



INFORME SECRETARÍA CAPACITACIÓN Y SALUD

PERIODO DE EJERCICIO DIC 2019 A MAYO 2022

Aprobado por amplia mayoría.

El período que nos ha tocado trabajar en este Secretariado Ejecutivo ha tenido características muy diferentes en lo referente a dinámica, formas y hasta relacionamiento tanto entre pares como con las autoridades. El desempeño en nuestros lugares habituales de trabajo, lo social y hasta en el entorno de la vida privada se vio afectada de diversas maneras en esta emergencia sanitaria a raíz de la pandemia por Sars cov-2 (COVID-19)

En ese contexto debimos adaptarnos de forma muy rápida algunos y otros no tanto, a trabajar, a sociabilizar y hasta militar a distancia, comunicarnos utilizando herramientas informáticas que no eran habituales para nada y a veces con la precariedad de conectividad, ya sea por el acceso a la red dado por lo económico, por la falta de equipos en nuestras casas, las fallas propias de banda y hasta por el lugar adecuado en nuestros hogares donde no es común tener un espacio aislado del movimiento de la vida familiar. La virtualidad tuvo ese detalle de estar fuera de horarios laborales a disposición del servicio. Para muchos fue ideal para otros una complicación. Eso ha repercutido en lo emocional, en lo físico y hasta en el retorno laboral presencial.

En ese contexto nos fuimos adaptando hasta lograr equilibrar muchas de esas facetas. En este período hemos participado activamente en varios espacios que hacen a la propia Secretaría y muy cercanos con la Secretaría de Gestión a cargo de nuestro compañero Manuel Menéndez. Fue desde el comienzo de nuestro período en este Secretariado que dado el gran relacionamiento entre temas de ambas secretarías que se decidió trabajar en conjunto, organizando actividades unísonas. Se recibió colaboración de nuestra compañera Brenda Vietro, responsable de Interior; de acuerdo a situaciones que hacían necesario el intercambio de datos, opiniones, sugerencias y acciones fuera del área metropolitana. Trabajamos codo a codo en muchas oportunidades con nuestra Secretaria General Miriam Gómez.

Contamos con el traspaso de la secretaría tal como se había pautado en resoluciones del anterior Congreso. Dada la variedad de modificaciones que se venían sucediendo en el área Capacitación, más allá del tiempo de ejercicio en la comisión pertinente, consideramos que era vital la continuidad de nuestro compañero Paul Schiera por su experticia y conocimiento.

En el área salud invitamos a continuar su participación a la compañera Valeria Ruiz Díaz. Ambos fueron pilares importantes en las comisiones respectivas. Lamentablemente la vorágine de modificaciones que se venían sucediendo en otros ámbitos centrales, un alejamiento estratégico de quien realiza el informe de las áreas de cogobierno, que, directa o indirectamente afectaban su representación gremial; por motivos de discordancia en la metodología de trabajo, tan momento a momento hicieron que se alejasen. La virtualidad permitió la continuidad de nuestra participación donde el complemento con otros secretarios ejecutivos logró no dejar espacios sin representación de nuestra agremiación.

Las actividades en las cuales estuvo comprometida esta Secretaría incluyen:

- Comisión Asesora del Instituto de Capacitación y Formación (ICF) hasta la transformación
- Comisión Central Escuela de Gobierno (EG)
- Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medioambiente Laboral en la Udelar (PCET-MALUR)
- Comisión de Inaptitud Laboral
- Comisión ad hoc de reestructura de la DUS
- Integración de la Bipartita Central de Negociación Colectiva
- Participación en NC de centros de bases cuando así fue requerido.

En calidad de alterna:

- Consejo Delegado de Gestión en representación de los funcionarios técnicos, administrativos y de servicio (TAS). Informe por parte de Secretaría de Gestión.
- Comisión ad hoc de Diseño Escalafonario TAS (DEETAS). El informe está a cargo de la Secretaría de Gestión
- Participación en la comisión ad hoc de Gestión de Campus. Informe incluido en Gestión.

