

SITUACIONES LABORALES QUE SE PUEDAN DERIVAR COMO CONSECUENCIA DEL COVID 19

1.- Situación donde lo servicios médicos determinan la obligación de aislamiento obligatorio por diagnóstico de COVID – 19 positivo.

- Estos periodos se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de accidente de trabajo.

2.- Síntomas compatibles con COVID- 19, caso sospechoso.

Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19, o convivientes con un caso sospechoso, podrán optar hasta disponer del diagnóstico por:

- Ausencia por enfermedad sin baja, según establece el punto 11.12 “Justificación de ausencias” del Plan concilia de la UPV.
- Iniciar un procedimiento de incapacidad temporal, si procediera.

3.- Situación donde las personas trabajadoras se encuentran en cuarentena domiciliaria por contacto estrecho con alguna persona diagnosticada de COVID-19.

- Estos periodos se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de accidente de trabajo.

4.- Situación donde los servicios médicos determinan la obligación de aislamiento de los padres del menor cuando este último ha dado positivo por contagio COVID. (Mismo caso que el punto 3)

- Estos periodos se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de accidente de trabajo.

5.- Situación en la que el menor de 13 años deba guardar cuarentena en casa porque otro compañero del Centro Educativo haya dado positivo en COVID -19 y las autoridades sanitarias no obliguen al aislamiento de los padres de los menores no contagiados. Cuidado personal y directo de familiares mayores o dependientes hasta el segundo grado por consanguinidad que deba guardar cuarentena debido a que se haya producido un caso positivo COVID-19 en centro de día, residencia o centros de educación especial.

- Desarrollo de actividad mediante la realización de trabajo no presencial

Si se puede realizar el trabajo de forma no presencial, el trabajador, previa solicitud al Servicio de Recursos Humanos aportando la documentación acreditativa de tal extremo y el informe del responsable de la unidad, podrá ser autorizado a realizar la actividad de forma no presencial, como máximo la mitad de los días de cuarentena compartiendo la otra mitad de días con el otro progenitor o responsable por el principio de corresponsabilidad, hasta la duración de esta situación.

En el caso de familias monoparentales el trabajo no presencial podrá cubrir la totalidad de los días de cuarentena.

Si el otro progenitor acredita la no posibilidad de disfrute de permisos que permitan compartir el cuidado del menor o de la persona dependiente, el trabajo no presencial podrá abarcar todo el periodo.

- Permiso retribuido recuperable y/o permiso de asuntos propios

Si no se puede realizar el trabajo de forma no presencial el trabajador podrá solicitar un permiso retribuido recuperable. Este permiso alcanzará como máximo la mitad de los días de cuarentena compartiendo la otra mitad de días con el otro progenitor o responsable por el principio de corresponsabilidad.

En el caso de familias monoparentales el permiso podrá cubrir la totalidad de los días de cuarentena.

Si el otro progenitor acredita la no posibilidad de disfrute de permisos que permitan compartir el cuidado del menor o de la persona dependiente, el permiso retribuido podrá abarcar todo el periodo.

Este permiso se puede combinar con días de asuntos propios.

- Otras medidas previstas en el Plan Concilia

De conformidad con lo dispuesto en los planes concilia del personal de esta Universitat los trabajadores se podrán acoger a las diferentes medidas previstas en el plan concilia pudiéndose adaptar a las necesidades del trabajador siempre que sea factible de acuerdo con la prestación de servicios a desarrollar.

Turnos de trabajo: Se podrá adaptar la jornada de trabajo cambiando los turnos de trabajo de mañana a tarde y a la inversa, atendiendo a las necesidades de conciliación.

Flexibilización de los horarios, pudiendo abarcar franjas horarias más amplias a las previstas en el plan concilia.

Reducciones de jornada, de acuerdo con lo previsto en el plan concilia.

Jornada continuada.

Permisos de asuntos propios, de forma independiente o combinada con el permiso retribuido recuperable de acuerdo con lo anteriormente referenciado.

6-Norma común

En los supuestos previstos en los apartados anteriores, con excepción del punto 5, el trabajador podrá realizar la opción ante los Servicios médicos públicos, de realizar el trabajo a distancia sin baja por IT si sus funciones lo permiten, debiendo comunicar tal extremo al Servicio de Recursos Humanos.

7- Procedimiento de solicitud en todos los casos, excepto la Incapacidad temporal.

Las solicitudes de los permisos se realizarán al Servicio de Recursos Humanos a través del responsable de la unidad de adscripción del trabajador. La opción prevista del trabajo no presencial requerirá el informe del responsable de la Unidad y la autorización del Servicio de Recursos Humanos.

Documentación requerida

En todas las situaciones:

- Documentación acreditativa de las diferentes situaciones. (aislamiento, confinamiento, ...)
- Documentación requerida respecto del otro progenitor, familia monoparental, ...