



RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO DE ESTADO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA DE MEDIDAS A ADOPTAR EN LOS CENTROS DE TRABAJO DEPENDIENTES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO CON MOTIVO DE LA NUEVA NORMALIDAD.

El 28 de abril de 2020, el Gobierno aprobó en Consejo de Ministros el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad. El objetivo fundamental del Plan era conseguir que se recuperara paulatinamente la vida cotidiana y la actividad económica, minimizando el riesgo que representaba la epidemia para la salud de la población y evitando que las capacidades del Sistema Nacional de Salud se pudieran desbordar.

El 4 de mayo se adoptó la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

Dicha Resolución supuso el marco general para garantizar la homogeneidad en las medidas relacionadas con la reincorporación gradual y asimétrica de las empleadas y empleados públicos a los centros de trabajo de manera presencial.

En dicha Resolución se preveía que la fase de nueva normalidad, que se iniciaría una vez finalizada la Fase III, se regiría de acuerdo con las instrucciones de carácter organizativo que se dicten en su momento.

Mediante 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 se establecen las medidas urgentes de prevención, contención y coordinación necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, así como prevenir posibles rebrotes, con vistas a la superación de la fase III del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad por parte de algunas provincias, islas y unidades territoriales y, eventualmente, la expiración de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y sus prórrogas.

La presente Resolución, de carácter organizativo, se dicta al amparo de las competencias en materia de función pública, y negociadas con las organizaciones sindicales, 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.





Por todo lo anteriormente expuesto, se dicta la siguiente Resolución:

Primera.- Objeto.

La presente Resolución tiene por objeto servir de marco general para garantizar la homogeneidad en las medidas relacionadas con el personal al servicio de la Administración General del Estado en la fase de nueva normalidad, sin perjuicio de las particularidades derivadas de la estructura territorial de cada departamento y ubicación territorial de cada departamento, así como de la necesaria adaptación de las medidas a la evolución de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Asimismo, esta Resolución se dicta sin perjuicio de las especificidades y especialidades existentes en la Administración General del Estado relacionadas con la tipología de personal y los servicios públicos a prestar.

Segunda.- Modalidades de trabajo.

Durante el periodo de vigencia de esta Resolución que regula medidas de carácter organizativo, de acuerdo con lo dispuesto en 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, las modalidades de trabajo serán presenciales y no presenciales.

Tercera.- Modalidad presencial de prestación del servicio.

La modalidad presencial de prestación del servicio, que será la forma ordinaria, es aquella consistente en la prestación de servicios en los respectivos centros y lugares de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.1 e) 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.

La modalidad presencial se podrá compaginar con prestación del trabajo en una modalidad no presencial de hasta un 20% de la jornada semanal. Si lo anterior afectara a puestos en los que la actividad se realiza mediante trabajo a turnos, se podrán reorganizar los mismos, con consentimiento de la empleada o empleado público, salvo que por necesidades del servicio sea imprescindible que se establezcan por la Administración, o en todo caso acogerse a lo dispuesto en el apartado séptimo de la presente Resolución.

En el caso de establecimiento de turnos, gozará de prioridad el personal que no pueda acogerse por la naturaleza de sus funciones a la modalidad no presencial, y, al mismo tiempo, tengan a su cargo a menores de 14 años; o personas mayores, dependientes o con discapacidad afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

En el ámbito de seguridad y salud laboral, cada departamento y sus organismos dependientes, dentro de su ámbito organizativo, adoptará o actualizará sus medidas y actuaciones





preventivas o sus “planes de contingencia y de continuidad”, en base a los criterios, pautas y recomendaciones que fijen las autoridades sanitarias competentes en cada momento, así como a la normativa en vigor.

En todo caso, para garantizar la homogeneidad en las actuaciones preventivas y niveles de protección en los centros de trabajo de la AGE, así como la coordinación de las actividades empresariales, se actualizarán las instrucciones y recomendaciones emitidas sobre esta materia por la Secretaría General de Función Pública.

Cuarta.- Modalidad no presencial de prestación del servicio.

Se entiende por modalidad no presencial la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo que se deberá compaginar con una modalidad presencial de la siguiente forma:

- Hasta un 20% de la jornada semanal presencial en el caso de los colectivos prioritarios definidos en el presente apartado.
- Un mínimo de un 20% de la jornada semanal presencial para el resto del personal.