CAPACITACIÓN

Aquí hemos mantenido una asistencia del 92% de todas las sesiones citadas.

Durante este período el ICF sufrió un cambio importante donde pasa a ser parte dependiente de la Escuela de Gobierno, dada por resolución del Consejo Directivo Central. De allí surge que la comisión asesora deja de funcionar y seguimos de cerca la situación del Instituto desde nuestra designación en la Comisión EG.

Como relevante exponemos que a pesar de la situación generada por la emergencia sanitaria y la no presencialidad, los cursos programados en su mayoría fueron dictados en la modalidad a distancia. Esto generó cambios no solo en la metodología sino en el interés del público que recibió capacitación. Con todo eso hacemos un balance de éxito en cuanto a la continuidad de los cursos.

Con respecto a los cursos en sí, haré un en suma más adelante.

Se mantuvo la ejecución del programa PROCES, donde se incentiva a que los funcionarios de la Udelar culminen su instrucción secundaria. Los beneficios siguen

exactamente siendo los mismos que en ediciones pasadas, así como las desventajas también.

Se convocó a participar en el llamado ACREDITA BÁSICAS. Este programa es iniciativa de Educación Secundaria donde las personas ante una evaluación programada logran la certificación de aprobación de los estudios secundarios básicos. Se trabajó tanto con ICF y Dirección General de Personal (DGP) haciendo un relevamiento para conocer cuántos funcionarios estarían contemplados para esta acreditación. Los resultados dieron 1200. En la primera edición solamente se presentaron 12 interesados de los cuales rindieron la prueba 8. A esta poca participación, dentro de otras causas, se le criticó la falta de difusión, los tiempos dados por la entidad Secundaria los cuales fueron muy acotados (escasos días de inscripción en febrero para rendir en junio). Se logró acompañamiento preparatorio por parte de ICF para los inscriptos. En la segunda edición de similares características los postulantes fueron 20. Seguimos lejos de la meta que era lograr un mínimo de 200 inscriptos, pero también el estado sanitario no fue el idóneo para estimular capacitarse. Otro de los motivos que desestimulan es la falta de reconocimiento a incrementar saberes.

Hemos hecho un relevamiento de resoluciones de congresos anteriores y lectura de informes varios a partir de 2014. Haciendo un balance general puedo decir que algunos logros se han conquistado en materia de Capacitación, como que se entendiera la importancia de contar con una Bedelía ágil que cuente con las herramientas informáticas para ello. En la penúltima sesión de EG el Sr Pro Rector de Gestión toma la responsabilidad de involucrar a SeCIU para que se logre un programa requerido hace años, que para su accesibilidad requería autorización para la compra externa con mantenimiento de las patentes o el nexo con el área informática propia de UdelaR que sería sin costos extras. Luego de largos años de solicitud esto último comenzó su rodaje.

El convenio PROCES sigue renovándose, eso consideramos que es exitoso. En las mismas características presupuestales, lo que seguimos objetando en cuanto oportunidad se nos presenta. De acuerdo al incremento del valor hora docente, que varía dependiendo en cada semestre dictado, qué grado posee el docente responsable de la materia, el dinero designado para cada edición es exactamente el mismo, no sufre aumento alguno. Eso repercute en la disminución en cantidad de oferta a la que pueden acceder nuestros compañeros cada año. A pesar que se ha logrado que por otros rubros se adjudiquen los montos faltantes, venimos solicitando se revea adjudicar una partida fija acorde mínimo a las variaciones IPC. Surge en el resultado que cada año el número de bachilleres resultantes es decreciente pero no por razones frías sino porque la oferta de materias por años es totalmente insuficiente.

Desde Pro Rectorado se insta a utilizar otras herramientas que provee Secundaria a lo cual no decimos que no, pero el acuerdo de la Institución con los funcionarios es cumplir derechos y obligaciones en temas de capacitación; aquí UdelaR no está velando por la mejor respuesta.

En cuanto a la capacitación:

Debe responder a demandas personales y de la Institución ligada a proyectos de mejora, basada en ejes de iniciativa, pertinencia, viabilidad y conveniencia por parte de ambos actores.

