



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA
SERVICIO DE PERSONAL

DECRETO

Por Decreto de la Alcaldía 1386/2020 de 24 de mayo, en relación con Plan de medidas y líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19, se resuelve aprobar el Plan de medidas y líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales frente al COVID-19, a los efectos de la reincorporación presencial escalonada de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Úbeda, que producirá efectos a partir del día 25 de mayo de 2020, así como dar conocimiento a todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Úbeda de dicho plan de medidas, el cual se negoció previamente en Mesa de Negociación del Personal Funcionario y en Mesa General de Negociación, con fecha 21 de mayo de 2020.

Considerando que por parte de la Concejalía delegada de Personal se ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto Ley 21/2020, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el que se dispone que sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá *"e) Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible."* En concreto por parte de este Ayuntamiento se han adoptado las medidas preventivas que se recogen en el Anexo I el Decreto 1386/2020, tendentes a la vuelta a la normalidad, de forma progresiva, al objeto de continuar teniendo controlada la propagación de la enfermedad.

Considerando el artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, en cuanto al trabajo no presencial, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, determinando la obligación de las empresas de adoptar las medidas oportunas, si ello era posible técnica y razonablemente, siempre que el esfuerzo fuera proporcional, en gastos y en recursos, preferencia que se prorrogaría durante un mes una vez concluido el Estado de Alarma. Dicha medida se amplió a dos meses más en virtud del Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, por lo que esta preferencia se debe mantener durante un mínimo de tres meses una vez finalizado el Estado de Alarma, a saber, desde el día 21 de junio de 2020.

Considerando que a consecuencia de los efectos del COVID-19 y a partir del Real Decreto Ley 8/2020 ha sido cuando se ha empezado a implantar el uso del teletrabajo dentro del ámbito organizativo de este Ayuntamiento siguiendo el mandato de fomentar el teletrabajo bajo la condición de que su desempeño fuera viable, pese a no existir una regulación legal del mismo y ello teniendo en cuenta que la Resolución de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública de 17 de junio de 2020 de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la administración general del estado con motivo de la nueva normalidad, no es aplicable al personal de las Entidades Locales .

Considerando el 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, TRLEBEP, establece en su artículo 69.2 que las administraciones públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan medidas sobre previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, ello unido a lo establecido en el artículo 14 en el que se prevé la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.
Plaza Vázquez de Molina, s/n., C.P. 23.400.
Teléfono: 953 750 440. Fax: 953 750 770.

1



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA

SERVICIO DE PERSONAL

En base a lo anteriormente expuesto, y por tratarse el teletrabajo de una medida de carácter preferente, siempre que ello fuera posible técnica y razonablemente y teniendo en cuenta que se han adoptado las medidas obligatorias en materia de prevención de riesgos laborales garantizando la mínima exposición de los trabajadores a los riesgos del COVID-19 en su reincorporación presencial, desde la Concejalía de Personal, se proponen, previa su negociación en Mesa General de negociación:

“Primero.- La reincorporación de los empleados a su puesto de trabajo en la modalidad presencial hasta tanto se implante en la Corporación un programa de teletrabajo.

Segundo.- La realización previa de un estudio de esta medida, en el que se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones, entre otras, sin perjuicio de las que en atención a la normativa que puede surgir haya que introducir:

- ✓ *Identificación del personal que pueda tener acceso al mismo.*
- ✓ *Fijación de los sistemas de control del rendimiento y consecución de objetivos de los puestos susceptibles de teletrabajo y establecimiento de una política de penalizaciones en base al incumplimiento.*
- ✓ *Evaluación de los resultados obtenidos durante el periodo de teletrabajo.*
- ✓ *Concreción de las reglas de adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- ✓ *Fijación de un periodo temporal concreto para el disfrute del teletrabajo, el cual puede ser objeto de renovación en caso de cumplimiento de los objetivos marcados.*
- ✓ *Estudio de la posibilidad de combinar días de teletrabajo con asistencia presencial al puesto, al objeto de mantener las relaciones personales, evitar el aislamiento personal o social y fomentar el apoyo laboral, teniendo en cuenta las circunstancias que pueden surgir por conciliación de la vida laboral y familiar.*
- ✓ *Estudio por parte de la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, de los trabajadores especialmente sensibles que puedan verse afectados de modo más grave de lo habitual por el COVID-19.”*

Dicha propuesta se informa por la Jefatura de Personal en la misma fecha y en sus conclusiones consta:

“En base a lo anteriormente expuesto y dado que no existe una regulación legal del teletrabajo para el ámbito de las Entidades Locales, y teniendo en cuenta la potestad de autoorganización del Ayuntamiento, no existe inconveniente jurídico para que por la Sra. Alcaldesa como órgano competente se resuelva adoptando los acuerdos precisos y dictando las instrucciones al respecto para el mantenimiento de los distintos servicios, previa su negociación en el seno de la Mesa General de Negociación.”

