



Diputación Provincial de Toledo

Por esta Presidencia se ha dictado Decreto número 889, de 30 de septiembre de 2020, con el siguiente tenor literal:

“VISTO el Acuerdo alcanzado por la Mesa General Negociadora Única de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos en 30 de septiembre de 2020 sobre prórroga de las medidas organizativas en materia de empleo establecidas mediante Acuerdo de la Mesa General Negociadora Única de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos de 14 de mayo de 2020 y el Decreto de la Presidencia número 438/2020, de 19 de mayo.

CONSIDERANDO lo establecido en los artículos 37 y 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por todo ello, en virtud de las facultades que me están conferidas por el artículo 34.1 h) de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, DISPONGO:

PRIMERO.–Aprobar el Acuerdo alcanzado por la Mesa General Negociadora Única de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos el 30 de septiembre de 2020 sobre prórroga de las medidas organizativas en materia de empleo establecidas mediante Acuerdo de la Mesa General Negociadora Única de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos de 14 de mayo de 2020, con el siguiente tenor literal:

“PRÓRROGA DE LAS MEDIDAS ORGANIZATIVAS EN MATERIA DE EMPLEO ESTABLECIDAS MEDIANTE ACUERDO DE LA MESA GENERAL NEGOCIADORA ÚNICA DE 14 DE MAYO DE 2020.

Mediante Acuerdo de 14 de mayo de 2020 se acordaron las Líneas básicas de actuación en la reincorporación presencial de los empleados y empleadas públicos de la Diputación Provincial de Toledo y sus Organismos Autónomos, aprobadas mediante Decreto de la Presidencia nº 438/2020 (“Boletín Oficial” de la provincia de Toledo número 95, de 22 de mayo de 2020), incluyéndose un conjunto de medidas organizativas en materia de empleo, con carácter excepcional, de aplicación hasta el día 30 de septiembre de 2020.

Las indicadas medidas organizativas tienen como finalidad la flexibilización del horario laboral para evitar aglomeraciones en las entradas y salidas de los centros de trabajo en horas punta y, asimismo, reducir en lo posible la presencia física de empleados y empleadas públicos garantizando la prestación y la calidad de los servicios

La situación actual en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha derivada de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) y la experiencia acumulada a lo largo de estos meses aconsejan la prórroga de estas medidas adoptadas en materia de empleo, en los términos que a continuación se señalan.

Las presentes medidas de carácter organizativo, dictadas al amparo de las competencias en materia de función pública, y negociadas con las organizaciones sindicales, se adoptan de conformidad con lo dispuesto en los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, producirán efectos desde su firma y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio del cumplimiento de las indicaciones, que en su caso, establezca el Ministerio de Sanidad o la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Primero: Se prorrogan hasta el día 31 de diciembre de 2020, con carácter general, las medidas organizativas previstas en el apartado séptimo del Acuerdo de esta Mesa General de 14 de mayo de 2020, en los términos que a continuación se señala:

1. Vacaciones y días de libre disposición.

Con carácter general, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los empleados y empleadas públicos deberán disfrutar hasta el día 31 de diciembre de 2020 del 85 por ciento del total de los días vacaciones y días de libre disposición correspondientes al presente año hasta el día 31 de diciembre de 2020 (se incluyen vacaciones, días adicionales de vacaciones por antigüedad, días de permiso por asuntos particulares –“moscosos”– y días adicionales de permiso por asuntos particulares por antigüedad).

2. Modalidades de prestación de los servicios.

Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los puestos siguientes:

a) Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, iguales o superiores a Jefes de Servicio.

Los titulares de estos puestos de trabajo prestarán sus servicios de forma presencial todos los días laborables de la semana, salvo en los casos definidos en el apartado tercero “Supuestos Especiales”.

b) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.



Se establece el siguiente marco organizativo cuya concreta determinación se determinará por los responsables de los diferentes servicios, en función sus específicas necesidades y características, con la conformidad de la correspondiente Dirección del Área.

La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

A) Empleados y empleadas públicos que prestan sus servicios en dependencias administrativas del Palacio Provincial, Edificio Vargas, Centro Cultural "San Clemente", Laboratorio Agroalimentario, Residencia Universitaria Santa María de la Cabeza y en el OAPGT Toledo (artículo 14.1 a del Acuerdo Marco).

Los empleados y empleadas públicos que estén prestando sus servicios mediante teletrabajo seguirán compatibilizando las modalidades de trabajo presencial y no presencial, conforme se indica:

- Desde el día 1 de octubre y hasta el día 31 de diciembre de 2020: 2 días semanales de teletrabajo y 3 de asistencia presencial, garantizándose en todo caso la presencia física del cincuenta por ciento, en todos los departamentos.

El horario de entrada se alternará por los trabajadores del servicio, conforme a lo que establezca su responsable, turnándose los mismos en la hora de inicio, que tendrá lugar en las siguientes franjas horarias, para evitar aglomeraciones: De 7:30 a 8:00 horas y de 8:30 y de 9:00 horas. La salida podrá flexibilizarse, hasta las 19:30 horas.

B) Empleados y empleadas públicos que prestan sus servicios en otras dependencias administrativas.

Se intentará aplicar, en lo posible, lo indicado en el apartado anterior. No obstante lo anterior, la concreción de los horarios de entrada y salida y la modalidad de prestación de los servicios se determinará por el responsable de cada Servicio, en atención a las específicas características de los mismos.

C) Asignación de nuevos puestos de trabajo en régimen de teletrabajo.

La autorización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo se realizará para el puesto que esté desempeñando el solicitante y estará condicionada en todo caso por las necesidades del servicio.