Los contenidos deben versar en temas específicos (género, condiciones de trabajo, políticas de reconocimiento entre otros) y transversales (aspectos técnicos, condiciones y socioculturales, por ejemplo). Es interesante como no se logra poner en ejecución estos elementos básicos. El programa ha avanzado, pero cuenta con limitaciones.

Se ha hecho mención reiteradas veces que los cursos están abiertos para escalafones específicos, con requisitos para inscribirse que hoy estarían desactualizados y que no llegan a abarcar a todos por igual, aunque pertenezcan al escalafón objetivo.

Consideramos que debemos seguir reivindicando la importancia del ICF en su rol de garante del derecho a la formación y capacitación. La oferta debe contar con herramientas para que el desarrollo en formación personal sea acorde a la carrera funcionarial.

Se sigue trabajando en el diseño de reestructura y cometidos de ICF dado que ha cambiado su formato independiente a parte de EG.

Se sigue sin tener en cuenta la demanda por escalafón y grado. Para ello hemos propuesto reiteradas veces que los cursos deben estar distribuidos mínimo en tres áreas metodológicas: permanente, preparatoria para concursos de ascenso y capacitar específicamente en temas relacionados a cargos designados a asumir según los requisitos específicos. No consideramos que talleres preparatorios sean la metodología en capacitación previo a un concurso. Hemos propuesto una currícula base donde exista una serie de cursos, creditizados, de carácter obligatorio para ascensos y de libre curso para quienes deseen superarse o actualizarse en saberes. Esto deberá tener asegurado un tiempo de impartir esos cursos, impacto general en la masa de funcionarios y al ser creditizado ya es insumo objetivo y ecuánime para la currícula personal. Se está trabajando esta propuesta en ámbitos de EG lo que por algunos participantes es aplaudido y otros presentan objeciones a la obligatoriedad y universalidad.

El alcance hacia el interior ha tenido una mejoría, pero está muy lejos de ser similar a la que se imparte en capital y área metropolitana. En diciembre 2021 se lanzó un llamado a propuestas de cursos organizados e impartidos por regionales del interior. Se aprobaron 4 propuestas que aún no se han implementado en su ejecución. Consiste en organizar cursos con temática específica para la regional, dictados por personal de esa regional, dirigidos a personal de la zona ampliados a toda la UdelaR de acuerdo a posibilidades de esa extensión. Los fondos surgen a nivel central.

El equipo de videoconferencia se compró, pero con la herramienta zoom lo desplazó en su uso cotidiano.

Dada esta adquisición, plataformas varias y herramientas informáticas que se han vuelto de uso popular dada la adecuación a pandemia, seguimos insistiendo que su incorporación sería muy beneficiosa para aumentar el público a capacitar, disminuyendo la presencialidad, aumentando lo semipresencial, la sincronía y lo asincrónico (subir a la

plataforma una tarea, un teórico, un desarrollo) y que el receptor lo pueda ver las veces que lo requiera, en el horario que se adecúe a su mejor entendimiento y desde un equipo remoto en el lugar que más cómodo le sea.

Seguimos insistiendo en la reconversión de cursos creditizados. Los créditos son una valoración totalmente objetiva que se pueden utilizar luego para postularse a concursos, siendo una medida de saberes equitativa para todo concursante y para todo tribunal.

Con respecto a integración de tribunales de ingreso y ascenso:

Proponemos capacitación específica para aquellos interesados a integrar cualquier tipo de tribunal. Hoy por hoy hay pautas básicas, pero los tribunales se van pasando la información de forma; estilo generación en generación y eso no es capacitar ni formar, es compartir formas de hacer que pueden rayar en equívocos o proceder que entorpezcan la labor en equipo.

Aquí agrego que hemos sido representados en varios tribunales que entendieron en llamados de ingreso, pero dada la virtualidad, el escaso atractivo de la tarea, la crisis que arrastramos de años anteriores en la participación militante, fueron muchos los llamados que dejamos vacantes en varios escalafones. Queremos dejar asentado que es de suma importancia velar por las condiciones dadas en las instancias de concursos siendo los de ingreso donde únicamente tenemos esa posibilidad.

