



Universidad de Cádiz

Rectorado

Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/R107REC/2020, de 19 de junio, por la que aprueba el Plan de Ordenación del Trabajo del Personal Administración y Servicios en la nueva normalidad.

La Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/R38REC/2020 implementaba la Orden de la Consejería de Salud y Familia de la Junta de Andalucía, en la que se adoptaban medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la Comunidad Autónoma como consecuencia de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, que fue elevada a la categoría de pandemia global por la Organización Mundial de la Salud. A su vez, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria e incluía en el artículo 9 las medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación, con expresa indicación de la enseñanza universitaria, estableciendo que debía mantenerse la actividad educativa en las modalidades a distancia y *on-line*. Estas medidas se han mantenido en las sucesivas prórrogas del mismo, por parte del Gobierno.

En el ámbito de las Universidades se han adoptado, desde esa fecha, diversas medidas organizativas y de gestión de los medios personales y materiales, tanto con carácter general, para el conjunto de las Universidades del Sistema Público Andaluz, acordándose un conjunto de directrices generales y de carácter temporal, al objeto de garantizar la protección de la salud, al tiempo que nos permitieran dar continuidad a la docencia, investigación y gestión, como en el ámbito de la Universidad de Cádiz, dictándose las resoluciones e instrucciones necesarias para dar respuesta a la situación excepcional provocada por la crisis sanitaria. Durante este periodo, las medidas se han adoptado de conformidad con las directrices establecidas por el gobierno de la nación o la comunidad autónoma, permaneciendo todos los centros y servicios de nuestra Universidad cerrados al público.

Finalmente, una vez superada la fase crítica de la pandemia en España, el Consejo de Ministros aprobó el 28 de abril de 2020 el Plan para la transición hacia una nueva normalidad, con objeto de facilitar una recuperación paulatina de la actividad social y económica. Conforme a la Resolución del Rector UCA/R71REC/2020, de 12 de mayo, por la que aprueba el Plan de Reincorporación Progresiva del Personal Administración y Servicios, durante el periodo de transición y el avance en las diferentes fases del plan, de acuerdo con las órdenes del Ministerio de Sanidad, en la Universidad de Cádiz se ha ido recuperando la actividad, priorizado la realización del trabajo a través de la modalidad no presencial y con la suficiente flexibilidad horaria, en el caso de presencialidad, para minimizar la exposición y propagación de la enfermedad, garantizando, en todo caso, la prestación de los servicios. Todo ello, en estricta observancia de las medidas para la prevención de contagios y plan de contingencia de la Universidad de Cádiz, frente al COVID-19, para la reincorporación presencial del personal.

El Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, determinó que la superación de todas las fases previstas en el Plan de transición hacia la nueva normalidad, dejaría sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en las correspondientes provincias, islas o unidades territoriales. El Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, aprobó la última de las prórrogas del estado de alarma, finalizando el mismo, de manera definitiva, el próximo día 21 de junio de

Código Seguro de verificación:8VF9R18tM68vM+P8OKIptA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verificarfirma.uca.es>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO PINIELLA CORBACHO	FECHA	19/06/2020
ID. FIRMA	angus.uca.es	PÁGINA	1/2



8VF9R18tM68vM+P8OKIptA==



Universidad de Cádiz

Rectorado

2020, momento a partir del cual la nación entrará en lo que se ha venido a denominar la “nueva normalidad”.

En el momento actual, nuestro territorio ha alcanzado la fase III del Plan, siendo previsible que culminemos el proceso de desescalada y la definitiva pérdida de eficacia de las medidas del estado de alarman el próximo 22 de junio.

Por tanto, de acuerdo con 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 el COVID-19, como normativa reguladora en todo el Estado de la citada “nueva normalidad”, se han adoptado determinadas medidas de prevención en el entorno de trabajo, que ya venían desplegándose en las distintas fases del plan de transición, tales como la ordenación de los puestos de trabajo o la organización de los turnos para evitar aglomeraciones, así como el mantenimiento de medidas de higiene básicas en los centros de trabajo.

Ante este escenario de recuperación, se hace imprescindible adaptar la nueva normalidad en la Universidad de Cádiz, por lo que se dicta la presente Resolución que nos permite retomar la actividad, continuando con las necesarias garantías de seguridad y salud para todo el personal de la Universidad de acuerdo con las medidas aprobadas por el Ministerio de Sanidad y las que en adelante dicte respeto a la gestión preventiva en el contexto del COVID-19.