Los empleados públicos dirigirán sus solicitudes de teletrabajo al Servicio de Empleo Público. En el plazo máximo de diez días el Servicio de Empleo Público recabará informe preceptivo del responsable del Servicio, que deberá ser evacuado también en el plazo máximo de diez días y que habrá de pronunciarse como mínimo sobre: a) Si el solicitante tiene los conocimientos informáticos y telemáticos teóricos y prácticos que garanticen la aptitud para teletrabajar. b) Si el puesto de trabajo cumple los requisitos para poder ser desempeñado en régimen de teletrabajo. c) Si las necesidades del servicio son compatibles con la autorización de teletrabajo. d) Planificación de las tareas a desarrollar, detallando objetivos a cumplir. En dicho informe, que deberá contar con la conformidad de la Dirección del Área, se propondrá la concesión o la denegación de la autorización de teletrabajo.

El régimen de teletrabajo se resolverá por el Órgano competente, previo informe del Servicio de Empleo Público, en atención a los medios tecnológicos disponibles.

Se deberá priorizar en la asignación de medios para la prestación de servicios en teletrabajo de nuevos puestos a los empleados y empleadas públicos pertenecientes a los colectivos definidos por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19, a los que tengan hijos menores de 14 años o mayores dependientes a su cargo.

3. Supuestos especiales.

A) Empleados y empleadas públicos que desempeñen sus servicios mediante teletrabajo.

1. Los empleados públicos con hijos menores de 14 años o mayores dependientes a su cargo afectados por el cierre de Centros Educativos/aulas/CAI o de centros de mayores que así lo soliciten, mientras dure esta circunstancia, prestarán sus servicios en régimen de teletrabajo con el siguiente régimen: 4 días semanales de teletrabajo y 1 de asistencia presencial, debiendo presentar informe emitido por el Centro educativo o socio-sanitario acreditativo de tal circunstancia.

2. Los empleados públicos cuyos hijos menores de 14 años se encuentren en situación de confinamiento domiciliario por prescripción médica, y exclusivamente durante su duración, prestarán sus servicios en régimen de teletrabajo con el siguiente régimen: 4 días semanales de teletrabajo y 1 de asistencia presencial, debiendo presentar justificante médico de la referida circunstancia.

En relación a los apartados 1 y 2 anteriores, en el supuesto, debidamente acreditado, de familias monoparentales el progenitor/a prestará sus servicios en régimen de teletrabajo durante todos los días laborables de la semana.

3. Los empleados públicos que se encuentren en situación de confinamiento domiciliario por prescripción médica, y exclusivamente durante su duración, prestarán sus servicios en régimen de teletrabajo durante la totalidad de la jornada laboral, debiendo presentar justificante médico de la referida circunstancia.

B) Empleados y empleadas públicos que no desempeñen sus servicios mediante teletrabajo.

1. Los empleados y empleadas públicas incurso en alguna de las tres circunstancias definidas en el apartado anterior podrán hacer uso de vacaciones y días de disposición pendiente de disfrute, facilitándoles, asimismo, en la medida de lo posible, los correspondientes cambios de turnos.



Asimismo, podrán hacer uso de la Bolsa de horas prevista en el apartado 7.3 del Acuerdo de la Mesa de 14 de mayo de 2020, que queda prorrogada hasta el día 31 de diciembre de 2020, y ampliada hasta las 50 horas mensuales.

Las horas disfrutadas en aplicación de lo previsto en esta disposición deberán recuperarse necesariamente en el trimestre posterior a la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, 31 de diciembre de 2020.

4. Control de presencia.

Los trabajadores dejarán constancia del comienzo y fin de su jornada laboral en "My Web Time", al que accederá a través del "Portal del Empleado".

En aquellos supuestos en que la ausencia de medios informáticos no permita este control de presencia se implementará por el responsable del Servicio cualquier otro que no implique contacto físico repetido con un dispositivo.

Segundo: Se prorrogan, con carácter general, las medidas sobre Atención Presencial al Público, Cursos y actividades formativas y pruebas selectivas contempladas en los apartados 8, 9 y 10 del Acuerdo de la Mesa General Negociadora de 14 de mayo de 2020.

Tercero: Con carácter general las previsiones contempladas en el presente Acuerdo se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio debidamente justificadas y de su disposición cuando se les requiera, para la prestación de los servicios públicos encomendados a la Diputación Provincial de Toledo. En este caso deberán garantizarse las medidas preventivas necesarias.

Cuarto: Publicidad del Acuerdo.

El presente Acuerdo se publicará en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en la Página Web de esta Entidad Local (www.diputoledo.es) y en el Portal del Empleado, para general conocimiento.

SEGUNDO.-Publíquese en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en la Página Web de esta Entidad Local (www.diputoledo.es) y en el Portal del Empleado, para general conocimiento."

La presente resolución agota la vía administrativa, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 52.2 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra la misma podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante este órgano, de acuerdo con lo preceptuado por los artículos 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 52.1. de la LRBRL, en el plazo de un mes a contar desde el siguiente a la publicación de la presente (artículo 124 de la LPACAP).

No obstante, de no hacerse uso del recurso de reposición, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente al de su publicación, de conformidad con lo que preceptúan los artículos 8, 10, 45 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de aquella jurisdicción. Sin perjuicio de lo anterior, podrá ejercitar cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

Toledo, 30 de septiembre de 2020.-El Presidente, Álvaro Gutiérrez Prieto.-El Secretario General, José Garzón Rodelgo.

N.º I.-4241