



Propuesta de ACUERDO XX/2020, de XX octubre, de la Junta de Castilla y León, sobre organización del trabajo y jornada durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de julio de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, marcó un conjunto de medidas y recomendaciones a aplicar en todo el territorio nacional una vez finalizada la vigencia del estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus prorrogas. Dicho marco legal, aplicable también a las Administraciones Públicas, en su artículo 7.1, letra c) impone a los titulares de la actividad económica o, en su caso a los directores de centros y entidades, el *«adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de turnos, así como el uso de lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores. Cuando no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores equipos de protección adecuados al nivel de riesgo»*. Igualmente la letra d), del apartado 1 del artículo 7 antes citado, impone la obligación a los responsables anteriores, de *«adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centro de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia»*.

De acuerdo con las competencias atribuidas en materia de auto organización de sus instituciones de autogobierno por el Estatuto de Autonomía a la Comunidad de Castilla y León, la Junta de Castilla y León adoptó el Acuerdo 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, garantizando durante el periodo estival la compatibilidad de la prestación de los servicios públicos esenciales con la protección de la salud y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin del periodo estival, la Junta de Castilla y León, tuvo que readaptar el contenido originario del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio, para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con la



prestación de servicios públicos a los ciudadanos, modificando la letra a) del Punto Cuarto del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio.

Una vez aplicada esta modificación, la Administración de Castilla y León debe dar un paso más allá, para mantener una atención y un servicio público a los ciudadanos de calidad, y proteger la salud de sus trabajadores, en su condición de empleador, todo ello dentro del marco legal de las normas de función pública.

Consecuentemente se continúa reforzando y apostando por las fórmulas de prestación de la actividad presencial y no presencial que minimicen el riesgo de una eventual descapitalización de servicios, a fin de reducir en la medida de lo posible los contactos entre el personal y el riesgo de propagación de la enfermedad provocada por el COVID-19, siempre que el puesto lo permita

Teniendo en cuenta lo anterior, y hasta que se pueda llegar a una situación de normalidad, es necesario mantener y adoptar medidas de flexibilización horaria, que podrán referirse tanto a las horas de entrada y salida, para evitar aglomeraciones en horas punta de entrada y salida al centro de trabajo, como el establecimiento de turnos presenciales. Estas circunstancias estarán en paralelo con los sistemas de organización del personal que cada Consejería establecerá en sus respectivos Planes de Ordenación y Reducción del Riesgo por Salud Pública.

Dicha flexibilización horaria, debe respetar el cómputo de jornada anual para los empleados públicos estipulado en la Disposición Adicional centésima cuadragesima cuarta, de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 («BOE» nº 161, de 04 julio), y hacerlo compatible con el derecho a la protección de la salud regulado en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales («BOE» nº 269, de 10 de noviembre).

El Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionarios al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, («B.O.C. Y L. núm. 175 de 11 septiembre), establece en su artículo 13, el horario general de las dependencias administrativas, señalando que «la jornada semanal en las dependencias administrativas se



realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible».

El artículo 64 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, establece a semejanza del Decreto de jornada para el personal funcionario, un régimen de horario flexible para las dependencias administrativas.

En atención a lo previsto en el presente Acuerdo y en lo referente a los artículos citados del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre y del Convenio Colectivo, en lo relativo a jornada y horario, se estará a lo establecido en el presente Acuerdo.

Teniendo en cuenta la situación actual de crisis sanitaria, considerando los compromisos alcanzados en el Pacto de recuperación económica, el empleo y la cohesión social en Castilla y León, tales como la garantía de la reincorporación de los empleados públicos a la vida cotidiana de manera planificada, valorando las normas sanitarias y la prevención de riesgos laborales, especialmente la protección de aquellas personas con más riesgo de contraer la enfermedad, la conciliación de la vida familiar, el mantenimiento de los servicios esenciales y la recuperación progresiva de los servicios ordinarios y la compatibilidad del trabajo presencial y no presencial, desde un punto de vista organizativo la Administración de la Comunidad de Castilla y León debe continuar adaptándose a esta nueva realidad y marco normativo.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de Presidencia, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión de xx de xxxxxx de 2020, adopta el siguiente



ACUERDO

Primero. - Ámbito subjetivo.

El presente Acuerdo será de aplicación, con carácter general, al personal que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y en los Organismos Autónomos dependientes de esta.

No será de aplicación, debiendo atender a la organización propia y a lo que se determine por los órganos competentes de sus respectivas Consejerías, a todo el personal que preste servicios en:

- a) Los centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud (SACyL).
- b) Los centros dependientes de la Consejería de Educación.
- c) Los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales, a excepción del personal de administración de los mismos.

Segundo. - Eficacia.

El presente Acuerdo mantendrá su eficacia mientras dure la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Tercero. - Flexibilidad de Jornada y Organización del Trabajo:

a.- Flexibilidad de Jornada.- Sin perjuicio de lo previsto en el Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, **y en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta**, el desarrollo de la jornada tanto en régimen presencial como no presencial deberá desarrollarse en los siguientes términos: La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo.