Para concursos de ascenso hemos dado talleres a cargo de compañeros experimentados. El responsable de los mismos fue Daniel Olivera quien además de impartirlos, contactó con acierto a quienes gentilmente hicieron eco de compartir sus saberes específicos.

En EG se están tratando temas varios donde el rol del capacitador, del tutor, el alcance de la capacitación y la metodología es tema candente. Creemos que participar en ese espacio es fundamental ya que somos oídos por diferentes actores con diferentes puntos de vista; más cuando la Negociación Colectiva está mermada en acto y efecto con las autoridades actuales.

Seguimos impulsando que todos los temas que relacionen la capacitación y formación de los funcionarios deben ser tratados en NC.

El deber más grande que presenta esta Secretaría en este período es la Formación Sindical. Las expectativas fueron grandes, continuar la línea previa era una meta y aumentar el alcance; pero los temas de pandemia que nos abocaron a trabajar en equipo con el resto de las secretarías del Ejecutivo hicieron que relegase esta pata tan importante en nuestra federación.

Otro detalle no menor es que dentro de la metodología esperada a ejecutar eran reuniones periódicas de la Comisión Gremial. Por los diferentes motivos que hacían variar las actividades que supuestamente eran fijas en día y horario, su implementación fue difícil. Dada la vertiginosa variabilidad que presenciamos en ICF, EG, PCET-MALUR es que vimos cómo se iban intrincando los temas con la Secretaría de Gestión. De allí surge

que unificamos parte de nuestras actividades y las reuniones gremiales en comisión se hicieron en conjunto.

Propongo mantener la idea de trabajo en conjunto de ambas secretarías, pero con el agregado de frecuencia semanal, sistematización de trabajo y asiduidad para temas específicos.

La articulación con centros de base es fundamental y es necesario retomar la misma mejorándola y en lo posible con cierta periodicidad para que no sea solamente el Plenario la vía de contacto.

Dada la relevancia de mantener la participación en los diferentes espacios que esta Secretaría se ve involucrada y que la misma sea a conciencia, es necesario ejecutar un traspaso de Secretaría entre períodos acorde a los tiempos más breves, sugiriéndose un mes luego de la designación, donde se incluya conocimientos y materiales.

Promover formación a los agremiados en los temas relacionados a esta secretaría.

SALUD LABORAL

Haciendo revisión de resoluciones de Congresos pasados, vemos que la línea continúa siendo actual.

El cumplimiento de decreto 127/14 que versa sobre la relación numérica entre Técnicos Prevencionistas y funcionarios UdelaR no se cumple, siendo peor la situación ya que de 5 técnicos ingresados por concurso, habiendo lista de prelación vigente hoy en día se cuenta con solamente 3. El cambio de política es contratar con ese dinero a un médico para División Universitaria de la Salud (DUS) y un psicólogo. Esto significa que estamos más lejos aún de cumplir pautas de avance.

Los decretos que versan sobre salud y seguridad laboral siguen siendo carentes hoy en día.

El trabajo realizado por los compañeros Técnicos Prevencionistas (Gustavo Romero y Carlos Caballero) fue complejo con la temática que se les agregó sobre el trabajo a distancia y los elementos que les competen a su revisión y reglamentación nacional, esta última inexistente dadas las conocidas realidades. Por lo cual solo me queda felicitar su determinación y tarea desempeñada. Su informe ya fue dado.

