



PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS SITUACIONES DE CONCILIACIÓN DEL PAS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA CON MOTIVO DE LA COVID-19 Y ACREDITACIÓN DOCUMENTAL DE LAS MISMAS.

I.- **NORMATIVA APLICABLE.**

A partir del 15 de abril de 2020, con la entrada en vigor de la RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DE LA UGR POR LA QUE SE MODIFICAN LAS MEDIDAS DE CARÁCTER ORGANIZATIVO Y DE GESTIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS) COMO CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y SUS PRÓRROGAS:

SE SUPRIMEN. - *Medidas por el cierre de centros educativos o de mayores.*

Para el personal de administración y servicios que tenga a su cargo menores o mayores dependientes y se vea afectado por el cierre de centros educativos o de mayores, serán de aplicación las siguientes medidas, por el tiempo que las autoridades competentes determinen y de acuerdo con las instrucciones de sus respectivos responsables de personal.

a) Flexibilización de la jornada laboral sin sujeción a los límites previstos en el artículo 45 del Reglamento del Personal de Administración y Servicios.

b) En el caso de que sea imprescindible, se permitirá la permanencia del personal en su domicilio, teniendo la consideración de deber inexcusable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 j) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

c) En el caso de que ambos progenitores o responsables del mayor dependiente tengan la condición de personal de la Universidad de Granada (PAS/PDI), no podrán disfrutar de estas medidas simultáneamente.

SE SUSTITUYEN POR: (a partir del 15 de abril de 2020). - Artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

II.- **CONCILIACIÓN POR ADAPTACIÓN DE JORNADA Y / O REDUCCIÓN DE ESTA.**

1.- El PAS de la Universidad de Granada que **acredite deberes de cuidado** respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares



por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en estas normas,

- **cuando concurren circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

2.- Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

3.- El derecho previsto en este apartado es un derecho individual **de cada uno de los progenitores o cuidadores**, que debe tener como presupuesto **el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado** y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser:

justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

4.- En el caso de que ambos progenitores o cuidadores sean personal de la Universidad de Granada, se procurará que la medida de adaptación de la jornada sea a elección de estos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



5.- 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 Universidad de Granada.

6.- El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a

- La distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo.
- Puede consistir en 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 en la Universidad o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta **el carácter temporal y excepcional** de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

7.- **La competencia** para la adopción de las medidas descritas corresponde a los **RESPONSABLES DE LOS DISTINTOS CENTROS, SERVICIOS Y UNIDADES DE GESTIÓN**, a propuesta de la **PERSONA INTERESADA**, conforme a lo previsto en el apartado III de este procedimiento.

II.- CONCILIACIÓN AUTORIZADA POR LA GERENCIA. -

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, si con las previsiones descritas no fuese posible garantizar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, tanto en las modalidades de trabajo presencial o no presencial, por parte de la Gerencia, a petición de la persona interesada, **podrá arbitrarse cualquier otra medida cuando se considere que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada.**



2.- La competencia para acordar estas medidas es **EXCLUSIVA** de la Gerencia, y será comunicada a las personas solicitantes por el Servicio de Personal de Administración y Servicios.

3.- Cuando la medida propuesta consista en la exención total de la realización de cualquier trabajo, tanto presencial como no presencial, tendrá la consideración de deber inexcusable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 j) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

III.- PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

1.- Quienes necesiten solicitar alguna medida de conciliación por **deberes de cuidado** del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora dirigirán su **SOLICITUD** a la persona **RESPONSABLE DE SU CENTRO, SERVICIO O UNIDAD** (en lo sucesivo, **RESPONSABLE DE PERSONAL**), preferentemente a través de correo electrónico. Si las medidas solicitadas pueden afectar a la incorporación presencial – cambio de turno, teletrabajo, reducción de jornada - la solicitud habrá de presentarse con una antelación mínima de 5 días sobre la fecha prevista de dicha reincorporación.

2.- Dicha **SOLICITUD** deberá de ir acompañada de los documentos necesarios que acrediten, tanto la relación familiar, como las circunstancias excepcionales que justifican la petición. Los documentos requeridos se especifican en el apartado IV.-**ACREDITACIÓN DOCUMENTAL DE LA SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.**

3.- A la vista de las medidas solicitadas y la documentación aportada, el **RESPONSABLE DE PERSONAL** informará a la persona del resultado de su decisión, que habrá de estar motivada.

4.- Cuando el **RESPONSABLE DE PERSONAL** considere que las medidas que puede proponer no son suficientes para garantizar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, **elevará a Gerencia la SOLICITUD**, junto con la documentación aportada y una breve justificación del motivo por el cuál no es posible dicha conciliación.



5.- Igualmente, cuando la persona SOLICITANTE considere que las medidas que le han sido propuestas no son suficientes para garantizar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, **enviará a Gerencia la SOLICITUD**, junto con la documentación aportada y una breve justificación del motivo por el cual dichas medidas no son suficientes.

