



## **ACUERDO, DE 21 DE SEPTIEMBRE DE 2020, DE LA MESA SINDICAL DE LA UCM SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA ACOMODACIÓN A LA “NUEVA NORMALIDAD” A PARTIR DEL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2020**

En atención a las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia ocasionada por el COVID-19 y con la necesidad prioritaria de conjugar la preservación de la salud de las personas y la prestación de los servicios, a partir del 22 de septiembre de 2020, con pleno sometimiento a las distintas disposiciones que se puedan ir dictando por el Gobierno y la Comunidad de Madrid, se acuerdan las siguientes **CONDICIONES DE TRABAJO**:

**1ª.** La **modalidad presencial** de prestación del servicio será la forma ordinaria de realizar la jornada de trabajo prevista en el Acuerdo de la Mesa Sindical de la UCM, de 19 de septiembre de 2008, sobre Condiciones de Trabajo del Personal de Administración y Servicios. No obstante, siempre que sea posible se podrá mantener la continuidad del trabajo a distancia para aquellos trabajadores que puedan realizar su actividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1 e) 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.

La modalidad presencial se podrá compaginar con prestación del trabajo en una modalidad no presencial de hasta un día a la semana, sin perjuicio de que se pueda incrementar por razones de distanciamiento social, en los términos previstos en el apartado tercero de este Acuerdo, o cuando la situación sanitaria originada por la pandemia así lo aconseje. Si lo anterior afectara a puestos en los que la actividad se realiza mediante trabajo a turnos, se podrán reorganizar los mismos, con consentimiento de la empleada o empleado público, salvo que por necesidades del servicio sea imprescindible que se establezcan por los responsables de los Centros, Unidades o Servicios.

En el caso de establecimiento de turnos, gozará de prioridad el personal que no pueda acogerse por la naturaleza de sus funciones a la modalidad no presencial, y, al mismo tiempo, tengan a su cargo a menores de 14 años o personas mayores, dependientes o con discapacidad afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

Los Centros remitirán a la Gerencia y harán públicos sus horarios de apertura y cierre, determinando los correspondientes turnos de trabajo en atención a sus necesidades.

**2ª.** La prestación de servicios bajo la **modalidad no presencial** tendrá carácter voluntario y podrá ser reversible por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público, o bien si variasen las circunstancias que motivaron el disfrute de esta modalidad.

La prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará, por los responsables de los Centros, Unidades o Servicios, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios.



Esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la protección de la salud, la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer, la corresponsabilidad y el derecho a la intimidad.

La prestación de servicios bajo la modalidad no presencial se deberá compaginar con una modalidad presencial de la siguiente forma: se podrán realizar hasta 4 jornadas semanales de modalidad no presencial en el caso de los colectivos prioritarios definidos en el párrafo siguiente; el resto del personal podrá realizar, como mínimo, 1 jornada semanal de modalidad no presencial.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como grupos vulnerables para la COVID-19 y aquellos que estén confinados por la autoridades y, por motivos de conciliación, a aquellos que tengan a su cargo menores de hasta 14 años, personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

En el caso de que ambos progenitores o responsables sean empleadas o empleados públicos de la UCM en activo no podrán disfrutar de esta medida de forma coincidente.

El personal que preste sus servicios en modalidades no presenciales tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

La prestación de servicio de forma mixta (teletrabajo y presencial) no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado/a pública, debiendo respetarse en todo caso el descanso necesario.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia, se entiende cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Además de lo anteriormente expuesto, la prestación del trabajo a distancia se ajustará a las siguientes reglas:

- La realización del teletrabajo y del trabajo a distancia deben garantizar la prestación de los servicios públicos realizados por la UCM.

- El teletrabajo y el trabajo a distancia no abarcarán la totalidad de la jornada laboral, salvo en situaciones debidamente justificadas.
- Se velará por los derechos a la desconexión digital, la confidencialidad y la protección de datos.
- La prestación del servicio mediante teletrabajo será expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial.

**3ª.** La UCM garantizará la distancia social determinada por la autoridad sanitaria o por la Comunidad de Madrid a fin de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras; para ello, cuando los espacios asignados a los Centros, Unidades o Servicios no permitieran garantizar este distanciamiento social se adoptarán las medidas necesarias a fin de mantener la seguridad de las personas trabajadoras. Estas medidas podrán consistir en el establecimiento de turnos de trabajo, rotación en la presencialidad, o bien en la redistribución temporal de los efectivos en otros espacios de la UCM. Esta última medida será de aplicación preferente en aquellos supuestos en que la actividad que se desarrolla en el Servicio o Unidad sea urgente en un determinado momento. En aquellos casos en que se establezca la rotación en la presencialidad y no sea posible realizar teletrabajo se recibirá formación on line en el tiempo no presencial.