Con respecto a las COSSETs de los diferentes servicios seguimos en la misma disparidad tanto en conformación y trabajo. En algunos centros es inexistente convocándose únicamente para firmar los avales a propuestas de mejoras en el ámbito laboral; requisito insoslayable para ser aceptado en la central. Otras que funcionaban con periodicidad con totalidad o parcialidad de integrantes mermaron sus logros dada la virtualidad, pero lo que en todos los centros se vió fue, cómo las diferentes realidades y necesidades fueron cambiando acorde el distanciamiento tanto social como laboral que nos apoderó sin aviso. Tanto es así que las propuestas en mejoras dentro del ámbito

laboral que habitualmente tenían una consigna general sufrieron cambios dándose relevancia a aquellas solicitudes que incluyeran elementos de protección y aislamiento. Otro cambio fue que durante la emergencia sanitaria el número de propuestas a presentar descendieron a un máximo de tres por servicio. Esto para la edición 2022 volvió a sus cifras pre pandemia (doce por servicio como máximo, donde dos de ellas las presentaría la COSSET correspondiente). Este retorno numérico fue cuestionado por las autoridades pero en el conjunto de la Comisión PCET-MALUR se justificó la participación más extensa de la población funcional, tener contacto con la visión de los participantes en sus carencias y tomar insumos de acción si se amerita por fuera del llamado.

Creemos que las condiciones laborales adecuadas y seguras son obligación de la Institución, que no deben ponerse a competir por esas mejoras a los compañeros entre sí y mucho menos que sean de grandes proyectos por área. Pero dado el acuerdo logrado de contar con ese dinero fijo para ser designado a mejorar en parte pequeñas secciones o sectores de trabajo y áreas de tránsito comunes a la población que circula por nuestras casas de estudio y trabajo, es que seguimos defendiendo la existencia de estos llamados. La autoridad plantea otro cambio: que no sean más propuestas por grupos, sino que sean grandes propuestas por área, estilo área salud, polo tecnológico o CENURES. La comisión consideró que para la edición 2022 esto no era viable, debía tomarse un tiempo para su estudio y conveniencia. Desde nuestra posición dejamos en claro que los grandes proyectos o propuestas deben ser de resorte total de la institución como tal y no quitar la posibilidad que hoy se tiene de visualizar problemáticas específicas que se subsanan con un magro aporte extra. También aclaramos que estamos en transición por lo cual este punto se pondrá a valoración de los afiliados ya que no tenemos una posición o postura nueva y reconocemos que estamos en continuos cambios en las problemáticas y posibles innovaciones pueden surgir como solución.

Para el próximo ejercicio de esta Secretaría este tema debe ser abordado, para dar herramientas de discusión y defensa de postura. Así como también la continuidad de los llamados a propuestas de mejoras. Hasta el momento defendemos las resoluciones de Congresos anteriores.

Nos quedó en el deber tanto en la Secretaría como en la PCET-MALUR relacionarnos más directamente y fluidamente con las COSSETs de los servicios. Indagar en si están conformadas, cómo vienen trabajando si es que lo están haciendo y conocer sus inquietudes más de cerca. La idea de encuentros vía zoom de algunos minutos en lo gremial no prosperó tal vez porque cuando fueron ideados y convocados, esta herramienta y el aclimatarse a las taras a distancia no estaban aceitadas. Sigo proponiendo esta modalidad de encuentro por los beneficios de no traslado, pocos minutos, valorando las inquietudes específicas. Nunca será de la calidad presencial donde lo personal y emocional son factores muy importantes pero antes que nada, no tener ningún encuentro, los beneficios de la comunicación a distancia son valorados como muy positivos para aplicar.

Con respecto a DUS recordamos que en este período y dadas nuestras denuncias se encuentra intervenida. Dado eso, a la comisión central se incorpora uno de los interventores.

El programa de Vigilancia epidemiológica se traspasó a la órbita del Servicio Central de Bienestar Universitario. Esto se dió luego de años de confrontación en la comisión, justificando lo que nos motivaba a no ceder ese programa. Lo dicho, recibimos el informe solicitado a su tiempo donde vemos junto a nuestros asesores técnicos que no se logran las mínimas expectativas. Un programa que se venía fortaleciendo, dejó de tener sus propios técnicos de laboratorio, tercerizó los estudios que estaban a cargo de funcionarios de Hospital de Clínicas (HC); acoto que esto no pudimos refutarlo dado que los costos presupuestados eran excesivos por parte del HC y la demora de entrega de resultados era evidente. Además durante el periodo de la dirección anterior se abocaron a redactar proyectos que versaban en la modificación de modalidad de trabajo y confección de las historias clínicas, sin realizar casi los estudios estipulados por normativa y mucho menos realizar seguimiento a casos conocidos En el momento en la PCET-MALUR no se ha podido tratar este informe ya que por temas de agenda, presencia de los redactores y reestructura de la DUS nos ha dejado en continuo posponer su lectura y por nuestra parte hacer las denuncias en ese ámbito.