La modalidad no presencial tendrá carácter voluntario y podrá ser reversible por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público, o bien si variasen las circunstancias que motivaran el disfrute de esta modalidad.

La prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará, por la persona titular de cada centro directivo, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios.

Igualmente la prestación de servicios en modalidad no presencial se articulará en aquellas modalidades de jornada cuyo cumplimiento no requiera la presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo.

Esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como grupos vulnerables para la COVID-19.

Igualmente, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidades no presenciales para las empleadas y empleados públicos:

- a) Que tengan a su cargo menores de hasta 14 años.
- b) Que tengan a su cargo personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.





En el caso de que ambos progenitores o responsables sean empleadas o empleados públicos en activo no podrán disfrutar de esta medida de forma coincidente.

El personal que preste sus servicios en modalidades no presenciales tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

La prestación de los servicios en modalidades no presenciales o de éstas con modalidades presenciales no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada empleado o empleada pública, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

Se comunicará a los representantes del personal que formen parte de las Mesas Delegadas los efectivos que se acojan a esta modalidad.

Quinta.- No incorporación al trabajo presencial.

Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 no deberán acudir a su centro de trabajo.

Si una empleada o empleado público empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. De manera inmediata, la persona se colocará una mascarilla y seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

Sexta.- Atención al público.

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática. Para el caso de atención presencial será precisa la cita previa y se limitará el aforo.

Deberán adoptarse las medidas necesarias para minimizar los posibles riesgos para la salud, en los términos que determinen las autoridades sanitarias y de lo previsto en el apartado tercero de esta Resolución.

Séptima.- Flexibilización horaria.

La facultad del personal al servicio de la Administración General del Estado a la flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, le será de aplicación con la finalidad de evitar al máximo cualquier riesgo para la salud de los empleados y empleadas públicas, sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el apartado 3.2 de la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por





la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Para ello cada departamento deberá autorizar la flexibilización horaria correspondiente a cada caso, con independencia de la modalidad de prestación de servicios, con preferencia de fórmulas de jornada continuada.

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de ampliar el horario de apertura de los centros de trabajo hasta las 21 horas. Si fuera precisa esta ampliación para facilitar la rotación del personal, deberá constar la conformidad del empleado o empleada en los supuestos de alteración de los tramos de su jornada habitual.

Octava.- Reuniones.

Con carácter general las reuniones de trabajo se celebrarán mediante audioconferencia o videoconferencia evitándose en lo posible las reuniones presenciales o que impliquen desplazamientos a otra localidad.

Novena.- Viajes.

Se suspenderán todos aquellos viajes de trabajo que puedan solventarse mediante llamada o videoconferencia.

Décima.- Cursos y actividades formativas.

Las unidades responsables de la organización de cursos y actividades formativas desarrollarán, con carácter prioritario, su actividad mediante medios telemáticos, con la finalidad de minimizar los posibles riesgos para la salud, respetando en todo caso los términos que determinen las autoridades sanitarias.

Undécima.- Pruebas selectivas.

Las convocatorias de procesos selectivos continuarán su tramitación y ejecución ordinaria, debiendo respetar en todo caso las indicaciones que realicen las autoridades sanitarias.

Se incentivará el uso de medios de carácter telemático tanto en las pruebas de examen como en los ejercicios de lectura presencial de carácter individual por parte de la persona candidata.

Duodécima.- Diálogo social.

Las medidas derivadas de la presente Resolución que se deban adoptar por parte de los Departamentos y organismos públicos de la Administración serán objeto de negociación, consulta o información según corresponda en función de la materia, en las Mesas Delegadas o en el órgano de participación social correspondiente.





En los ámbitos de negociación y participación las reuniones se celebrarán con carácter general de forma presencial, con asistencia de los portavoces de las distintas organizaciones sindicales, con independencia de la participación telemática del resto de miembros.

Decimotercera.- Sujeción a las necesidades de servicio.

Con carácter general las previsiones contempladas en la presente Resolución se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio debidamente justificadas de conformidad con los términos establecidos en la normativa vigente.

Decimocuarta.- Seguimiento.

La Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública realizará un informe sobre la incidencia que estas medidas tengan en el funcionamiento de los servicios durante su período de vigencia.

Decimoquinta.- Efectos.

La presente Resolución será de aplicación desde el momento en el que se alcance la nueva normalidad y producirá efectos hasta que se determine el fin de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio.

El Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública.
Francisco Hernández Spínola.

