



Sra. Presidenta de la Mesa General de Negociación  
de la Universidad de Córdoba  
Vicerrectora de Personal Docente e Investigador  
D<sup>a</sup> Begoña Escribano Durán  
Av. Medina Azahara  
Córdoba

**Asunto: Aportaciones del sindicato CSIF al Documento Presentado a MGN del día 2/10/2020**

Las recientes “Recomendaciones del Ministerio de Universidades a la Comunidad Universitaria para Adaptar el Curso Universitario 2020-2021” y las medidas de ACTUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ANTE UN CASO SOSPECHOSO O UNO POSITIVO DE COVID-19 (actualizadas a 31 de agosto de 2020), establecen como principio básico de prevención para los centros universitarios frente a la COVID-19 que:

*No podrán acceder al centro educativo aquellas personas con síntomas compatibles con COVID-19, aquellas a las que se les haya diagnosticado la enfermedad y que no hayan finalizado el periodo de aislamiento requerido o las que se encuentren en período de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con síntomas o diagnosticada de COVID19.*

De igual forma, el “Plan de Medidas para la Prevención y Protección frente a la emergencia sanitaria por la COVID-19 en la actividad universitaria presencial”, aprobado en Consejo de Gobierno de 4 de septiembre 2020 se establecen una serie de consideraciones sobre la vuelta al trabajo presencial relacionadas con esta materia.

El cumplimiento de dichas recomendaciones y medidas exige que, por parte de la Universidad de Córdoba, se establezca una regulación para las distintas ausencias que puedan producirse, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

La evolución general de la pandemia hace urgente y necesaria esta regulación para alcanzar un acuerdo específico que regule esta materia con la mayor celeridad posible, sin perjuicio de posteriores modificaciones que puedan producirse tras la aplicación de este acuerdo y, obviamente, tras la regulación con rango normativo superior.

Para ello, se nos convoca a la Mesa General de Negociación de la Universidad de Córdoba, el día 2 de octubre de 2020, y se presenta un borrador de acuerdo del que queremos hacerle las siguientes consideraciones:

**Fdo: Responsable de la Sección Sindical CSIF de la UCO**

## Consideraciones del CSIF al Documento:

### **"Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria de XX de septiembre de 2020, por el que se regulan las ausencias motivadas por la Covid-19 en la Universidad de Córdoba"**

---

#### I. Ausencias por motivos sanitarios relativos a la COVID-19

La casuística de ausencias está contemplada en casi su generalidad en los artículos 1, 2, 3 y 4; nuestra aportación sobre dichos supuestos se reduce a mejorar dicho documento con:

- Incorporar en los anexos de la relación de responsables COVID de cada centro, añadiendo la información de contacto (teléfono, correo) al menos, así como las direcciones de las salas COVID, o la referencia a los documentos que la contienen o URL webs. Esta Información debería estar publicada en los **planes de actuación específicos frente a la COVID-19 de cada centro**, según el plan de medidas aprobado el 4/09/20, pero como no están publicados, y no queremos retrasar este acuerdo, se debería de incorporar estos datos.
- Creemos que sería más operativo y más acorde con la ley de protección de datos, que el trabajador afectado solo tuviera que avisar al órgano que se establezca por el área de RRHH a través del correo electrónico la información sensible acerca de los datos de alta/baja (cómo en cualquier otro caso) y que desde esa área se transmitiera exclusivamente a los órganos competentes en la materia, sin que dicho documento o información se difunda indiscriminadamente.
- No está contemplado el amparo de días cubiertos hasta que se resuelve un caso de prevención por síntomas similares a COVID y que no lo sea, con lo que no queda clara la situación administrativa en el caso de que se resuelva por la autoridad sanitaria correspondiente que el NEGATIVO no requiere baja médica ni prescripción de aislamiento/cuarentena.
- Entendemos en este documento que "permiso retribuido" son los días computados en control horario sin recuperación horaria para poder atender las ausencias motivadas por Covid-19. (Es indispensable incluir la definición de "Permiso Retribuido" y "Permiso Retribuido Recuperable" en la Resolución que apruebe el Consejo de Gobierno).
- El documento establece que *"la Universidad facilitará el acceso a planes de formación específicos, siempre que sea posible"* sin aclarar cómo se van a desarrollar los planes, los contenidos, cuáles serán las formas de participación del personal afectado, etc.

#### II. Ausencias por motivos de conciliación.

##### Sobre el artículo 5:

Describe todos los casos posibles, pero los limita a la convivencia. Entendemos que tiene que eliminarse el término "*convivientes*" y sustituirlo por "*dependientes*". Podemos tener personas dependientes por razón de edad que no convivan pero que declarados positivos o negativos con recomendación de aislamiento/cuarentena, haya necesidad de atender.