Del trabajo en general en esta comisión central continuamos con la participación en las diferentes Jornadas (Día mundial de la Salud y Seguridad en el trabajo, Semana del Corazón) Foros Salud y Seguridad en el Espacio Universitario; entre otros los cuales se llevaron a cabo en forma virtual y algunos en doble modalidad: presencial y virtual.

La elaboración de las bases, llamado y respaldo de las Propuestas de Mejoras en el Ámbito Laboral se adecuaron a formato digital en 100%. Ya están requiriendo mínimas actualizaciones por parte de SeCIU. Aquí debemos mencionar que aunque existe un dinero designado para tal tarea, el responsable dadas sus características contractuales realizó en forma honoraria el ajuste en el formulario 2022. Para próximas ediciones se le encomendó designar a otro técnico el cual pueda hacerse de la remuneración establecida.

Para estas ediciones estuvimos atentos a evacuar consultas en la confección y recolección de insumos que fuesen necesarios para que nuestros compañeros se postulasen a estos llamados. Cabe decir que la propia comisión central también dedica un espacio a tal fin pero abierto a toda la comunidad universitaria.

Se participó en la revisión a nivel nacional e internacional sobre los elementos de seguridad ante la situación de pandemia. Elaborándose un documento de asesoramiento base.

Los entrenamientos de Resucitación Cardíaca Básica (RCB) no fue autorizado a realizarse durante el aislamiento social, retomándose los mismos apenas se valoraron las condiciones seguras para los instructores y los participantes. Dado ello, recibimos capacitación para la actualización a cargo de integrantes de la Comisión Honoraria para la Salud Cardio Vasculuar (CHSCV) donde se nos otorgó también la recertificación como instructor habilitado.

Los expedientes carnet de salud, material cadavérico, otros siguen en el pendiente por motivos ajenos a la comisión central.

Participamos del Encuentro del Interior llevado a cabo en la Estación Experimental Bañados de Medina. Fue muy enriquecedor, además del reencuentro con algunos

compañeros y conocer a otros, la visualización de su diario trabajo y estilo nos dio motivos para continuar con ejemplos directos de la falta de elementos de protección personal, formas inseguras de trabajar y otras diferencias que desde la capital son raras de observar.

Aquí paso a agradecer la colaboración de todos los compañeros del Secretariado, que a medida que se entrelazaban temas estuvieron siempre dispuestos a dar una mano, a las compañeras y compañeros que participaron en diferentes comisiones y eventos de Capacitación y también en Salud, así como a los agremiados que dieron su voto de confianza para desempeñarme un poco mejor en esta Secretaría.

Siempre se puede ir a más y aunque las rarezas lleguen, como la pandemia que nos azotó sin miramientos, siempre hay una forma de seguir avanzando.

Salú compañeros.

Mariela González
Secretaria de Capacitación y Salud Laboral

Propuestas del taller de Capacitación y Salud

Aprobadas por amplia mayoría.