6.- A la vista de la información aportada, cuando se considere que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada, **Gerencia adoptará las medidas necesarias** que serán comunicadas por el Servicio de PAS a la persona interesada y a su RESPONSABLE.

IV.- ACREDITACIÓN DOCUMENTAL DE LA SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Para acceder al derecho de conciliación, la norma impone que se **acredite el deber de cuidado** respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora y la concurrencia de **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 que motivan ese deber.

Los DOCUMENTOS que habrán de servir como acreditación son los siguientes:

1.- ACREDITACIÓN DE LA RELACIÓN FAMILIAR:

RELACIÓN FAMILIAR	DOCUMENTO ACREDITATIVO
CONYUGE O PAREJA DE HECHO	LIBRO FAMILIA / INSCRIPCIÓN REGISTRO
HIJAS/HIJOS	LIBRO FAMILIA
HERMANAS/HERMANOS	LIBRO FAMILIA
PADRES	LIBRO FAMILIA

2.- ACREDITACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES RELACIONADAS CON LAS ACTUACIONES NECESARIAS PARA EVITAR LA TRANSMISIÓN COMUNITARIA DEL COVID-19.



A) Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención del familiar, por razones de edad, enfermedad o discapacidad y necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

DEBER DE CUIDADO	DOCUMENTOS REQUERIDOS
CONYUGE O PAREJA DE HECHO	ACREDITACIÓN NECESIDAD (*). (EDAD O ENFERMEDAD)
HIJOS CUANDO CONYUGE O PAREJA DE HECHO TRABAJA	ACREDITACIÓN NECESIDAD DOCUMENTO HORARIO TRABAJO PAREJA
HIJOS CUANDO SE ES FAMILIA MONOPARENTAL	ACREDITACIÓN NECESIDAD/LIBRO FAMILIA
PADRES QUE CONVIVEN HABITUALMENTE CON EL/LA TRABAJADOR/A Y CONYUGE O PAREJA DE HECHO TRABAJA.	ACREDITACIÓN NECESIDAD CERTIFICADO DE CONVIVENCIA O RENTA DOCUMENTO HORARIO TRABAJO PAREJA
PADRES QUE CONVIVEN PUNTUALMENTE CON EL/LA TRABAJADOR/A Y CONYUGE O PAREJA DE HECHO TRABAJA O FAMILIA MONOPARENTAL	ACREDITACIÓN NECESIDAD DOCUMENTO HORARIO TRABAJO PAREJA LIBRO FAMILIA SI ES MONOPARENTAL
PADRES O DISCAPACITADOS CON DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR/A	RECONOCIMIENTO CONDICIÓN DE CUIDADOR/A / TUTELA

(*) LA NECESIDAD SE PODRÁ ACREDITAR DOCUMENTALMENTE:

- INFORME JUSTIFICATIVO DEL MÉDICO/A DE CABECERA O ESPECIALISTA EN EL QUE INDIQUE LAS PATOLOGÍAS O DOLENCIAS QUE SUFRE EL FAMILIAR, ASÍ COMO LAS LIMITACIONES QUE LE PROVOCAN. •
- INFORME JUSTIFICATIVO DE LOS SERVICIOS SOCIALES, PARA EL CASO DE QUE DICHO FAMILIAR ESTÉ SIENDO ATENDIDO POR LOS MISMOS.
- CUANDO NO SE PUEDE ACREDITAR DE NINGUNA DE LAS DOS MANERAS ANTERIORES, PERITAJE MÉDICO QUE ACREDITE LAS DOLENCIAS Y NECESIDADES DIARIAS

B) Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

DEBER DE CUIDADO	DOCUMENTOS REQUERIDOS
HIJOS CUANDO CONYUGE O PAREJA DE HECHO TRABAJA	DOCUMENTO HORARIO TRABAJO PAREJA
HIJOS CUANDO ES FAMILIA MONOPARENTAL	LIBRO FAMILIA



PADRES QUE CONVIVEN PUNTUALMENTE CON EL/LA TRABAJADOR/A Y CONYUGE O PAREJA DE HECHO TRABAJA O FAMILIA MONOPARENTAL	DOCUMENTO HORARIO TRABAJO PAREJA /LIBRO FAMILIA INSCRIPCIÓN CENTRO MAYORES
PADRES O DISCAPACITADOS CON DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR/A	ACREDITACIÓN CONDICIÓN DE CUIDADOR/A O TUELA INSCRIPCIÓN CENTRO CUIDADOS

C) Cuando concurren circunstancias excepcionales que requieran la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19 se requerirán **los mismos documentos del apartado anterior excepto el documento de inscripción en centros específicos, que será sustituido por cualquier medio de prueba válido en derecho.**

Granada, a 8 de mayo de 2020.

La Gerente.

María del Mar Holgado.