



Cuestionario para la Reincorporación a Trabajo Presencial en la Universidad de Córdoba

Revisado 20:58 horas | 26 de abril de 2020.

Sección 1

Cuestionario para la Reincorporación al Trabajo Presencial en la Universidad de Córdoba

La necesaria paralización de la actividad presencial que trajo consigo la declaración del Estado de Alarma por el RD 463/2020, complementada por el RDL 15/2020 y normativa autonómica como la Orden de 13 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad de Andalucía, ha venido siendo imprescindible con el fin de minimizar al máximo el riesgo de contagio del COVID-19 en los centros de trabajo, ya en los procesos de movilidad que lleva consigo el acudir a aquellos.

Varias Resoluciones Rectorales conjuntas de las Universidades Públicas Andaluzas, a como las Instrucciones previas y posteriores al Estado de Alarma dictadas por los órganos competentes de esta Universidad de Córdoba, han ido dando traslado a nuestro ámbito lo estipulado por la normativa estatal y autonómica.

En virtud de las instrucciones rectorales xx/2020 y xx/2020 y el Protocolo Para la Reincorporación Progresiva de la Actividad Presencial en los centros de la Universidad de Córdoba, para poder planificar la necesaria normalización de la prestación de los servicios, es necesario realizar esta toma de datos que sirva de apoyo a un proceso equilibrado de transición que no ponga en peligro en ningún caso el bien más importante: la salud y la vida de las personas.

Sección 2

Protección de Datos



Acceso, Rectificación, Supresión, Oposición y Limitación, mediante comunicación a:
sgeneral@uco.es

Información adicional: <https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/proteccion-de-datos>

1

¿Acepta el tratamiento de datos?

- SI
- NO

Sección 3

Datos de contacto

2

¿A qué colectivo pertenece?

Selecciona la respuesta

3

eléfono de contacto actual

El valor debe ser un número

4

Área/Unidad en el que actualmente se presta servicio

Escriba su respuesta

5

En este cuestionario se planteará la posibilidad de prestar el servicio de forma presencial y mediante la modalidad de teletrabajo.

¿Cuál es su preferencia? (las respuestas no son excluyentes ni condicionan el resto del cuestionario)

- Modalidad presencial
- Modalidad teletrabajo

Sección 4

Grupos vulnerables para COVID-19

- Enfermedad cardiovascular/HTA
- Diabetes
- Enfermedad pulmonar crónica
- Inmunodeficiencia
- Cáncer en tratamiento activo
- Mayores de 60 años
- Embarazo

En tu caso personal ¿se encuentra incluido en alguno de estos grupos?

- SI
- NO

Sección 5

Grupos especialmente sensibles para COVID-19

- Embarazo o lactancia natural
- Discapacidad de cualquier tipo
- Menor de edad
- Cualquier otra patología o situación personal que, a su criterio, implique su especial sensibilidad a realizar determinados trabajos

7

En su caso personal, ¿se encuentra incluido en alguno de estos grupos?

- SI
- NO

Sección 6

Medidas excepcionales de conciliación

La normativa dictada en las actuales circunstancias excepcionales ha previsto que las personas trabajadoras, en aquellos casos en que se requiera la realización de su actividad presencial, podrá acreditar obligaciones de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, y tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a su reducción. Las situaciones que justifican estos derechos son las siguientes:

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

- Por decisiones adoptadas por las autoridades relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

Estas medidas de adaptación, que han de ser propuestas por la persona trabajadora en el cuestionario, pueden consistir en cambios de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de entorno de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la modalidad de teletrabajo, o en cualquier otro cambio de condiciones que pudiera plantearse de manera razonable y proporcionada. Las medidas propuestas deben respetar los principios de voluntariedad, responsabilidad, compromiso, reversibilidad y no consorcio.

Dicha adaptación deberá ser propuesta por el empleado en el apartado del cuestionario denominado "Propuesta de medida excepcional de conciliación". La petición tiene que ser motivada, justificada, razonada y proporcionada.

Se estudiará en relación con la situación de la prestación de los servicios particularmente en caso de que sean diversas las personas trabajadoras que acceden a la misma medida.

Dicha adaptación deberá ser propuesta por el empleado en el apartado del cuestionario denominado "Propuesta de medida excepcional de conciliación". La petición tiene que ser motivada, justificada, razonada y proporcionada.

Se estudiará en relación con la situación de la prestación de los servicios, particularmente en caso de que sean diversas las personas trabajadoras que acceden a la misma medida.

Los resultados del cuestionario serán remitidos a cada responsable de servicio/unidad, con el objetivo de realizar un Plan de Trabajo conforme al anexo 1 de esta instrucción (incluido en el Protocolo, Anexo xxx), en el que propondrá una distribución de la actividad del personal en función de los espacios en los que desempeñan sus puestos de trabajo, de sus actividades prioritarias y de la disponibilidad manifestada en el cuestionario indicado en el punto anterior.