- 1) Mantener el trabajo en equipo con otras secretarías según la oportunidad y pertinencia.
- 2) Los temas que relacionen la capacitación y formación de los funcionarios, así como los temas de salud en el ámbito laboral deben ser tratados en Negociación Colectiva.
- 3) Mantener la idea de trabajo en conjunto de las secretarías Capacitación y Salud con la de Gestión, pero con el agregado de frecuencia semanal, sistematización de trabajo y asiduidad para temas específicos.
- 4) La articulación con sindicatos de base es fundamental y es necesario retomar la misma mejorándola y en lo posible con cierta periodicidad para que no sea solamente el Plenario la vía de contacto.
- 5) Dada la relevancia de mantener la participación en los diferentes espacios en que esta Secretaría se ve involucrada, y que la misma sea a conciencia, es necesario ejecutar un traspaso de Secretaría entre períodos acorde a los tiempos más breves, sugiriéndose un mes luego de la designación, donde se incluya conocimientos y materiales.
- 6) Promover formación a los agremiados en los temas relacionados a esta secretaría.
- 7) Estimular el acercamiento de compañeros del interior dada la oportunidad de la comunicación vía zoom, si no es posible la presencialidad.

CAPACITACIÓN

- 8) Continuar reivindicando la importancia del ICF en su rol de garante del derecho a la formación y capacitación.

- 9) Seguir trabajando en el diseño de reestructura y cometidos de ICF dado que ha cambiado su formato independiente, pasando a ser parte de la Escuela de Gobierno.
- 10) Continuar con el estudio de viabilidad y pertinencia sobre requisitos para acceder a cursos de capacitación (apertura a todos los escalafones, autorizaciones, modalidad de impartir los mismos).
- 11) Para tener en cuenta la demanda por escalafón y grado los cursos deben estar distribuidos mínimo en tres áreas metodológicas: permanente, preparatoria para concursos de ascenso y capacitar específicamente en temas relacionados a cargos designados a asumir según los requisitos específicos.
- 12) Continuar aumentando el alcance de cursos hacia el interior.
- 13) Incorporar más activamente la modalidad sincrónica y asincrónica para los cursos dictados. Continuar la propuesta de reconversión a cursos creditizados.
- 14) Apoyar la propuesta de consolidar una Bedelía con herramientas informáticas ya solicitadas para un desempeño ágil, extensivo y universal
- 15) Continuar el estudio sobre las propuestas obligatoriedad y universalidad.
- 16) Mantener el rol del capacitador y la figura del tutor, poniendo en estudio el alcance de la capacitación y la metodología para volver a considerar estos roles.
- 17) Continuar la línea donde la capacitación acompañe la carrera funcional, priorizar la capacitación continua, especial para concursos de ascensos y específica para los cargos que así lo requieran previo a desempeñarlos. Mantener los talleres impartidos por el sindicato como apoyo extra, no como única herramienta para estos casos
- 18) Debe responder a demandas personales y de la Institución ligada a proyectos de mejora, basada en ejes de iniciativa, pertinencia, viabilidad y conveniencia por parte de ambos actores.
- 19) Los contenidos deben versar en temas específicos (género, condiciones de trabajo, políticas de reconocimiento entre otros) y transversales (aspectos técnicos, condiciones y socioculturales, por ejemplo).
- 20) Continuar con el programa PROCES buscar un nexo con otros organismos estatales propuesta de tutorías que funcionaría similar acreditación. En caso de no ser factible; buscar alternativas.
- 21) Estimular la participación en el llamado ACREDITA CICLO BÁSICO (Acredita CB).

Integración de tribunales de ingreso y ascenso:

- 22) Mantener la representación sindical en los tribunales de ingreso.
- 23) Proponemos capacitación específica para aquellos interesados a integrar cualquier tipo de tribunal.

FORMACIÓN SINDICAL

- 24) Continuar con la línea de Formación Sindical aprobado por congresos anteriores aumentando su alcance si las condiciones del momento así lo permiten.