Igualmente, y a tal fin, se tendrá en cuenta tanto las *Medidas para la prevención de contagios y Plan de contingencia de la Universidad de Cádiz, frente al COVID-19, para la reincorporación presencial del personal*, alineadas con las aprobadas por el Ministerio de Sanidad, y aprobadas el pasado 8 de mayo por el Comité de Seguridad y Salud de la UCA, así como los distintos protocolos de prevención e indicaciones establecidas para el acceso y permanencia en los centros UCA, al objeto de salvaguardar la salud del personal y asegurar una adecuada prestación de servicios.

Por todo lo anteriormente expuesto,

RESUELVO

Aprobar el **Plan de Ordenación de la vuelta al trabajo presencial del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz**, acordado con las organizaciones sindicales el 18 de junio, que recoge las medidas de carácter organizativo a aplicar en la nueva normalidad.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, en todas las referencias que se encuentran en el presente Plan cuyo género sea masculino, este debe entenderse como masculino genérico, esto es, como término no marcado, incluyendo por tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.

En Cádiz, al día de la firma.

Código Seguro de verificación:8VF9R18tM68vM+P8OKIptA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://verificarfirma.uca.es>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	FRANCISCO PINIELLA CORBACHO		FECHA	19/06/2020
ID. FIRMA	angus.uca.es	8VF9R18tM68vM+P8OKIptA==	PÁGINA	2/2



8VF9R18tM68vM+P8OKIptA==

PLAN DE ORDENACIÓN DE LA VUELTA AL TRABAJO PRESENCIAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Con motivo de la declaración del *estado de alarma* por el Gobierno de España, en virtud del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, se acordaron un conjunto de directrices generales y de carácter temporal, para garantizar, como cuestión prioritaria, la protección de la salud del personal, al tiempo que dar continuidad a los servicios administrativos imprescindibles, dictándose para ello las instrucciones necesarias para dar respuesta, con carácter temporal, a la situación excepcional provocada por la crisis sanitaria.

Durante el período más duro del estado de alarma se dictaron numerosas normas que pretendían frenar la expansión del virus que afectaban a los distintos sectores de la actividad económica, empresarial y social del Estado. En este contexto el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, aunque dirigido al sector empresarial y no directamente al Sector Público impulsaba el carácter de preferente del trabajo a distancia frente al trabajo presencial. Posteriormente, el Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, prorrogaba lo establecido en los artículos 5 y 6 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia del estado de alarma.

Conforme evolucionaba la situación provocada por la pandemia provocada por el virus COVID-19 y de acuerdo con el Plan de transición hacia la nueva normalidad dictado por el Gobierno, la Universidad de Cádiz aprobó por Resolución Rectoral de 12 de mayo de 2020 el Plan de reincorporación progresiva del personal de administración y servicios en los centros de la Universidad de Cádiz. El Plan de reincorporación progresiva establecía, en consonancia con el citado Plan de transición, distintas fases en la que, de manera gradual, se incrementaba el grado de presencialidad en la prestación de servicios que realiza el PAS, finalizando la última de las fases (la fase 3) el día 21 de junio de 2020.

El Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, determinó que la superación de todas las fases previstas en el Plan para la desescalada, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de 28 de abril de 2020, dejaría sin efecto las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma en las correspondientes provincias, islas o unidades territoriales. El Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, aprobó la última de las prórrogas del estado de alarma, finalizando el mismo, de manera definitiva, el próximo día 21 de junio de 2020, momento a partir del cual la nación entrará en lo que se ha venido a denominar la “nueva normalidad”.

El pasado 9 de junio, el Gobierno aprobó el Real Decreto-Ley 21/2020, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, lo que viene a suponer la normativa reguladora en todo el Estado de la citada “nueva normalidad”. En el artículo 7 del mismo se contempla la adopción de determinadas medidas de prevención en el entorno de trabajo, tales como la ordenación de los puestos de trabajo o la organización de los turnos para evitar aglomeraciones, así como el mantenimiento de medidas de higiene básicas en los centros de trabajo. En concreto, el mencionado artículo 7 establece lo siguiente:

“1. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá:

a) Adoptar medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos que se establezcan en cada caso.

b) Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos.

c) Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo.

d) Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

e) Adoptar 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.

2. Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deberán acudir a su centro de trabajo.

3. Si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. De manera inmediata, el trabajador se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.”

En el ámbito específico universitario, el Ministerio de Universidades dictó el pasado día 10 de junio unas Recomendaciones a la comunidad universitaria para adaptar el curso universitario 2020-2021 a una presencialidad adaptada.

