



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## A. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

*ACUERDO 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar 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 estado de emergencia de salud pública en el que se encontraba la Comunidad de Castilla y León, generado por la evolución del coronavirus COVID-19, supuso la adopción de medidas de contención extraordinarias por las autoridades de salud pública nacionales y autonómicas en el ámbito de sus competencias.

Como medida adicional al escenario marcado por las prioridades de salud pública y de manera coordinada se definió un sistema excepcional de funcionamiento de la Administración Autonómica mediante el Acuerdo 9/2020, de 11 de marzo, 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, que ha garantizado la compatibilidad de la prestación de servicios públicos esenciales con la protección de la salud.

El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha establecido un conjunto de medidas y recomendaciones a aplicar en todo el territorio nacional una vez finalizada la vigencia del estado alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus prórrogas.

A su amparo, la Junta de Castilla y León adoptó el Acuerdo 29/2020, de 19 de junio, por el que se aprueba el Plan de Medidas de Prevención y Control para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en la Comunidad de Castilla y León. (B.O.C. Y L. núm. 123, de 20 de junio).

Este acuerdo, tal y como versa la exposición de motivos declara que la Junta de Castilla y León, en su condición de autoridad sanitaria, adopta, a través del presente acuerdo, las medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria, una vez que se produzca el levantamiento de las medidas derivadas del estado de alarma. De esta manera quedará garantizado, de una parte, que la ciudadanía evite comportamientos que generen riesgos de propagación de la enfermedad y, de otra, que las actividades en que pueda generarse un mayor riesgo de transmisión comunitaria de la enfermedad se desarrollen en condiciones que permitan, en lo posible, prevenir los riesgos de contagio.

Teniendo en cuenta dicha declaración, considerando los compromisos alcanzados en el Pacto para la 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, considerando normas sanitarias y la prevención de

riesgos laborales, valorando 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 adaptarse a esta nueva realidad y marco normativo, por ello se determinan las presentes medidas que se dictan al amparo de las competencias en materia de empleo público, previa negociación con las organizaciones sindicales, y con el carácter temporal y excepcional determinado por las indicaciones de las autoridades competentes nacionales y autonómicas.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión de 2 de julio 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 ésta.

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 educativos dependientes de la Consejería de Educación.
- c) Los centros de servicios sociales dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales.

#### *Segundo.—Eficacia.*

El presente acuerdo mantendrá su eficacia mientras dure la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, salvo para las excepciones en este acuerdo contempladas.

#### *Tercero.—Prevención de Riesgos Laborales.*

Las medidas organizativas que se adopten se atenderán siempre a las recomendaciones y criterios que determinen el Ministerio de Sanidad y/o la Consejería de Sanidad y se adaptarán a la evolución epidemiológica de la crisis sanitaria.

La actividad laboral debe desarrollarse con unas condiciones y en un entorno que garanticen la seguridad y salud de los empleados públicos y deberá adaptarse a la realidad y características de cada centro de trabajo al amparo de los siguientes criterios preventivos y pautas marcadas en <https://empleopublico.jcyl.es/web/es/prevencion-riesgos-laborales/medidas-preventivas-ante-coronavirus.html>

A. Principios preventivos básicos.

B. Medidas preventivas generales.

Las medidas preventivas que se definan deben implantarse y asegurar una protección adecuada al empleado público frente a los riesgos que no puedan evitarse. Podrán ser de tipo organizativo, técnico, sanitario.

C. Información.

La información es un elemento esencial en la implantación y eficacia de las medidas preventivas que se adopten. Se debe asegurar que todo el personal cuente con la información suficiente y actualizada sobre las medidas que se implanten.

La información se podrá complementar con formación en materia de prevención de riesgos laborales, que se impartirá preferentemente por medios telemáticos. En el caso de la formación presencial se impartirá siguiendo las medidas de seguridad señaladas anteriormente y, en último extremo, las que se determinen con carácter general en este acuerdo para la Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP).

*Cuarto.*– Organización del Trabajo, en el marco de las disposiciones enunciadas en la exposición de este acuerdo se contempla:

a) Trabajo no presencial.– Los empleados públicos podrán seguir prestando, sin necesidad de nueva autorización, u obteniendo el reconocimiento al trabajo en régimen no presencial previa autorización de los Secretarios Generales de las Consejerías en los Servicios Centrales y en el ámbito territorial de los Delegados Territoriales, en alguno de los siguientes casos:

1. El personal 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, y no sea compatible su situación personal con medidas especiales de flexibilidad de la jornada laboral.

Este régimen especial de trabajo no presencial, 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 fuera del ámbito público, se acreditará la imposibilidad de la conciliación.

Esta misma previsión les será de aplicación a las empleadas públicas durante el primer año de lactancia.

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.

