

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

FAQS COVID-19 EN LA GESTIÓ DE PERSONES AL SERVEI DELS AJUNTAMENTS

Nota Jurídica núm. 4 Abril 2020

FAQS de gestió de persones al servei dels ajuntaments amb motiu de la declaració de l'Estat d'Alarma i les mesures urgents i extraordinàries per fer front COVID -19.

Introducció

Recollim en aquest document **les 10 qüestions més abordades** en aquests darrers dies amb motiu de la necessitat d'aplicació de les diferents normes de referència publicades i que afecten la gestió de les persones al servei dels ajuntaments.

Les respostes estan elaborades amb un caràcter sintètic i breu a fi i efecte de donar suport jurídic immediat a les decisions i resolucions que, en el seu cas, han d'adoptar els ajuntaments.

Així mateix, tractarem que sigui un **document viu i actualitzat de forma periòdica** per tal de donar el suport jurídic el més immediat possible amb relació a les qüestions de més actualitat que vagin sobrevenint.

FAQS

1. Quin personal pot anar a treballar presencialment a l'ajuntament?

Només el personal que presta serveis essencials als ajuntaments de conformitat amb l'Annex del RDLlei 10/2020, i de conformitat amb l'Ordre SND/307/2020, 30 de març, que estableix els criteris interpretatius per a l'aplicació del RDLlei 10/2020 i es fixa el **model de declaració responsable per facilitar els trajectes necessaris entre el lloc de residència i de treball.**

Dit d'una altra manera, només pot anar treballar presencialment aquell **personal que cada ajuntament resolgui adscriure als serveis essencials i necessaris i que no es puguin realitzar a distància o per mitjà de teletreball.**

La disposició addicional primera del **RDLlei 10/2020, de 29 de març**, estableix que són **les entitats locals les habilitades i les que han de dictar resolucions determinant els serveis essencials conforme l'esmentat Annex i les instruccions de persones** que siguin necessàries per regular, d'entre d'altres, les següents qüestions: a) la prestació de serveis dels empleats públics; b) determinar els efectius i la seva prestació de serveis c) determinar les garanties de la plena disposició dels efectius limitant el gaudi de permisos. Aquestes resolucions i instruccions han de tenir l'objectiu de mantenir el funcionament dels serveis públics que es consideren essencials.

2. Es poden realitzar reunions de treball de caràcter presencial a l'ajuntament?

Sí, només quan afectin l'activitat presencial i de concurrència de persones assignades en els serveis declarats essencials. La normativa no estableix expressament que no se'n puguin realitzar per bé que cada organització ha d'ordenar la seva realització procurant mantenir les mesures màximes de seguretat, prevenció, i higiene per evitar el contagi i la propagació i, en tot cas, establint mesures com la reducció del nombre de sessions i el nombre màxim de persones presents i establint les mesures de prevenció que aquestes han de disposar (metres de distància i elements de protecció individual).

L'Administració de l'Estat, mitjançant la Resolució del Secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública de 10 de març de 2020 , la Nota informativa de 21 març de 2020 de la Secretaria d'Estat de Política Territorial i la **disposició final segona del RDLlei 11/2020** que preveu modificació de l'article 46 del LRBRL, acorden mesures sobre la possibilitat que els òrgans representatius locals i de govern (plens, juntes i comissions) així com altres òrgans col·legiats locals: juntes de contractació, tribunals de selecció puguin reunir-se de manera telemàtica i adoptar els acords.

La Generalitat de Catalunya en la Instrucció núm. 3/2020, de 13 de març, i la Diputació de Barcelona en la Instrucció núm. 1/2020, de 12 de març, van recomanar mesures que poden resultar vigents com són: a) ordenació i organització de l'activitat a distància i limitació a reunions presencials amb un màxim de 2 o 3 persones amb l'obligació de prendre les màximes

mesures de seguretat i higiene; b) reunions per mitjà de videoconferència; c) suspensió de tota activitat que impliqués desplaçaments a una altra localitat.

3. Es poden celebrar les proves selectives de concurrència massiva?

No, de conformitat amb el RD 463/2020 i el RDLlei 10/2020 no es podran celebrar proves selectives de concurrència massiva ni competitiva.

