

BOEL de 10 de julio de 2020

Instrucción del Gerente de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se establecen las medidas a adoptar para la organización de los servicios universitarios con motivo de la nueva normalidad y para el inicio del curso académico 2020/2021

El objetivo fundamental del *Plan para la transición hacia una nueva normalidad*, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 28 de abril de 2020, no es otro que conseguir que se recupere paulatinamente la vida cotidiana y la actividad económica, minimizando el riesgo que representa el COVID-19 para la salud de la población y evitando que las capacidades del Sistema Nacional de Salud se puedan desbordar.

Al amparo del mismo, las *Resoluciones del Rector de la Universidad Carlos III de Madrid de 17 de mayo y de 8 de junio de 2020*, así como las respectivas *Instrucciones del Gerente* que las desarrollan, constituyen el marco general que ha permitido el establecimiento de las medidas relacionadas con la reincorporación gradual y asimétrica del personal a los campus, edificios e instalaciones de la Universidad de manera presencial.

Ahora bien, la necesidad de organizar la prestación de la actividad para la totalidad de los servicios universitarios de cara al inicio del curso académico 2020/2021 obliga a adoptar nuevas medidas de carácter organizativo que alcancen a la generalidad de los servicios, y no sólo a los calificados como esenciales por la normativa anteriormente mencionada. A la necesidad anterior hay que añadir además las prescripciones dadas por la normativa estatal, en concreto por el *Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19* que establece, como obligaciones de los centros de trabajo, la adopción de medidas para la **reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo** y la potenciación del uso del **teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible**.

BOEL de 10 de julio de 2020

La presente Instrucción, de carácter organizativo, se dicta, previa consulta e información a los representantes sindicales, al amparo de las competencias previstas en el *artículo 55 de los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid* y tomando como base el *documento elaborado por el grupo de “Teletrabajo y Servicios”* con ocasión del proceso de estudio y reflexión del nuevo modelo docente para el curso 2020/2021 aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad el pasado 15 de junio de 2020.

En base a lo anteriormente expuesto, se adoptan las siguientes medidas:

Primera.- Objeto

La presente Instrucción tiene por objeto servir de marco general para garantizar la homogeneidad en las medidas relacionadas con la organización de las unidades y servicios de la Universidad Carlos III de Madrid en la fase de nueva normalidad, sin perjuicio de la necesaria adaptación de las mismas a la evolución de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y teniendo en cuenta que la misma se adopta sin perjuicio de las especificidades y especialidades existentes en la Universidad relacionadas con la tipología de personal y los servicios a prestar.

Segunda.- Modalidades de trabajo

Desde el inicio del curso 2020-2021, la Universidad combinará modalidades de trabajo presenciales y no presenciales, teniendo en cuenta que la modalidad de trabajo no presencial o teletrabajo se ajustará a alguno de los escenarios que figuran en la tabla que se recoge a continuación:

BOEL de 10 de julio de 2020

PORCENTAJES DE TRABAJO NO PRESENCIAL O TELETRABAJO		
ESCENARIO 1:	En función de posibles rebrotes del virus y de nuevas restricciones a la movilidad decretadas por la autoridades sanitarias	100%
ESCENARIO 2:	En función del modelo de docencia aprobado por el Consejo de Gobierno (15/06/2020) y, en todo caso, coherente con el nivel de presencialidad que el mismo requiera	50% (*)

(*) Sin perjuicio de las adaptaciones de jornada que se acuerden para los empleados que se encuentren en los grupos 1, 2 y 3 que se definen más adelante y que podrían alcanzar el 100% de teletrabajo.

Esto supone que, como regla general, la presencialidad mínima será del 50%, sin perjuicio de que aquellas unidades y servicios que por permitirlo la naturaleza de las funciones que desempeñan y de las tareas que tienen encomendadas puedan teletrabajar en un porcentaje superior.

A su vez, esta presencialidad mínima podrá verse incrementada en aquellas unidades o servicios en que resulte necesario a la vista de las necesidades, tareas, recursos y atención que tengan que prestarse: Biblioteca, Incidencias Informáticas, Secretarías de Departamentos, Oficinas de Atención a Estudiantes, etc.

Y todo ello observando el necesario mantenimiento del trabajo presencial en aquellas otras unidades cuyo personal, por la naturaleza de los servicios que presta, necesariamente tenga que acudir a su puesto de trabajo; como es el caso de Técnicos de Laboratorios, Técnicos de Información y Servicios, Técnicos de Mantenimiento, etc.