Considerando que tras haberse realizado las consultas preceptivas con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación de Funcionarios y en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Úbeda el pasado 23 de septiembre, desde esta Concejalía se requirió para que el personal de este Ayuntamiento que se encontraba en situación de teletrabajo, manifestara por escrito al Servicio de Personal y Recursos Humanos, en su caso, su voluntad de seguir prestando servicios en la modalidad no presencial de teletrabajo y las circunstancias que la motivan.

Considerando los escritos recibidos por los diferentes empleados y empleadas públicas, por la Concejalía de Personal se emite propuesta teniendo en cuenta la anterior propuesta así como que en el

Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.
Palacio Don Luís de la Cueva, 1, C.P. 23.400.
Teléfono: 953 755 711. Fax: 953 750 770.

2



NOBRE:
Antonia Olivares Martínez
Secretaría General - Ayuntamiento de Úbeda

PUESTO DE TRABAJO:
Alcaldesa
Sello de Secretaría

FECHA DE FIRMA:
16/10/2020
16/10/2020

HASH DEL CERTIFICADO:
808B72E43B574CF5877CB841A8DF88396D38AB94
F8152700EF37BB7AAA57AC7C1212CD08F46201AC



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA
SERVICIO DE PERSONAL

seno de las negociaciones se trató y se puso de manifiesto de forma amplia que se estaba a la espera de la regulación a través de la modificación del TRLEBEP.

Considerando la publicación del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, publicado en el BOE número 259 de 30 de septiembre de 2020, en el que se recoge:

- La urgencia y excepcionalidad que dio lugar a la implementación de soluciones temporales.
- Determina el TRLEBEP como instrumento más oportuno, norma básica y por lo tanto de obligado cumplimiento para las administraciones públicas.
- Establece los requisitos previos que se han de cumplir de forma obligatoria, así:
"Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio."
- Determina de forma clara el objeto de este Real Decreto Ley, como marco normativo básico para dar opción a desarrollar instrumentos normativos propios en uso de las potestades de autoorganización.
- Define incluso el teletrabajo.

"El presente real decreto-ley introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el capítulo V del título III, relativo a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Se define, en primer lugar, el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Se establece expresamente que, en todo caso, el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Al tratarse de la regulación de una modalidad de trabajo y flexibilización de la organización de carácter estructural para las Administraciones Públicas ha de servir para la mejor consecución de los objetivos de la administración en su servicio a los intereses generales."

- Introduce la obligatoriedad de ser autorizada a través de criterios objetivos, que deberemos plantear en esta administración.
- Y por último en la parte dispositiva propone la siguiente introducción de un artículo nuevo.

" Se introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 47 bis. Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. 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. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3

Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.
Plaza Vázquez de Molina, s/n., C.P. 23.400.
Teléfono: 953 750 440. Fax: 953 750 770.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA

SERVICIO DE PERSONAL

3. *El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.*
 4. *La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.*
 5. *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.»*
- Así mismo incluye al personal laboral, de tal forma que las medidas a adoptar en virtud de la modificación de TRLEBEP serán de aplicación a todo el personal del Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.

Considerando que, en atención a lo anteriormente expuesto, con fecha 6 de octubre de 2020, se formula nueva propuesta por la Concejalía Delegada de Personal, propuesta que va más allá de la presentada en mesa de negociación de 23 de septiembre de 2020, informada favorablemente por la Jefatura de Personal y Recursos Humanos con la misma fecha, la cual se ha consultado de forma preceptiva con las organizaciones sindicales con representación en la Mesa de Negociación de Funcionarios y en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Úbeda el pasado 8 de octubre, y es la siguiente:

“I . La reincorporación de los empleados a su puesto de trabajo en la modalidad presencial hasta tanto se determinen los preceptos marcados por el Real Decreto-ley 29/2020 y las medidas contempladas en la anterior propuesta:

- ✓ *Evaluación de los resultados obtenidos durante el periodo de teletrabajo.*
- ✓ *Identificación del personal que pueda tener acceso al mismo.*
- ✓ *Fijación de los sistemas de control del rendimiento y consecución de objetivos de los puestos susceptibles de teletrabajo y establecimiento de una política de penalizaciones en base al incumplimiento.*
- ✓ *Concreción de las reglas de adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- ✓ *Fijación de un periodo temporal concreto para el disfrute del teletrabajo, el cual puede ser objeto de renovación en caso de cumplimiento de los objetivos marcados.*
- ✓ *Estudio de la posibilidad de combinar días de teletrabajo con asistencia presencial al puesto, al objeto de mantener las relaciones personales, evitar el aislamiento personal o social y fomentar el apoyo laboral.*
- ✓ *Estudio por parte de la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, de los trabajadores especialmente sensibles que puedan verse afectados de modo más grave de lo habitual por el COVID-19.*

II . Excepcionalmente y hasta se finalicen las obras de mejora de las dependencias del Área de Bienestar Social sita en la calle Explanada, este área mantendrá la situación de teletrabajo de los empleados que así lo han solicitado, a excepción de la Jefatura, que se comprende debe trabajar de forma presencial para el correcto desarrollo y control del mismo.

III . Los trabajadores que tuvieran concedida alguna adaptación horaria anterior a la situación derivada por la declaración del Estado de Alarma, podrán seguir en las mismas condiciones.