Prèviament al RDLlei 10/2020, tant l'Administració de l'Estat, mitjançant la Resolució del Secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública, de 10 de març de 2020, com la Generalitat de Catalunya en la Instrucció núm. 3/2020, de 13 de març, i la Diputació de Barcelona en la Instrucció núm. 1/2020, de 12 de març, van aprovar posposar de conformitat amb la disposició addicional tercera del RD 463/2020, de 14 de març, pel temps imprescindible, la celebració de proves selectives, especialment aquelles de concurrència massiva, garantint-se en tot cas la continuïtat dels processos, excepte les proves convocades o que es poguessin convocar, i a l'efecte de disposar de personal per a la contenció de la COVID-19.

No obstant això, en supòsit d'urgència i necessitat de personal per tal de contenir els efectes de la COVID-19, es podran realitzar els processos de selecció arbitrants-se les mesures telemàtiques i virtuals (disposició final segona del RDLlei 11/2020) no presencials possibles per dur terme els processos amb caràcter urgent i gestionar per mitjà de procediments administratius electrònics les contractacions o nomenaments de caràcter temporal.

4.- S'extingeixen els nomenaments de personal interí i els contractes de treball que tenen fixada una data o termini d'extinció durant aquest període?

Sí. La prohibició d'extingir contractes o acomiadar prevista en el RDLlei 9/2020 es refereix exclusivament als supòsits fonamentats en base a la situació excepcional de la COVID-19 dels contractes de treball que tenen fixada una data o termini d'extinció, fixada amb anterioritat a la declaració de l'estat d'alarma, o una causa d'extinció diferent dels supòsits previstos als articles 22 i 23 del Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març.

No afecta aquest RDLlei 9/2020 al personal funcionari interí, per la qual cosa es podrà resoldre els nomenaments de funcionaris d'interins que estiguin sotmesos a termini o bé per la finalització efectiva de l'obra o servei o programa.

No afecta al personal laboral temporal dels ajuntaments allò que estableix l'article 5 del mateix RDLlei 9/2020 pel que fa a **la interrupció dels terminis de durada dels contractes de treball temporal,** atès que els ajuntaments no poden aplicar les mesures de regulació de suspensió temporal dels contractes de treball ni de reducció de jornada – de conformitat amb la DA 17 del TRET– i amb conseqüència no poden gaudir de l'habilitació legal necessària – que els contractes de treball temporals estiguin suspesos- per l'aplicació de l'esmentada interrupció de terminis.

5.- Es poden prorrogar durant aquest període els contractes de treball temporals i nomenaments de personal funcionari interí a termini?

Sí. La pròrroga dels nomenaments de personal interí o dels contractes de treball temporals que tenen fixada una data o termini i independent de l'actual situació d'estat d'alarma **es podrà quan sigui possible d'acord amb allò que disposa la normativa laboral i de funció pública vigent,** és a dir, quan la pròrroga reuneixi els elements de causa i durada legals habilitants per a dur-se a terme.

6- Es pot aplicar a tot el personal, funcionari i laboral, el permís de deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral previst a l'article 48 J) del TREBEP i a l'article 96.1 d) del TU?

Sí, el permís de deure inexcusable de caire públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral recollit a l'art. 48 j) del TREBEP serà aplicable al personal funcionari i també al laboral d'acord amb l'article 51 del TREBEP i la sentència núm. 119/2017 de 24 juliol de l'Audiència Nacional (Sala Social) **conforme les resolucions que en el seu cas cada ajuntament moduli i reconegui els diferents supòsit com deures inexcusables.**

https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/actualidad/noticias/2020/03/20200310-resolucion_se_age/ResSEPTFPCOVID-19.pdf.pdf

La Generalitat de Catalunya ha fet extensiu al seu personal **empleat públic l'aplicació de l'article 96.1 d) del TU** a través de la Instrucció **Instrucció 3/2020, de 13 de març,** sobre

mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.

http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/informacio_departamental/noticies/Any_2020/Instruccio-3_2020-mesures-SARS-Covid_2.pdf

Aquest permís ha d'estar atorgat per resolució de cada ajuntament a tot el personal, funcionari i laboral al servei dels ajuntaments quan cessaven en l'activitat abans de l'entrada en vigor del RD Llei 10/2020 i no era possible destinar-lo a una activitat no presencial (teletreball o treball no presencial) i havia de romandre al seu domicili de forma obligatòria o per tenir cura de familiar.