SALUD LABORAL

- 25) Continuar en la participación activa en las comisiones relacionadas con la salud laboral (PCET-MALUR y COSSETs)
- 26) Continuar y apoyar el trabajo de nuestros técnicos prevencionistas, manteniendo fluidez y flexibilidad en su modalidad de labor.
- 27) Esta Secretaría buscará formas de relacionamiento más directa y fluidamente con las COSSETs donde la modalidad de encuentro podrá ser via zoom o equivalente si lo presencial se ve dificultado.
- 28) Continuar y aumentar la visita y encuentros con las realidades de nuestros compañeros del interior junto a los Técnicos Prevencionistas en tanto sea viable.
- 29) Mayor coordinación con nuestro gremio hermano UTHC con estos temas de salud
- 30) Implementar el ámbito Bipartito en Salud a nivel central y por servicios, ya que sus competencias no corresponden a la PCET-MALUR ni a las COSSETs.
- 31) Trabajar en una propuesta de reconversión laboral para los funcionarios que poseen aptitud parcial. Recordar que los baremos BPS-DUS difieren y de ahí la destitución es el mecanismo directo donde esta reconversión sería la mejor solución.
- 32) Considerar la movilidad transversal con capacitación y regularización formal.
- 33) Utilizar las herramientas de teletrabajo para habilitar políticas de inclusión social
- 34) Realizar una revisión del cumplimiento de la normativa relacionada al trabajo rural.
- 35) Dado que los decretos que versan sobre salud y seguridad laboral siguen siendo carentes hoy en día en su cumplimiento, continuar con las denuncias en todos los ámbitos que se presenten presentando. Capacitar a nuestros compañeros sobre esta temática.
- 36) Denunciar e insistir en el cumplimiento del decreto 127/14 que versa sobre la relación numérica entre Técnicos Prevencionistas
- 37) Mantener la vigencia del Programa de Vigilancia Epidemiológica y seguimiento de su ejecución
- 38) Esta Secretaría deberá propulsar el abordaje del tema Propuestas de Mejoras en el ámbito laboral, para dar herramientas de discusión y defensa de postura (la continuidad de los llamados, modalidad y número de propuestas). Hasta el momento defendemos las resoluciones de Congresos anteriores.
- 39) Aunque las condiciones laborales adecuadas y seguras son obligación de la Institución, apoyar la continuidad de los llamados a propuestas de mejoras en el ámbito laboral (proyectos PCET-MALUR). En la modalidad que hoy los proyectos tienen revisión por parte del sindicato.
- 40) Los Técnicos Prevencionistas de AFFUR deben continuar integrando el equipo técnico evaluador de las propuestas antes mencionadas.
- 41) Continuar con estimular (capacitación y apoyo) la presentación de propuestas de mejoras en el ámbito laboral y de estudio por parte de nuestros compañeros mientras se efectivice la continuidad de los llamados.
- 42) Continuar la iniciativa Formulario de denuncias de accidentes e incidentes
- 43) Estimular la capacitación en RCB.

Otras propuestas aprobadas:

- 44) Para atender la problemática que presenta el ICF hoy en día, en la capacitación de áreas específicas, habilitar instancias de capacitación entre pares mediante

proyectos presentados por los diferentes departamentos. Los cursos realizados en esta modalidad deben tener el correspondiente reconocimiento según su carga horaria, tanto para capacitados como para capacitadores.

- 45) Continuar la línea de capacitación para acompañar la formación personal del funcionario/a.
- 46) Promover que se brinde capacitación continua para concursos de ascensos por parte de la institución.
- 47) Mantener los talleres para concursos brindados por el sindicato, como apoyo extra pero no como única herramienta.
- 48) Todos los funcionarios/as TAS de UDELAR deben acceder a la capacitación de igual manera. Rechazamos los instructivos de acceso a la capacitación que pretendan establecer diferencias, como sucede en un CENUR del interior.
- 49) Debe garantizarse el acceso a la capacitación a todos/as.
- 50) Insistir en los servicios donde no funcionen las bipartitas de salud y condiciones de trabajo, priorizando esta instancia por sobre cualquier ámbito de cogobierno. El sindicato a nivel central apoyará a los sindicatos de base en formación en negociación colectiva, normativa, presentación de proyectos concursables, etc.
- 51) Deben brindarse mayores herramientas a la Capacitación, locales y funcionarios.
- 52) La capacitación se deberá poder realizar dentro y fuera del horario de trabajo.
- 53) Se deberá fortalecer la comisión de capacitación y formación central, difundiendo sus actividades y realizando más convocatorias.