A efectos de su cómputo y recuperación se calculará como la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario será la comprendida en los tramos horarios siguientes:

- a. Entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes.
- b. Entre las 14:00 y las 19:00 de lunes a jueves.
- c. Entre las 14:00 y las 15:30 los viernes.

Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del funcionario. A efectos de la flexibilidad horaria habrá un margen discrecional para el **empleado público** de media hora diaria computable a efectos de jornada efectivamente realizada.

En la modalidad de trabajo no presencial la jornada diaria a realizar por el **empleado público** no podrá superar las 7.30 horas.

En ambos supuestos, la jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), los días de vacaciones legalmente establecidos, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y treinta minutos de promedio diario de trabajo efectivo en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

La jornada en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, **tomando en consideración las especialidades existentes por la prestación del servicio de que se trate.**

b.- Sistema de control de jornada.- se establece un doble sistema de control de jornada:



b.1. El cumplimiento de la jornada por parte del personal que **se encuentre prestando** sus servicios en modalidad no presencial, se acreditará mediante la comprobación por los medios telemáticos oportunos, habilitándose en estos casos el sistema de fichaje en remoto.

b.2. Para el personal **que se encuentre prestando sus servicios en modalidad presencial**, el cumplimiento se realizará mediante el control horario del personal. A efectos de control, con carácter excepcional y derivado de la situación de crisis sanitaria por el COVID 19, las entradas y salidas de los centros de trabajo se realizarán de forma gradual y escalonada.

A los meros efectos de protección del empleado público y de prevención de riesgos laborales se realizará el fichaje en el centro de trabajo por medios que no supongan un riesgo directo para la salud.

Con el fin de garantizar el cumplimiento del horario establecido y la jornada marcada en el presente Acuerdo, las Consejerías garantizarán de manera suficiente la apertura de los Centros de Trabajo.

c.- Organización del trabajo.- ante la implantación de los Planes de Ordenación y Reducción de Riesgo el trabajo se organizara, por régimen alterno de trabajo presencial y no presencial, dando prioridad a la protección de la salud de los **empleados públicos** en el marco de la organización de las Consejerías en atención a los sistemas de prevención y protección de su salud **y siempre tomando en consideración la evolución de la pandemia y las medidas que en materia de salud pública se adopten.**

Los Planes de Ordenación y Reducción del Riesgo de cada Consejería, en aras de favorecer la reducción del riesgo de contagio, podrán alterar la parte fija de cinco horas presencial, a un número menor de horas, en el horario establecido en el punto tercero a, a tenor de la evolución de la pandemia y del riesgo de contagio considerando así mismo el tipo de servicio público que se preste.



d. Permiso retribuido recuperable o trabajo no presencial.-Con carácter excepcional se podrá alterar la planificación establecida en atención a las siguientes situaciones.-

d.1. Para el **empleado público** que tenga a su cargo menores de 14 años o mayores dependientes y/u otras personas dependientes, y se vea afectado, en su caso, por el cierre de centros educativos o de mayores y/u otros centros, o régimen de cuarentena por su periodo máximo prescrito y no sea compatible su situación personal con medidas especiales de flexibilidad de la jornada laboral. En este caso el **empleado público** podrá optar por realizar su trabajo en régimen de no presencial (siempre que el puesto lo permita) o bien por solicitar un permiso retribuido con carácter de recuperable, **debiendo ser informado por el superior jerárquico en consideración a la distribución del trabajo y a la situación de prestación de servicios del resto de efectivos dependientes del mismo.**

Este régimen especial, cuando hubiere dos o más empleados públicos convivientes en que se dé la misma circunstancia, solo podrá concederse a uno de ellos, o bien, de manera parcial a ambos de forma no solapada. Si afectara a un empleado público que convive con otra persona **que no sea empleado público**, se acreditará la imposibilidad de la conciliación.

Las situaciones definidas en este punto 1 deberán ser acreditadas mediante documentación que justifique la convivencia con el empleado público afectado. La concesión de este permiso deberá estar previamente autorizada, no pudiendo superar la jornada máxima anual establecida, y vendrá determinada por la planificación del periodo en el que se recuperarán el tiempo correspondiente al permiso disfrutado, que deberá circunscribirse dentro de los tres meses siguientes al disfrute del permiso. No más allá en todo caso del 31 de enero del año siguiente, salvo que habiendo sido solicitado en los dos últimos meses del año tal periodo no pudiera cumplirse, siendo extensible no más allá del 30 de marzo del año siguiente.

Las situaciones no contempladas en este apartado se someterán a las previsiones establecidas para conciliación en el artículo 6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.



d.2. El **empleado público** que forme parte del colectivo de trabajadores especialmente sensibles (TES) al COVID-19 y de los que, tras su valoración, la parte sanitaria de los servicios de prevención que no haya emitido el correspondiente informe médico en el que consten las medidas preventivas u organizativas a adoptar, realicen su trabajo en régimen de no presencial (siempre que el puesto lo permita). Estos trabajadores mantendrán su situación hasta que se produzca dicha valoración.

d.3. La previsión de trabajo no presencial, con carácter general, les será de aplicación a las empleadas públicas durante el primer año de lactancia.

Cuarto.- Se deja sin efecto lo establecido en el apartado Cuarto del Acuerdo 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma con motivo del COVID-19.

USCAL INFORMA 20-10-20