BOEL de 10 de julio de 2020

Tercera.- *Identificación del personal*

La Universidad, a través del Centro de Salud Laboral del Servicio de Prevención y Sostenibilidad (para los temas de salud y prevención) y de la Dirección de RRHH-O (para los de conciliación), deberá identificar, mediante un cuestionario, los siguientes grupos de empleados:

GRUPO 1.- Personal que no debe acudir a trabajar por presentar la **sintomatología y/o** encontrarse en alguna de las **situaciones** que se especifican a continuación:

- Estar en situación de incapacidad temporal por el COVID- 19.
- Tener o haber tenido sintomatología reciente relacionada con el COVID-19, como fiebre, tos, dificultad respiratoria, dolor de garganta u otros similares. En este caso, se deberá contactar con los servicios de atención primaria en función de lo establecido en los protocolos de las autoridades sanitarias.
- Haber estado en contacto estrecho con personas afectadas por esta enfermedad, entendiéndose por contacto estrecho la situación del empleado o empleada que haya proporcionado cuidados o que haya estado a una distancia menor de 2 metros de una persona enferma, durante un tiempo de al menos 15 minutos. En estos casos, se deberá contactar con los servicios de atención primaria y realizar la correspondiente cuarentena domiciliaria.

GRUPO 2.- Personal perteneciente a alguno de los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como **grupos vulnerables para el COVID-19**. Con la evidencia científica disponible a fecha 18 de mayo de 2020 (Información científica-técnica sobre el COVID-19, del Ministerio de Sanidad; ECDC; CDC), el Ministerio de Sanidad ha definido como grupos vulnerables para COVID-19 las personas con enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en

BOEL de 10 de julio de 2020

fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa, obesidad mórbida (IMC>40), embarazo y mayores de 60 años.

En caso de que algún trabajador o trabajadora perteneciente a estos colectivos deba o quiera reincorporarse al trabajo presencial, será preciso comunicarlo al Centro de Salud Laboral del Servicio de Prevención y Sostenibilidad para que establezca la naturaleza de especial sensibilidad de la persona trabajadora en relación con la infección de coronavirus COVID-19 y emita un informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección correspondientes.

GRUPO 3.- Personal con necesidades de **conciliación de la vida personal y familiar** que se acoja al **Plan MECUIDA** (ver anexo), previsto en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (modificado por el artículo 15 del Real Decreto- ley 15/2020, de 21 de abril), que reconoce el derecho de adaptación del horario y reducción de la jornada cuando concurren determinadas circunstancias que el propio precepto regula.

Estos trabajadores tendrán preferencia frente al resto de la plantilla en cuanto al teletrabajo, siempre que así lo soliciten a la Dirección de RRHH-O con conocimiento del Director del Servicio o Departamento al que estén adscritos; teniendo en cuenta que, en estos casos, el teletrabajo constituirá sólo una fórmula más de adaptación de la jornada.

Para el **resto del personal**, se mantendrá el teletrabajo previa petición del trabajador y con arreglo a la planificación de necesidades, tareas, personas y horarios que lleve a cabo su Director.

BOEL de 10 de julio de 2020

Cuarta.- Establecimiento de turnos

Para la prestación del servicio, se establecerán turnos y horarios (tanto de mañana como de tarde) por parte de los Directores, que podrán reducir los horarios de atención a los usuarios cuando los efectivos disponibles no permitan la prestación del servicio en los horarios existentes con anterioridad a la crisis sanitaria actual.

Quinta.- Estructura de la jornada

Con las peculiaridades que se establecen en esta Instrucción, la estructura de la jornada y los horarios del Personal de Administración y Servicios (PAS) se mantendrán igual que con anterioridad a la crisis, con independencia de que la prestación del servicio se lleve a cabo de forma presencial o teletrabajando.

Sexta.- Control horario

El PAS que vaya a reincorporarse al trabajo presencial deberá fichar normalmente desde el primer día de reincorporación en el horario que su Director haya establecido. Si debido a lo señalado en los apartados anteriores, ese horario es inferior al mínimo obligatorio, el resto de la jornada se completará en la modalidad no presencial y el trabajador tendrá que registrar los marcajes correspondientes al teletrabajo en el Portal del Empleado. A su vez, el personal que mantenga el teletrabajo durante la totalidad de la jornada así lo reflejará en la aplicación de control horario.

Séptima.- Flexibilidad horaria

Se incrementará hasta las 10:00 horas la flexibilidad horaria en la entrada para evitar aglomeraciones y cruces.

BOEL de 10 de julio de 2020

Octava.- Flexibilización de la jornada laboral

Se posibilitará que los empleados puedan concentrar, cumpliendo con la jornada diaria mínima obligatoria, su trabajo presencial durante dos o tres días a la semana para reducir los desplazamientos y evitar la ocupación de despachos y espacios en general en un porcentaje superior al 50%, siempre que no se pueda mantener la distancia de 1,5 metros.