2. El personal 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 haya emitido el correspondiente informe médico en el que consten las medidas preventivas u organizativas a adoptar. Estos trabajadores mantendrán su situación hasta que se produzca dicha valoración.

3. Al personal que no deba asistir de manera presencial por causa de salud asociada al COVID-19, o por la necesidad de cuidar a los miembros de la familia enfermos por la misma o en cuarentena. La premisa debe ser la de «Proteger la salud y seguridad de los empleados públicos que pudieran estar expuestos al riesgo de contagio.» Deben contemplarse las medidas necesarias para que el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León que se encuentre en situación de aislamiento por motivo del COVID-19, continúe percibiendo durante el tiempo que permanezca en dicha situación el cien por cien de sus retribuciones.

La modalidad de trabajo no presencial se podrá compatibilizar con la modalidad presencial siempre que se garanticen los derechos del trabajador y la protección a la salud.

Las situaciones definidas en el punto 1 deberán ser acreditadas mediante documentación que acredite la convivencia con el empleado público afectado.

Las definidas en los puntos 2 y 3 lo serán a través del correspondiente informe médico.

- b) Teletrabajo.– Aquellos empleados públicos que cuenten con la autorización de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, en los términos regulados en el Decreto 16/2018, de 7 de junio, tendrán el derecho a su ejercicio en virtud de dicha normativa. Asimismo, se podrán tramitar nuevas solicitudes de autorización, al amparo del Decreto 16/2018, de 7 de junio, potenciándose esta modalidad de prestación del servicio.
- c) Jornada.– Se establecerá un sistema de control de jornada por cumplimiento de objetivos, validado y aprobado por cada Jefatura de Servicio –o Unidad equivalente– para su respectivo personal.

Se establece con carácter preferente la prestación del servicio (tanto presencial como no presencial) en un horario de jornada continuada de 8.00 a 15.00 horas, salvo para aquellos supuestos en los que resulte necesario aplicar una flexibilidad horaria dada la situación personal del trabajador como consecuencia de los supuestos previstos en el apartado cuarto, y para aquellos otros en los que la prestación del servicio deba requerir la presencia del empleado y la misma no pueda ser llevada a cabo en dicho tramo horario. En dichos casos, la jornada presencial se determinará dentro del horario de apertura del centro de trabajo, dicha apertura se garantizará en todo caso de lunes a jueves hasta las 18:00 horas, y los viernes hasta las 15:30 horas.

El cumplimiento de la jornada, tanto presencial como no presencial, se acreditará mediante declaración del trabajador, remitida mensualmente a su superior jerárquico para su visto bueno, en la que se indique el cumplimiento de los objetivos en dicho período.

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

*Quinto.*– Cursos, actividades formativas, jornadas y congresos.

La Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP) llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1. Reanudará la realización de las acciones formativas presenciales que fueron pospuestas con motivo de la alerta sanitaria del COVID-19, y que no pudieron realizarse mediante la utilización de medios telemáticos.

En el desarrollo de estas acciones se adoptarán las medidas organizativas e higiénico-sanitarias necesarias para preservar la salud de los participantes en las mismas.

2. En la programación de futuras acciones formativas, la Escuela implementará prioritariamente aquellas que se realicen por medios telemáticos, sin que obste para la realización de acciones presenciales, que por sus características y peculiaridades no pueda realizarse por medios telemáticos, respetando, en todo caso, las medidas organizativas e higiénico-sanitarias necesarias para su desarrollo que determinen las autoridades sanitarias.

*Sexto.*– Aquellas vacaciones reconocidas en los términos del Acuerdo 9/2020, de 11 de marzo, no podrán sufrir alteración alguna con motivo de la adopción del presente acuerdo.

*Séptimo.*– Las previsiones contempladas en el presente acuerdo se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio y de su disponibilidad, cuando se les requiera, para la prestación de los servicios públicos encomendados a la Administración de la Comunidad de Castilla y León con motivo de nuevas situaciones que puedan surgir por la propia evolución de la pandemia.

Los titulares de las Secretarías Generales de las Consejerías, así como los órganos equivalentes en los Organismos Autónomos, podrán adoptar medidas de adscripción temporal de su personal que fueran convenientes y necesarias para una correcta prestación de los servicios públicos en el caso de una posible descapitalización de personal, con motivo de la crisis sanitaria originada por la COVID-19. En todo caso se dará cuenta de manera simultánea a las Organizaciones Sindicales.

*Octavo.*– Se deja sin efecto lo establecido en el Acuerdo 9/2020, de 11 de marzo, 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.

Valladolid, 2 de julio de 2020

*El Presidente*  
*de la Junta de Castilla y León,*  
Fdo.: ALFONSO FERNÁNDEZ MAÑUECO

*El Consejero*  
*de la Presidencia,*  
Fdo.: ÁNGEL IBÁÑEZ HERNANDO