Con el fin de conjugar las medidas establecidas en el artículo 7 del RDL 21/2020, de 9 de junio, en la vuelta al trabajo presencial del personal de administración y servicios, con la progresividad

mencionada en la letra e) del apartado 1 del mismo, se toma como referencia el plazo de dos meses establecido en el artículo 15 del RDL 15/2020, de 21 de abril, mencionado anteriormente, de manera que hasta el 15 de septiembre de 2020, la reincorporación al trabajo presencial será progresiva y no alcanzará al cien por cien de la plantilla de personal de administración y servicios, continuando, en este sentido, la senda de progresividad en dicha reincorporación establecida en el Plan de reincorporación progresiva del trabajo presencial del PAS de la Universidad de Cádiz. Todo ello supeditado, como no puede ser de otra manera, a lo que puedan establecer las posibles normas que se dicten, en el ejercicio de sus respectivas competencias, por los Gobiernos del Estado y de la Comunidad Autónoma, que sean de aplicación, en la materia que nos ocupa, en el ámbito universitario.

De esta manera, se mantendrá un 30% de la plantilla del PAS trabajando de manera “no presencial” durante el citado período, potenciando, en la medida de lo posible, que las personas que realicen esta modalidad de trabajo sean los pertenecientes a los dos colectivos que durante el Plan de reincorporación se han protegido especialmente, esto es, las personas vulnerables y los mayores de sesenta años, por un lado, y las personas que tienen hijos menores de 14 años y personas dependientes a su cargo que no puedan quedarse a cargo de ningún adulto que conviva en el mismo domicilio familiar.

Por todo lo cual se dictan las presentes normas de Ordenación de la vuelta al trabajo presencial del PAS de la Universidad de Cádiz.

Primera. - Continuar con las medidas de ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo, con arreglo a los protocolos establecidos en cada caso. En este sentido, se incrementará la limpieza de los centros de trabajo, con especial atención a las zonas comunes (escaleras, pasillos, ascensores, vestuarios, servicios higiénicos, etc.). En cuanto a la ventilación, se reforzará la limpieza de los filtros de aire y deberá aumentarse el nivel de ventilación de los sistemas de climatización para renovar el aire de manera más habitual. También se adecuará, en su caso, la gestión de residuos.

Segunda. - Poner a disposición de los trabajadores agua y jabón, y geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos. Se facilitará la información mediante cartelería en puntos clave de las instalaciones y en la Intranet, como medida complementaria para reforzar la trascendencia de la higiene y del distanciamiento social.

Tercera. - Tomar las medidas necesarias para garantizar el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando ello no sea posible, se proporcionará a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo, tales como mascarillas higiénicas o mampara u otros elementos separadores entre mesas contiguas y para la

atención a los usuarios. En los espacios comunes en los que no sea posible garantizar el distanciamiento social de 1,5 metros será obligatorio el uso de mascarilla.

Cuarta. - Mantener, siempre que ello sea posible, el sistema de cita previa en la atención a los usuarios, conforme a las instrucciones dictadas por la Gerencia. En los servicios de atención al público se potenciará la atención telefónica y telemática.

Quinta. - Escalonar, para evitar coincidencia masiva de personas en las entradas y salidas de las dependencias al inicio y final de la jornada, turnos de entrada y salida progresiva a lo largo de la franjas horarias de entrada y salida establecidas, así como para los desayunos, adoptándose por el responsable de la unidad las medidas necesarias para garantizar este escalonamiento, si fueran necesarias. En la medida de lo posible, en el acceso al centro de trabajo, se habilitará un sentido de entrada y otro de salida.

Sexta. - Potenciar la realización de las reuniones de manera telemática, preferentemente mediante videoconferencia. No obstante, en el caso de considerar necesaria la celebración de forma presencial, podrán realizarse siempre que los espacios sean ocupados manteniendo la distancia de seguridad establecida por las autoridades sanitarias (1,5 m) y/o las medidas de higiene adecuadas para prevenir los riesgos de contagio, así como cualquier otra medida de prevención contempladas en las órdenes que se dicten por la autoridad competente.

Séptima. - Ordenar el período vacacional teniendo en cuenta lo siguiente.

1. Establecer como período de disfrute de las vacaciones de verano del año 2020 los meses de julio y agosto. El disfrute de las vacaciones durante el mes de julio será posible siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y que exista necesidad de trabajar durante el mes de agosto en aquellos casos concretos en que se así se solicita. Conforme se establece en el vigente Calendario Laboral, el período de cierre de los centros y edificios será del 3 al 21 de agosto.
2. Las personas que deseen disfrutar de sus vacaciones, total o parcialmente, durante el mes de julio, deberán enviar un correo electrónico al responsable de su unidad solicitando las mismas antes del día 24 de junio. En caso de estar garantizado el servicio durante el mes de julio y de que exista necesidad de trabajo presencial durante el mes de agosto de la persona solicitante, el responsable de la unidad enviará el citado correo electrónico al área de Personal (gestion.personal@uca.es), indicando expresamente las dos cuestiones señaladas y su visto bueno a la solicitud realizada.

