto a PDI como a PAS.

El Gerente de la UZ respecto al tema del desvío del teléfono dice que si tecnológicamente es posible, que se desvíe solo el tramo horario de teletrabajo establecido.

El vicerrector de RR.HH. añade que si ello no fuera posible. Que no se coja el teléfono fuera de ese horario.

El Gerente de la UZ dice que además la gente habitualmente llama en horario normal.

CC.OO. pregunta qué solución se da al no cobro del complemento por jornadas C1 y que tampoco van a completar el número de horas preciso anualmente.

El vicerrector de RR.HH. contesta que el complemento C1 se cobra cuando se hace, está vinculado a la presencialidad y en este caso no se ha hecho.

3.- Modificación RPT. Servicio jurídico: requisito colegiación.

El Gerente de la UZ informa con carácter previo de una solicitud presentada por el letrado jefe del servicio jurídico de modificación de la RPT que afecta al servicio jurídico y consiste en incluir como

requisito para el que opte a una plaza de letrado el que esté colegiado puesto que ha de defender a la UZ ante los tribunales. Se informa de ello aunque no es objeto de negociación. Se llevará a aprobación del Consejo de Gobierno.

SOMOS pregunta quién paga esa colegiación.

El Gerente de la UZ dice que al ser un requisito para poder optar a una plaza de letrado del servicio jurídico de la UZ, el candidato debe acreditar estar ya colegiado. La paga el interesado en la plaza.

Y siendo las 16:05 horas del día arriba citado, se levanta la sesión.

VºBº

EL PRESIDENTE,

EL SECRETARIO,

Fdo.: Alberto Gil Costa

Fdo.: Miguel A. Marín Mormeneo