IV . Se revisarán todas las instalaciones municipales para comprobar que se continúan cumpliendo las medidas establecidas por el servicio de prevención, para garantizar la salud de los empleados y empleadas públicos.”

Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.
Palacio Don Luís de la Cueva, 1, C.P. 23.400.
Teléfono: 953 755 711. Fax: 953 750 770.

4



NOMBRE:
Antonia Olivares Martínez
Secretaría General - Ayuntamiento de Úbeda

PUESTO DE TRABAJO:
Alcaldesa
Sello de Secretaría

FECHA DE FIRMA:
16/10/2020
16/10/2020

HASH DEL CERTIFICADO:
808B72E43B574CF5877CB841A8DF88396D38AB94
F8152700EF37BB7AAA57AC7C1212CD08F46201AC



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA
SERVICIO DE PERSONAL

En uso de las atribuciones que legalmente me corresponden,

HE RESUELTO:

“PRIMERO . La reincorporación de los empleados a su puesto de trabajo en la modalidad presencial hasta tanto se determinen los preceptos marcados por el Real Decreto-ley 29/2020 y las medidas contempladas en la anterior propuesta:

- ✓ Evaluación de los resultados obtenidos durante el periodo de teletrabajo.
- ✓ Identificación del personal que pueda tener acceso al mismo.
- ✓ Fijación de los sistemas de control del rendimiento y consecución de objetivos de los puestos susceptibles de teletrabajo y establecimiento de una política de penalizaciones en base al incumplimiento.
- ✓ Concreción de las reglas de adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Fijación de un periodo temporal concreto para el disfrute del teletrabajo, el cual puede ser objeto de renovación en caso de cumplimiento de los objetivos marcados.
- ✓ Estudio de la posibilidad de combinar días de teletrabajo con asistencia presencial al puesto, al objeto de mantener las relaciones personales, evitar el aislamiento personal o social y fomentar el apoyo laboral.
- ✓ Estudio por parte de la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, de los trabajadores especialmente sensibles que puedan verse afectados de modo más grave de lo habitual por el COVID-19.

SEGUNDO. Excepcionalmente y hasta se finalicen las obras de mejora de las dependencias del Área de Bienestar Social sita en la calle Explanada, este área mantendrá la situación de teletrabajo de los empleados que así lo han solicitado, a excepción de la Jefatura, que se comprende debe trabajar de forma presencial para el correcto desarrollo y control del mismo.

TERCERO. Los trabajadores que tuvieran concedida alguna adaptación horaria anterior a la situación derivada por la declaración del Estado de Alarma, podrán seguir en las mismas condiciones.

CUARTO. Se revisarán todas las instalaciones municipales para comprobar que se continúan cumpliendo las medidas establecidas por el servicio de prevención, para garantizar la salud de los empleados y empleadas públicos.”

QUINTO.- De la presente Resolución se dará conocimiento a todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Úbeda, a través de la aplicación GestDoc (reparto), debiendo a su vez los distintos Jefes de Servicio comunicarlo a los empleados adscritos a cada Servicio, y mediante la publicación en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Úbeda.

SEXTO.- De la presente Resolución se dará conocimiento, en particular, al personal de este Ayuntamiento que se encontraba en situación de teletrabajo, y se le requirió por oficio de la Alcaldía de fecha 25 de septiembre de 2020 para manifestar por escrito al Servicio de Personal y Recursos Humanos, en su caso, su voluntad de seguir prestando servicios en la modalidad no presencial de teletrabajo y las circunstancias que la motivan.

Excmo. Ayuntamiento de Úbeda.
Plaza Vázquez de Molina, s/n., C.P. 23.400.
Teléfono: 953 750 440. Fax: 953 750 770.



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UBEDA

SERVICIO DE PERSONAL

SEPTIMO.- Por los Jefes de las distintas Áreas, Servicios y Negociados se emitirá informe, para el supuesto de que hayan sufrido modificaciones, tanto las medidas de protección colectiva como las medidas de protección individual de los diferentes puestos de trabajo adoptadas en su día por el Ayuntamiento, para garantizar la prevención y el control de la propagación de la enfermedad COVID-19.

Lo manda y firma la Alcaldía, a fecha de firma electrónica.

Por la Secretaría, a fecha de firma electrónica, se toma razón para su transcripción en el Libro de Decretos a los solos y exclusivos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2.e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

(Documento fechado y firmado digitalmente)

SECRETARÍA GENERAL: Transcripción automatizada al Libro de Decretos exclusivamente como garantía de su autenticidad e integridad -art. 3.2.e) del RD 128/2018, de 16 de marzo-, según fecha y firma consignadas electrónicamente al pie de este documento.

6

Teléfono: 953 755 711. Fax: 953 750 770.

NOBRE:
Antonia Olivares Martínez
Secretaría General - Ayuntamiento de Úbeda

PUESTO DE TRABAJO:
Alcaldesa
Sello de Secretaría

FECHA DE FIRMA:
16/10/2020
16/10/2020

HASH DEL CERTIFICADO:
808B72E43B574CF5877CB841A8DF88396D38AB94
F8152700EF37BB7AAA57AC7C1212CD08F46201AC