Octava. - Mantener durante los períodos de jornada reducida establecidos en el Calendario Laboral, las franjas horarias de 7.30 a 10.00 horas en la entrada y de 13.00 a 15.30 horas en la salida.

Novena. - Encomendar a los responsables de las unidades administrativas a organizar al personal de la misma de manera que se garantice, desde el 22 de junio hasta el 15 de septiembre de 2020, el cumplimiento de las siguientes reglas.

1. En términos generales, trabajará presencialmente el 70% del personal de cada una de las subunidades administrativas en que se organice el servicio, de acuerdo con lo establecido en la RPT. Sólo en casos excepcionales debidamente justificados ante la Gerencia, podrá superarse el

- citado límite del 70% de presencialidad.
2. Para determinar el 30% de personas de cada subunidad que trabajará en la modalidad “no presencial”, se priorizará a las personas que tengan hijos menores de 14 años o personas dependientes que no puedan quedarse a cargo de otro adulto que conviva en el domicilio familiar y a las personas que pertenezcan al colectivo de vulnerables y mayores de sesenta años, excepto que por la naturaleza de la actividad laboral que desempeñe o las necesidades del servicio esto no sea posible.
 - a. Las personas que tengan hijos menores de 14 años o personas dependientes que no puedan quedarse a cargo de otro adulto que conviva en el domicilio familiar, tendrán que tener el visto bueno del área de Personal en relación con la situación familiar concreta y la documentación justificativa necesaria, según se estableció en las instrucciones de la Gerencia al efecto. El área de Personal informará a los responsables de las unidades administrativas de las personas que tienen debidamente acreditadas su condición de conciliantes.
 - b. Las personas que pertenezcan al colectivo de vulnerables deben haber enviado el correspondiente CAU al servicio médico del servicio de Prevención de Riesgos Laborales y han debido ser reconocidos por éste.
 3. En caso de que el número de personas pertenecientes a los dos supuestos señalados anteriormente supere el porcentaje del 30% en la unidad o subunidad, podrán continuar en modalidad no presencial las personas de dichos supuestos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y la Gerencia lo autorice expresamente, previa petición del responsable. En caso de no ser posible por motivos del servicio y la Gerencia no autorice la superación del 30% de no presencialidad, el responsable de la unidad determinará las personas que deberán trabajar presencialmente de dichos colectivos, teniendo prioridad para trabajar presencialmente los siguientes casos:
 - a. Personas mayores de 60 que dispongan de un despacho individual.
 - b. Personas vulnerables a los que el servicio médico del servicio de Prevención de Riesgos Laborales haya determinado, durante las fases del período de transición, que podían desarrollar el trabajo presencial con las debidas medidas de seguridad.
 - c. Además, o en lugar de las anteriores, el responsable de la unidad, podrá establecer turnos de rotación semanales (o cualquier otro de carácter periódico) en la modalidad de trabajo “no presencial” entre las personas de ambos colectivos.
 4. En caso de que el número de personas pertenecientes a los dos supuestos señalados anteriormente no supere el porcentaje del 30% en la subunidad, el responsable de la unidad, podrá establecer turnos de rotación semanales (o cualquier otro de carácter periódico) en la modalidad de trabajo “no presencial” entre las personas que no pertenezcan a ninguno de los dos colectivos, de manera que se asegure la presencialidad del 70% señalada.
 5. Se podrá bajar del citado porcentaje de presencialidad del 70% en la medida en que exista

personal de la unidad que disfrute de sus vacaciones durante el mes de julio, de manera que se reducirá dicho porcentaje de manera proporcional.

6. Asimismo, se podrá bajar del citado porcentaje de presencialidad del 70% en aquellas dependencias que con dicho porcentaje no quede asegurada la distancia de 1,5 metros de distancia interpersonal ni puedan incorporarse elementos de separación ni de seguridad (mascarillas) suficientes, siendo necesario, en este caso un informe en dicho sentido emitido por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Décima. - Encomendar al área de Personal la coordinación necesaria para el efectivo cumplimiento de las medidas anteriores.

Cádiz, 15 de junio de 2020