

CCOO plantea a las universidades madrileñas la necesidad de acordar un permiso retribuido para atender las obligaciones del cuidado de descendientes y ascendientes provocadas por la emergencia sanitaria de la COVID-19

Resulta imprescindible garantizar la conciliación y el cumplimiento de las obligaciones legales de cuidado de las personas trabajadoras en una situación cambiante e imprevisible

En un momento en el que la situación sociosanitaria provocada por la expansión de la COVID-19 genera nuevamente una sensación de inseguridad en relación con lo que pueda suceder a corto y medio plazo, el comienzo de las clases en los diferentes niveles de enseñanza (desde la educación infantil hasta la universidad) ha venido a acentuar no sólo esta situación de preocupación e incertidumbre, sino que ha evidenciado las dificultades de buena parte de las personas trabajadoras y las familias para hacer frente a los diferentes escenarios posibles y las dificultades reales para conciliar la vida personal con la laboral que se derivan de éstos.

Son varias las medidas que se han venido implementando desde el inicio de la epidemia:

1. El reconocimiento como situación asimilada a accidente de trabajo, a los solos efectos del derecho a percibir la prestación económica por incapacidad temporal, la del trabajador que hubiera de guardar cuarentena preventiva por convivir o tener contacto estrecho con una persona contagiada.
2. El carácter preferente del trabajo a distancia mientras persista la actual situación sanitaria
3. El Plan Mecuida, consistente en el derecho a la adaptación y/o reducción de la jornada de trabajo (y del salario), que puede alcanzar el 100% en supuestos excepcionales justificados, de las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, los hijos u otros familiares dentro del segundo grado por consanguinidad ante circunstancias excepcionales relacionadas con la Covid-19. Entre ellas se incluye la prescripción de cuarentena para cualquiera de estos familiares, el cierre de colegios, centros sociales u otros análogos que les afecten, o haberse quedado éstos privados del cuidado de una tercera persona que no pueda seguir encargándose de ellos por causas relacionadas, a su vez, con la pandemia.

Estas dos últimas medidas, con una duración originalmente limitada al mes siguiente al fin del estado de alarma, fueron posteriormente ampliadas dos meses más mediante el Real Decreto 15/2020, de 21 de abril, extendiendo su vigencia hasta el 21 de septiembre. Y aunque resulta imprescindible que se prolonguen mientras se mantenga la situación de emergencia sanitaria, **dicha prórroga a día de hoy no se ha producido.**

Pero incluso en el caso se concrete su prórroga, estas medidas no atienden todas las posibles situaciones que se pueden plantear. En este sentido, deberíamos preguntarnos, por ejemplo, cuál es la respuesta para las familias cuyos hijos e hijas deban quedarse en casa sin PCR, pendientes de resultados o con una prueba negativa, o las situaciones que se pueden dar por la expansión de contagio en centros de día, asistenciales, sociales y residencias de los ascendientes.

Siendo conscientes de los múltiples interrogantes y la intranquilidad que esta situación genera en el conjunto de la sociedad, desde CCOO entendemos que dentro de las responsabilidades de cualquier administración se encuentra el intentar proporcionar certezas, en la medida de lo posible, tanto al conjunto de las y los empleados públicos como al conjunto de familias afectadas por esta situación. **Y para ello hemos trasladado a la [Presidencia de la CRUMA](#) y al conjunto de los [Rectores de las Universidades Públicas de Madrid y de la UNED](#) la necesidad de alcanzar un acuerdo que venga a cubrir una situación que entendemos**

que en estos momentos no está debidamente atendida y que puede afectar de manera directa al conjunto de personas trabajadoras de nuestras universidades.

¿A quién afectaría dicho acuerdo?

El objeto del acuerdo sería dar respuesta a las distintas situaciones derivadas de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y su afectación a las obligaciones legales vinculadas al concepto de “**deber inexcusable**” del **conjunto de las y los empleados públicos de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid y de la UNED** con relación a descendientes, personas a cargo y ascendientes.

¿Qué situaciones cubriría y qué solución se plantea?

Básicamente se daría respuesta a situaciones concretas generadas por la actual situación de crisis sanitaria, que entendemos no están atendidas en el actual marco general. Así, se podrían atender las siguientes situaciones:

1. Cuando el hijo o hija, o menor que se encuentre en régimen de tutela o acogimiento, de la persona trabajadora (y de su cónyuge o pareja de hecho) que curse estudios de enseñanzas obligatorias o de educación infantil de 0 a 6 años no pueda acudir al centro educativo, por indicación de éste, como consecuencia de las medidas sanitarias que se puedan adoptar y sin necesidad de que el menor tenga diagnosticada o confirmada esta enfermedad, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido, que se mantendría mientras perdure la imposibilidad del menor de acudir al centro.
2. Si como consecuencia de la situación sanitaria provocada por la COVID-19, la enseñanza se tuviera que impartir parcial o totalmente a distancia, la persona trabajadora, desarrollaría su prestación laboral bajo la fórmula del teletrabajo en dichos períodos, siempre que sea posible.
3. Cuando la situación afecte a ascendientes, personas a cargo dependientes y/o con discapacidad hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en relación con centros sociales, sanitarios, asistenciales o de residencia, se aplicarán, según sea la situación, los mismos criterios que los contemplados en los dos puntos anteriores en relación con las personas descendientes.

En todo caso, se podrían contemplar otras situaciones que se pudieran plantear ahora o como consecuencia de nuevas situaciones vinculadas a la crisis sanitaria.

¿Se trataría de un permiso permanente?

En principio se trataría de un permiso vinculado exclusivamente a la situación afectada por la crisis sanitaria de la COVID-19, por lo que, de acordarse el mismo, el permiso estaría vigente mientras perdure dicha crisis.

Se trata de situaciones concretas cuya resolución, dado el inminente comienzo del curso educativo y la actual expansión de la COVID-19, resulta imprescindible afrontar con la mayor celeridad. El escenario al que nos enfrentamos requiere de una actuación ágil y coordinada para que el conjunto de las personas trabajadoras de las universidades madrileñas perciba claramente que sus necesidades son las de la administración en la que desarrollan su actividad.

Desde CCOO entendemos que la respuesta a estas situaciones pasa por la concreción de un acuerdo que permita a las personas trabajadoras, que desgraciadamente se puedan enfrentar a las situaciones anteriormente descritas, el disfrute de un permiso retribuido por el tiempo en que perdure dicha situación.

Entendemos que es un acuerdo perfectamente asumible por las universidades, sin coste para ellas, que debería concretarse con la mayor celeridad posible para atender situaciones que se pueden plantear en cualquier momento y que vendría a reconocer el trabajo y el compromiso del conjunto de las y los empleados públicos de las universidades.

Madrid, 15 de septiembre de 2020