Universidad de Jaén

Gerencia

INSTRUCCIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN, de 25 de SEPTIEMBRE DE 2020, POR LA QUE SE REGULAN LAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS CON MOTIVO DEL SARS-CoV-2 (COVID-19)

Las medidas de actuación desarrolladas por las universidades y las recomendaciones del Ministerio de Universidades a la comunidad universitaria para adaptar el curso universitario 2020/2021 a las distintas situaciones que pudieran producirse derivadas de la COVID-19, así como, y en consonancia con lo anterior, las medidas preventivas acordadas para la reincorporación presencial del personal de administración y servicios de la Universidad de Jaén, informadas favorablemente por el Comité de Seguridad y Salud de 19 de junio de 2020 (Resolución del Rectorado de 22 de junio de 2020), en las que se recogen una serie de consideraciones previas a la vuelta al trabajo presencial, hacen necesario para el cumplimiento de estas medidas y recomendaciones, con la mayor urgencia posible, la regulación de los distintos tipos de ausencias que puedan producirse por motivos sanitarios derivados de la COVID-19.

Por todo ello, la Gerencia de la Universidad de Jaén, oídos los órganos de representación del PAS, en reunión con carácter extraordinario y urgente celebrada el de 25 de septiembre de 2020, establece el siguiente acuerdo, sin perjuicio de posteriores modificaciones que puedan ser aportadas a la vista del desarrollo de la aplicación del mismo.

ACUERDO DE AUSENCIAS CON MOTIVO DE LA COVID-19 DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE JAÉN.

1.- Ausencias por motivos sanitarios.

Deberán ausentarse del puesto de trabajo, previa comunicación a la Gerencia, todas las personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Que se les haya diagnosticado la enfermedad.

b) Que presenten cualquier sintomatología asociada con la COVID-19.

c) Que hayan tenido contacto estrecho con una persona afectada por la COVID-19 (convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que una persona afectada a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos).

d) Que se pertenezca a algún grupo vulnerable y se haya emitido recomendación de no presencialidad a través de evaluación realizada por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad de la Universidad de Jaén (Vigilancia de la Salud).

1.1.- Ausencias de las personas a las que se les haya diagnosticado la enfermedad.

Estas personas permanecerán en situación de baja por Incapacidad Temporal, en una situación asimilada a accidente de trabajo, durante el período que dure la enfermedad y hasta que le sea determinada el alta médica.

No obstante, si la persona presenta síntomas leves o es asintomática y la naturaleza de sus funciones lo hace posible, de forma totalmente voluntaria y de acuerdo con criterios sanitarios de la persona responsable de hacer su seguimiento, Médico Atención Primaria, podrá NO cursar la baja por Incapacidad y permanecer en la modalidad de trabajo no presencial hasta que dicho responsable determine el "alta epidemiológica"

1.2.- Ausencias de las personas que presente cualquier sintomatología asociada con la COVID-19.

Estas personas permanecerán en situación de permiso retribuido desde que se inicie el período de aislamiento determinado por los servicios sanitarios y hasta que sean diagnosticadas.

En caso de que el diagnóstico sea positivo, pasarán a la situación descrita en el apartado anterior.

Si el diagnóstico es negativo, podrán reincorporarse al trabajo presencial, salvo que la sintomatología se lo impida y requiera una baja médica por otro motivo, o se determine por parte de los servicios sanitarios algún período de aislamiento.

Durante el tiempo de aislamiento que pueda establecerse, realizarán sus funciones en la modalidad de trabajo no presencial, siempre que ello sea posible. En aquellos casos que por la actividad a realizar por la persona empleada no fuese posible prestar servicio por medios telemáticos, la misma quedará a disposición de la Gerencia.

1.3.- Ausencias de las personas que han tenido contacto estrecho con una persona afectada por la COVID-19.

La ausencia del puesto de trabajo por esta causa deberá de ser decretada, en todo caso, por los servicios sanitarios y comunicada a la Gerencia por la persona interesada.

