



PLAN DE CONTINGENCIA POR EL QUE SE ESTABLECEN CRITERIOS GENERALES PARA GARANTIZAR LA PRESTACIÓN DEL 100% DE LOS SERVICIOS CON MOTIVO DEL ESTADO DE ALARMA GENERADO POR LA PANDEMIA DE SARS-COV-2 PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

La evolución de la pandemia COVID-19 ha provocado la declaración de un nuevo estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Con la declaración del Estado de Alarma, aprobado por Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre (BOE, núm.282), se establecen un conjunto de restricciones, fundamentalmente relacionadas con el distanciamiento social y la movilidad de las personas y con las que se pretende controlar y reducir la evolución de la pandemia.

Paralelamente, la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía publica la Orden de 29 de octubre de 2020, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria y se adoptan medidas temporales y excepcionales por razón de salud pública en Andalucía, para la contención de la COVID-19. A la entrada en vigor de esta orden en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía se aplicará el nivel de alerta sanitaria 4.

Asimismo, el pasado 8 de noviembre han sido publicados el Decreto del presidente, por el que se establecen medidas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía en aplicación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-COV-2, y de la Orden de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, por la que se modulan los niveles de alerta 3 y 4 como consecuencia de la situación crítica epidemiológica derivada del COVID-19 en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Actualmente Sevilla se encuentra en nivel de alerta sanitaria 4, grado 1.

Tanto en el decreto publicado en el BOE como en el Decreto y Orden antes citados publicados en el BOJA, y en relación a las consecuencias para la población en general, se restringen los movimientos entre las 22,00 y las 7,00 horas, exceptuando las situaciones recogidas en las normas mencionadas. En cuanto a las consecuencias adicionales sobre la comunidad universitaria, el cierre perimetral de Andalucía, de Sevilla y de la totalidad de sus municipios hace necesaria una justificación para asistir a la actividad docente, de investigación y de administración y servicios.

Lo que ponen de manifiesto las nuevas medidas es la preocupación por la tasa de contagios y por las consecuencias sobre el sistema sanitario que, en caso de no controlarse, se colapsaría.

En relación a los incrementos de contagios, si bien la Universidad de Sevilla se puede considerar un espacio seguro dado que los contagios entre la población



universitaria no se deben a la ausencia de medidas ni se dan como consecuencia de la actividad académica y/o laboral, es un hecho que en las últimas semanas ha aumentado el número de personas contagiadas y por tanto el número de contactos estrechos que deben permanecer en cuarentena.

Este incremento de personas en cuarentena, por positivo, caso sospechoso o contacto estrecho, podría afectar a la funcionalidad de los servicios si no hay una planificación adecuada a esta circunstancia sobrevenida.

Aunque la directriz de las autoridades sanitarias acerca del nivel de alerta para las universidades no se ha modificado en la Orden de 29 de octubre y, por tanto, se mantienen las distancias entre personas y aforos, sí están cambiando las condiciones de contorno (tasas de contagio), limitación de movimientos, etc.

Este plan intenta también alinearse con las medidas y recomendaciones de restricción de movimiento.

Se actúa por tanto en tres líneas complementarias y combinadas, en distinta proporción según la naturaleza del puesto de trabajo y sus tareas asociadas:

- Tareas telemáticas.
- Rotaciones.
- Escalonamiento de entradas y salidas.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores y con objeto de garantizar la prestación de todos los servicios universitarios durante el estado de alarma contribuyendo, en la medida de lo posible, al control de la pandemia, resulta recomendable plantear un escenario intermedio, de menor presencialidad. Reducir la presencialidad manteniendo el 100% de los servicios universitarios puede contribuir a bajar la tasa de contagios.

En virtud de lo anterior, y previa negociación con los representantes de los trabajadores/as, esta Dirección de Recursos Humanos

RESUELVE:

Presencialidad

Primero. - Se podrá realizar el trabajo en modalidad mixta (trabajo presencial y trabajo no presencial) en aquellas tareas que lo permitan.

Los responsables de las Unidades organizarán la plantilla de su servicio con una presencialidad mínima del 50% del total de efectivos, el resto desarrollará su trabajo de manera no presencial siempre que ello no suponga merma alguna en la prestación del servicio. A tal efecto se podrán organizar turnos rotatorios y alternos de presencialidad con frecuencia semanal hasta la fecha de finalización de la vigencia del presente Plan.



Este porcentaje se calculará sobre el total de efectivos del área en que vaya a ser aplicado, incluyendo el número de personas que puedan encontrarse ausentes por cualquier motivo (incapacidad temporal, confinamiento, conciliación o permiso).

El personal vulnerable que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ya haya valorado y se encuentre en modalidad no presencial computará para el establecimiento de estos porcentajes.

Segundo. - Los periodos de alternancia y los grupos establecidos serán inamovibles.

Será requisito para poder trabajar en modalidad no presencial que las tareas a desarrollar lo permitan y que el trabajador disponga de los medios para realizarlas, siendo la jornada laboral y horarios a desarrollar por el personal en trabajo no presencial la misma establecida para su actividad presencial.

La modalidad de trabajo no presencial tendrá carácter voluntario y deberá contar con la conformidad de las personas afectadas por esta medida.

Tercero.- La persona responsable informará de las medidas de rotación adoptadas a la Dirección de Recursos Humanos (recursoshumanos@us.es), entendiéndose autorizadas salvo que por parte de la Dirección se deniegue de forma motivada.

Deberá, asimismo, cumplimentar un plan organizativo que permita la prestación completa del servicio con especial hincapié en los procedimientos de coordinación de personal. Para facilitar esta tarea se pondrá a disposición de los responsables un formulario desde la Dirección de Recursos Humanos.

Cuarto. - En todo caso, quedan excluidas de esta posibilidad las personas responsables de las distintas unidades salvo por motivos debidamente justificados y autorizados por la Dirección de Recursos Humanos.

Quinto. - En el supuesto de que el/la empleado/a no pudiese desarrollar su trabajo habitual de forma presencial por razones de vulnerabilidad evaluadas, su responsable le asignará otras tareas telemáticas relacionadas con su puesto de trabajo, como pudiera ser la atención telefónica, elaboración de informes, o cualquier otra que permita la naturaleza del puesto.

En caso de que el empleado/a no dispusiese de acceso remoto para efectuar los marcajes en la aplicación e-tempo, su validador 2 regularizará los días durante los que ha estado en esta situación, a los efectos de que le sean computados como días de trabajo efectivo.

El presente Plan será efectivo desde el día siguiente al de su publicación y hasta la publicación de nuevas instrucciones en virtud de la evolución de la pandemia.

Sevilla, 11 de noviembre de 2020