**IMPORTANTE:** Es intolerable para esta organización sindical la discriminación hacia el PAS en el supuesto 4 (cierre de colegios u otro tipo de centros). No estamos ante unas condiciones de trabajo en un estado normal sino bajo una crisis sanitaria que sufrimos la totalidad de la comunidad universitaria, ya sea PAS o PDI. El documento propuesto está exigiendo al PAS una flexibilidad laboral que le obliga a realizar su trabajo diario en otras condiciones y horarios, incluso estableciendo en este supuesto la consideración

## Consideraciones del CSIF al Documento:

### **"Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria de XX de septiembre de 2020, por el que se regulan las ausencias motivadas por la Covid-19 en la Universidad de Córdoba"**

---

específica de permiso retribuido pero RECUPERABLE. Es decir, si se decreta por las autoridades sanitarias y/o académicas el cierre de un centro educativo, los hijos de PDI podrán ser atendidos accediendo a la modalidad de trabajo a distancia, mientras que el PAS se verá obligado a recuperar dichas horas o exigirle "flexibilidad laboral" y/o recuperación horaria.

#### **Sobre el artículo 6.**

No es entendido por esta Sección Sindical el punto 2: Si se diagnostica un positivo y se establece un aislamiento o cuarentena de una persona a nuestro cargo con una convivencia estrecha (GCE), la totalidad tiene seguir el mismo protocolo, no por cuidado directo sino por pertenecer a mismo grupo de riesgo.

#### **Anexos**

- Desde CSIF solicitamos URGENTEMENTE el desarrollo de las normas que regulen el teletrabajo, incluyendo dicho concepto en este documento ya que la totalidad de la actividad profesional que hacemos a distancia se puede desarrollar exclusivamente por medios informáticos y de telecomunicación que es lo que indica El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 47 bis como definición de teletrabajo: *"Aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación"*.
- Se insiste en que existe un trato discriminatorio entre el PDI y el PAS ya que el primero se le exige ASUMIR su trabajo mientras que el caso del PAS se establece que se debe hacer una descripción de tareas, detallar de objetivos y plazos de realización. En un contexto normal, en el que el trabajo a distancia es voluntario sería lógico, pero la situación es EXCEPCIONAL. El PAS está obligado a trabajar a distancia por motivos sanitarios extraordinarios, así que debe ASUMIR su trabajo ordinario en idénticas condiciones que el PDI. La potestad de su superior para determinar y supervisar su trabajo no tiene que diferir a las que desarrollan las compañeras y compañeros en la modalidad presencial.
- Reiteramos que los trabajos a distancia en estas condiciones sanitarias son excepcionales y no entendemos que debamos de cumplir con los requerimientos técnicos y de prevención. La situación en nuestros hogares será la que es, y no podemos readaptar las necesidades de un puesto de trabajo de la Administración en nuestra casa y, por tanto, si no son suficientes para la Administración tendrá que ser ella la que deba suministrar el equipamiento técnico y logístico necesario. El punto 4 de artículo 47 bis del EBEP dice *"La administración proporcionara y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad"*.
- Es inaceptable la obligación de FIRMAR el compromiso que se regula en el texto, ya que no se le exige al PDI. Insistimos en que el PAS debe tener el mismo trato y ASUMIR sus funciones en la medida de sus posibilidades. Como empleadas/os públicas/os hemos firmado nuestros derechos y obligaciones; cualquier otro documento extraordinario NO ES ASUMIBLE sin olvidar que se está regulando una situación excepcional que vivimos y NO una normalidad laboral de trabajo a distancia.
- Hay que añadir en el título de los anexos que esta modalidad de trabajo a distancia es por "...las ausencias motivadas por la covid-19"

## Consideraciones del CSIF al Documento:

### **"Acuerdo de Consejo de Gobierno, en sesión extraordinaria de XX de septiembre de 2020, por el que se regulan las ausencias motivadas por la Covid-19 en la Universidad de Córdoba"**

---

- Respecto al Anexo I:
  - Grupos grandes: Se debe especificar quien será el responsable que conectará y desconectará el ordenador en la clase. Por otro lado, solicitamos que los medios tecnológicos los suministre la universidad y aclarar si este responsable tiene que estar durante toda la clase de forma presencial.
  - Grupos pequeños y medianos: Se tienen dudas sobre las opciones priorizadas, cada asignatura requiere su estudio particular. La palabra "Priorizadas" se debería eliminar.

#### CONCLUSIONES

- Regular el Teletrabajo en la UCO con la mayor urgencia para dar cabida en este documento.
- Entendemos una situación sanitaria excepcional por tanto iguales condiciones para PAS/PDI tanto en conciliación como en recursos.
- Ni declaraciones ni compromisos extraordinarios más allá de los adquiridos en el trabajo presencial.