Estas personas, durante el tiempo de aislamiento que pueda establecerse, realizarán sus funciones en la modalidad de trabajo no presencial, siempre que ello sea posible. En aquellos casos que por la actividad a realizar por la persona empleada no fuese posible prestar servicio por medios telemáticos, la misma quedará a disposición de la Gerencia.

1.4.- Ausencias de las personas que pertenezcan a algún grupo vulnerable y se haya emitido recomendación de no presencialidad a través de evaluación realizada por la Unidad de Prevención de riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad (Vigilancia de la Salud) de la Universidad de Jaén.

Estas personas se atendrán a lo dispuesto en el informe de evaluación emitido por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad (Vigilancia de la Salud) de la Universidad de Jaén.

2.- Ausencias por motivos de conciliación.

El personal de la Universidad de Jaén podrá ausentarse de su puesto de trabajo, siempre que quede debidamente acreditada la imposibilidad de adoptar cualquier otra medida de flexibilización o adaptación de jornada, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias excepcionales:

a) Cuando sea necesaria la presencia de la persona empleada para la atención directa de menores de 14 años que se encuentren en situación de aislamiento sin haber dado positivo a la COVID-19.

b) Cuando sea necesaria la presencia de la persona empleada para la atención directa de mayores dependientes por razones de edad, enfermedad o discapacidad que se encuentren en situación de aislamiento por la COVID-19.

c) Cuando existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con la COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a menores de 14 años y personas mayores dependientes.

Estas personas realizarán sus funciones en la modalidad de trabajo no presencial, siempre que ello sea posible, o disfrutarán de un permiso retribuido recuperable.

En caso de existir más de una persona de la misma unidad familiar con la posibilidad de acogerse a este derecho, que sean personal de la Universidad de Jaén, sólo una de ellas podrá ausentarse simultáneamente, aunque podrá alternarse el disfrute de este mientras permanezca la causa que lo motivo.

3.- Permiso retribuido recuperable.

El permiso retribuido recuperable consistirá en un número concreto de horas o jornadas equivalentes al tiempo necesario para poder atender las ausencias motivadas por motivo de conciliación.

Este tiempo deberá ser recuperado lo antes posible y siempre en el plazo máximo de un año natural desde la fecha en que se produzca la reincorporación al puesto de trabajo.

4.- Procedimiento y comunicación de ausencias.

4.1.- Todas las situaciones de ausencia por motivos sanitarios contempladas en este Acuerdo deberán ser comunicadas por parte de la persona interesada a la Gerencia. Asimismo, estas ausencias serán comunicadas por la Gerencia a la persona responsable de la unidad funcional donde se encuentre adscrita la persona empleada, al Servicio de Personal y a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad.

4.2.- Estas situaciones de ausencia por motivos de conciliación serán solicitadas por parte de la persona interesada, autorizadas por la Gerencia, y deberán estar debidamente acreditadas mediante la documentación correspondiente. Excepcionalmente, la Gerencia podrá autorizar la no aportación de documentación en aquellos casos en los que se constate la imposibilidad de acreditación. Asimismo, estas ausencias serán comunicadas por la Gerencia a la persona responsable de la unidad funcional donde se encuentre adscrita la persona empleada, al Servicio de Personal y a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente y Sostenibilidad.

4.3.- En el supuesto de que la ausencia genere el derecho a un permiso retribuido recuperable, corresponde a la persona responsable de la unidad funcional a la que se encuentre adscrito el/la empleado/a, previo acuerdo con la persona interesada, la elaboración del Plan de Recuperación, que será remitido a la Gerencia.

5.- Entrada en vigor y vigencia.

La presente regulación retrotrae sus efectos al 21 de septiembre de 2020 y permanecerá en vigor hasta que se desarrolle cualquier otra normativa que regule esta materia.

Jaén, a 25 de septiembre de 2020.

El Gerente

Nicolás Ruiz Reyes