8

¿Está incluido en alguno de los supuestos anteriores y quiere solicitar alguna medida excepcional de conciliación?

 SI NO

Sección 7

Solicitud de medidas excepcionales de conciliación

Estas medidas de adaptación, que han de ser propuestas por la persona trabajadora en el cuestionario, pueden consistir en cambios 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 modalidad de teletrabajo, o en cualquier otro cambio de condiciones que pudiera plantearse de manera razonable y proporcionada. Las medidas propuestas deben respetar los principios de voluntariedad, responsabilidad, compromiso, reversibilidad y no consorcio.

Dicha adaptación deberá ser propuesta por el empleado en el apartado del cuestionario denominado "Propuesta de medida excepcional de conciliación". La petición tiene que ser motivada, justificada, razonada y proporcionada.

Se estudiará en relación con la situación de la prestación de los servicios, particularmente en caso de que sean diversas las personas trabajadoras que acceden a la misma medida.

Dicha adaptación deberá ser propuesta por el empleado en el apartado del cuestionario denominado "Propuesta de medida excepcional de conciliación". La petición tiene que ser motivada, justificada, razonada y proporcionada.

Se estudiará en relación con la situación de la prestación de los servicios, particularmente en caso de que sean diversas las personas trabajadoras que acceden a la misma medida.

Los resultados del cuestionario serán remitidos a cada responsable de servicio/unidad, con el objetivo de realizar un Plan de Trabajo conforme al anexo 1 de esta instrucción (incluido en el Protocolo, Anexo xxx), en el que propondrá una distribución de la actividad del personal en función de los espacios en los que desempeñan sus puestos de trabajo, de sus actividades prioritarias y de la disponibilidad manifestada en el cuestionario indicado en el punto anterior.

9

Propuesta de medida excepcional de conciliación (motivada, justificada, razonada y proporcionada)

Escriba su respuesta

Sección 8

Teletrabajo voluntario durante la actual situación excepcional motivada por COVID-19

Conforme a lo estipulado en el Anexo "EL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (COVID-19)" de la Instrucción Rectoral 100/2020, el teletrabajo debe ser consecuencia del acuerdo voluntario entre la universidad y el trabajador, que deberá formalizarse por escrito.

Además de ser una decisión de mutuo acuerdo, debe ser reversible, es decir, tanto la universidad como el empleado pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria. Este retorno no siempre puede ejercerse en cualquier momento, sino que puede estar condicionado a unos tiempos, siendo necesario su preaviso o la desaparición de determinadas circunstancias (en este caso, que se minimice la posibilidad de contagio por coronavirus).

Dado que el teletrabajo exige acuerdo de ambas partes y, por tanto, no puede imponerse unilateralmente por ninguna de ellas, y que la universidad habrá de seguir las indicaciones del órgano encargado de la prevención, ofrecerá este mecanismo cuando sea recomendado para garantizar la seguridad de los trabajadores, de tal forma que con ello cumple con su obligación preventiva tanto si el trabajador decide acogerse a esta medida como si no.

10

¿Estaría de acuerdo en realizar su jornada laboral total o parcialmente por medio de la modalidad de teletrabajo en los términos expuestos en el Anexo 4 "EL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA (COVID-19)" de la Instrucción Rectoral xx/2020?

- SI
- NO

Sección 9

Requisitos Teletrabajo

El personal que quiera acogerse voluntariamente a la modalidad de teletrabajo deberá cumplir los requisitos que se establezcan en las instrucciones que se determinen desde el Equipo de Gobierno de la UCO y, expresamente, las siguientes:

- Cumplimentar este cuestionario
- Disponer de Certificado digital FNMT e Persona física y, en su domicilio o lugar donde se encuentre durante el horario habitual de trabajo, de ordenador, conexión a internet y teléfono.
- Recibir informe favorable de su responsable jerárquico según corresponda, por el Jefe de Servicio, unidad, administrador o secretario/a dentro o responsable de equipo de trabajo.

11

¿Dispone de los conocimientos y las herramientas necesarias para realizar el teletrabajo?

- SI
- NO

12

¿Dispone en su domicilio o lugar donde se encuentre durante el horario habitual de trabajo de Certificado digital FNMT de Persona Física, de ordenador, conexión a internet y teléfono?

- SI
- NO

13

¿Ha realizado la Autovaluación voluntaria de PRL de Teletrabajo (<http://www.co.es/ervi/ios/prevencion/es/teletrabajo#autoevaluacion>)?

- Si
- No, pero la haré antes de terminar este formulario.
- No y no tengo voluntad de hacerlo

Sección 10

Gracias por participar

Ha terminado de cumplimentar este cuestionario que ayudará a planificar la normalización de la prestación de servicios en la Universidad de Córdoba

A continuación puede revisar el formulario o terminar y enviarlo para que se estudie por Gerencia.

Debe tener en cuenta que si no lo envía, no quedará registrado ni podrá ser estudiado.

Sección 11

Envío de formulario

14

Pregunta

- Si
- Responder formulario