Así mismo, se adoptarán las medidas de flexibilidad horaria que permitan un acceso y salida del Centro o dependencia sin que se produzcan aglomeraciones y que posibiliten a los empleados públicos llegar a su puesto de trabajo en unas condiciones de seguridad adecuadas, por lo que el horario de entrada se establece, en jornada de mañana, entre las 7,30 y las 10,00, y en jornada de tarde entre las 12,30 y las 15,00, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, poniéndose de acuerdo el Centro, el Servicio o la Unidad y los trabajadores para cubrir la apertura, el cierre y la atención al público.

**4ª.** Los Gerentes, Administradores, Jefes de Servicio y demás responsables de las Unidades deberán comunicar a cada empleado/a público/a las condiciones en las que haya de realizar su jornada de trabajo a partir de la vigencia del presente Acuerdo. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, preferentemente a través del correo electrónico institucional de la UCM, y expresará el turno, horario, la posible rotación en la prestación del trabajo presencial que haya de realizar y el lugar y el protocolo a seguir en el caso de que no fuera el lugar habitual del desempeño de su actividad; también se le indicará el lugar y responsable que le hará entrega de los equipos de protección. La información estará a disposición de todos los trabajadores mediante cuadrantes u otros instrumentos de divulgación de la información.

**5ª.** Los Centros determinarán el/los responsable/s de entregar los equipos de protección a los trabajadores del mismo. Durante este periodo deberán observarse las siguientes medidas higiénicas:

- Uso adecuado de mascarilla quirúrgica o FFP2. Si alguna persona no trae mascarilla o la que lleve no sea adecuada (mascarilla FFP2 con válvula de exhalación o de tela) se le entregará una mascarilla quirúrgica de las que estarán disponibles en cada Centro. La obligación de uso de mascarilla no será exigible para las personas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de la mascarilla o que, por su situación de discapacidad o dependencia, no dispongan de autonomía para quitarse la mascarilla, o bien presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización.



- No tocarse en ningún momento la nariz, boca y ojos.
- Higiene de manos con solución hidroalcohólica o agua y jabón.
- La mascarilla nunca debe quitarse para hablar, toser y estornudar. Cuando puntualmente no se esté usando por alguna razón justificada, cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo al toser y estornudar, y desecharlo a un cubo de basura preferentemente con tapa y pedal, o emplear la parte interna del codo.

**6ª.** Aquellos trabajadores que padezcan alguna dolencia que en relación con la pandemia ocasionada por el COVID-19 desaconseje su incorporación presencial a su puesto de trabajo, deberán comunicarlo al Servicio de Medicina del Trabajo que determinará la posibilidad de su reincorporación, adaptará su puesto de trabajo o, en su caso, facilitará un informe para la tramitación de su incapacidad temporal. El trabajador no deberá incorporarse a su puesto de trabajo en tanto en cuanto no se emita este informe por el Servicio Médico. En el caso de que los síntomas los experimente durante su jornada de trabajo presencial, deberá dirigirse al Coordinador Covid del Centro.

**7ª.** Los protocolos de desescalada elaborados por los diferentes Centros y Unidades de la UCM y aprobados por el Comité de Seguridad y Salud deberán observar los anteriores aspectos y, en caso de contener previsiones diferentes, deberán introducirse las correspondientes modificaciones.

**8ª.** Se garantizará la conciliación de la vida laboral y familiar y el cumplimiento de los deberes inexcusables en el ámbito familiar. En atención a las circunstancias excepcionales derivadas de la pandemia ocasionada por el COVID-19, el personal de la Universidad Complutense de Madrid que acredite deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, tendrá derecho a acceder a la adaptación de su jornada, que podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo, cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de estas medidas, que se limitan al periodo de duración del COVID-19.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya 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, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la UCM. La UCM y el trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

**9ª.** La UCM priorizará la realización no presencial de aquellas actividades que impliquen reuniones de personas (mesas de negociación, órganos de representación, juntas de facultad, consejos de departamento, tribunales, actividades formativas, etc.), salvo que la naturaleza de la tarea a realizar exija la presencialidad y, en ese caso, siempre que se cumpla con las condiciones requeridas de uso de mascarilla, distancia interpersonal y ventilación de los espacios en los que se realicen.

**10ª.** Con carácter general las previsiones contempladas en el presente Acuerdo se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio debidamente justificadas de conformidad con los términos establecidos en la normativa vigente.

**11ª.** El presente Acuerdo estará vigente hasta el próximo 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de las modificaciones que hubiera que introducir en virtud de las disposiciones adoptadas por el Gobierno o la Comunidad de Madrid en atención a la evolución de la pandemia ocasionada por el COVID-19. Cualquier modificación del presente Acuerdo se llevará a cabo en la Mesa Sindical.

EL GERENTE	CCOO	UGT
Javier Sánchez González	Jesús Escribano Martínez	Carmen Saban Vera
CSIT-UP	CSI-F	SAP-STUM
José María Carrión	Concepción Arias García	Manuel Sánchez de Diego