Asimismo, se valorará el uso de fórmulas de jornada presencial continuada que permitan que el personal pueda realizar su jornada, sin perjuicio de que los Directores adapten aquellas jornadas que aseguren una presencialidad mínima para la atención a los usuarios en horario de tarde cuando la misma esté prevista en la unidad o servicio correspondiente.

Novena.- Atención al público

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática. La atención presencial se prestará preferentemente con cita previa, limitándose el aforo y manteniendo una distancia de seguridad entre las personas de al menos 1,5 metros. Si no fuera posible mantener la distancia interpersonal, se utilizarán mascarillas higiénica tipo quirúrgica.

Décima.- Reuniones

Con carácter general, las reuniones de trabajo se celebrarán preferentemente por videoconferencia, evitándose (siempre que sea posible) las reuniones presenciales.

Undécima.- Viajes

Se suspenderán todos aquellos viajes de trabajo cuyo objeto pueda tratarse y/o solventarse mediante llamada telefónica o videoconferencia.

BOEL de 10 de julio de 2020

Duodécima.- *Cursos y actividades formativas*

La Dirección de RRHH-O organizará los cursos y demás actividades formativas, con carácter prioritario, mediante medios telemáticos, con la finalidad de minimizar los posibles riesgos para la salud, respetando en todo caso los términos que determinen las autoridades sanitarias.

Se prestará especial atención a la formación, en particular en temas relacionados con buenas prácticas de prevención para evitar riesgos psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, fatiga visual, estrés, etc. asociados al teletrabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital.

Decimotercera.- *Pruebas selectivas*

Las convocatorias de procesos selectivos continuarán su tramitación y ejecución ordinaria, debiendo respetar en todo caso las indicaciones que realicen las autoridades sanitarias.

Se incentivará el uso de medios de carácter telemático tanto en las pruebas de examen como en los ejercicios de lectura presencial de carácter individual por parte de la persona candidata.

Decimocuarta.- *Díálogo social*

Las medidas derivadas de la presente Instrucción que se deban adoptar por parte de las unidades y servicios universitarios serán objeto de negociación en los órganos de representación correspondientes.

Decimoquinta.- *Sujeción a las necesidades de servicio*

Con carácter general, las previsiones contempladas en la presente Instrucción se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio

BOEL de 10 de julio de 2020

debidamente justificadas de conformidad con los términos establecidos en la normativa vigente.

ANEXO: PLAN MECUIDA

Este Plan hace referencia a las extraordinarias medidas de conciliación de la vida personal y familiar aprobadas por el Gobierno con motivo de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Medidas dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y que consisten en el derecho de las mismas a acceder a la adaptación o a la reducción de su jornada de trabajo en los siguientes supuestos:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para el cuidado personal y directo del cónyuge/pareja o familiar como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 decidan el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención al familiar necesitado de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa del cónyuge/pareja o familiar de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.
- Asimismo, la Universidad reconocerá este derecho a aquellos empleados que convivan con una persona perteneciente a alguno de los grupos vulnerables para el COVID-19 y acrediten alta vulnerabilidad.

BOEL de 10 de julio de 2020

Derecho a la **adaptación** de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19:

Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, y que en todo caso han de estar debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la Universidad. En otras palabras, Universidad y empleado/a deben hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El nuevo derecho a la adaptación de la jornada puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado necesarios.

Concretamente el artículo 6 RD-L 8/20 contempla una relación de situaciones que pueden servir de ejemplos: un cambio de turno, una alteración de horario, un horario flexible, una jornada partida o continuada, un cambio de centro de trabajo, un cambio de funciones, un cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la Universidad o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas que se limita al período de duración del COVID-19.

Derecho a una **reducción** especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19:

Partiendo de las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad tendrá derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo cuando concurren las

BOEL de 10 de julio de 2020

circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19, con la reducción proporcional de su salario.

Esta reducción especial de jornada por guarda legal se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, salvo por las siguientes peculiaridades:

- a) Deber ser comunicada a la Universidad con 24 horas de antelación (no con 15 días).
- b) Podrá alcanzar el 100 % de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Si bien, en este caso, se matiza "el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa".
- c) Se elimina el supuesto de que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida establecido en el artículo 37.6, segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Derecho a la **novación** de la adaptación o reducción de jornada ya existente:

Finalmente, en el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 ET, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid

BOEL de 10 de julio de 2020

organización de la Universidad, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Getafe, a 30 de junio de 2020

EL GERENTE

Fdo.: Juan Manuel Moreno Álvarez