7.- El permís retribuït obligatori i recuperable establert en el RD Llei 10/2020 s'aplica a tot el personal, funcionari i laboral, dels ajuntaments?

El RD Llei 10/2020 estableix un permís retribuït, obligatori i recuperable des del dia 30 de març i fins al 9 d'abril, per a totes les persones treballadores per compte d'altri que presten serveis en empreses o entitats del sector públic o privat i quan l'activitat no hagi estat paralitzada com a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma establerta en el RD 463/2020.

L'exposició de motius només atribueix aquest permís al personal laboral però l'àmbit subjectiu de la norma no inclou de forma expressa en el literal de la definició de l'article 1 a l'empleat públic.

Ara bé, la norma té un caràcter imperatiu, indisponible, en la que, altrament, no s'ha exclòs de forma expressa a l'empleat públic, ni laboral ni funcionari, tal i com es desprèn també de la literalitat de l'apartat 2 del mateix article, de la DA primera i de la DA segona .

La literalitat de la norma, doncs, i la controvèrsia en la interpretació i la disjuntiva dels operadors a favor de l'aplicació de l'article 48 J) del TREBEP i l'article 96.1 d) del Decret Legislatiu 1/997 de 31 d'octubre, que fins a la data venien aplicant en el mateix fet causant, no habilita, a data d'avui, donar la resposta operativa amb la seguretat jurídica adequada.

La controvèrsia s'hauria de resoldre a través de la resposta formal, que seguirem amb atenció, de les múltiples consultes efectuades a la Secretaria d'Estat del Ministeri de Política Territorial i Funció Pública i/o be a través d'una possible OM o Nota informativa del Ministeri. A tall d'exemple, ja s'han resolt altres controvèrsies, així en l'article tercer de la OM SND/307/2020,

30 de març les activitats de representació sindical i patronal resulten no estar afectades pel RD 463/2020 ni pel RD Llei 10/2020, i en l'article 4 de la OM Orden SND/310/2020, de 31 de març, s'estableix el permís retribuït recuperable a totes les persones treballadores del centres i serveis i establiments sanitaris que no declara en serveis essencials.

No obstant això, algunes administracions públiques i entitats locals han determinat que l'àmbit subjectiu d'aquest permís retribuït i recuperable no és aplicable a l'empleat públic de conformitat amb la interpretació donada per la FEMP: http://covid19.femp.es/rd10_20/

8- L'ajuntament té potestat per denegar les peticions de permisos de conciliació de la vida familiar i laboral del personal que es troba prestant serveis essencials?

Sí, d'acord amb la DA primera del RD Llei 10/2020, les diferents administracions seran competents per dictar les instruccions i resolucions que determinaran els serveis que considerin essencials i prioritaris, de forma que a les persones que els prestin se'ls podrà denegar motivadament el gaudiment de permisos i vacances, tal com ja es preveu, per exemple, en l'article tercer, apartat 5 de l'Ordre SND/295/2020, de 26 de març, per la qual s'adopten mesures en matèria de recursos humans en l'àmbit dels serveis socials davant la situació de crisi ocasionada per la COVID-19.

9. Es pot denegar l'atorgament de permisos durant aquest període al personal del cos de la policia local?

Sí, de conformitat amb la **disposició addicional segona del RD Llei 10/2020** i, tal com es preveu **l'Ordre INT/226/2020, de 15 de març**, per la qual s'estableixen criteris d'actuació per a les forces i cossos de seguretat amb relació al RD 463/2020, **els ajuntaments poden acordar** (talment per instrucció interna de servei) d'acord amb la disposició addicional primera del RD Llei 10/2020, tal com s'està realitzant en altes cossos i forces, **que el personal del cos de la policia local no pugui gaudir de permisos retribuïts i no retribuïts** previstos durant aquest

període a fi i efecte de comptar amb el màxim d'efectius disponibles i donar cobertura al servei de caràcter essencial.

10. És compatible la prestació contributiva d'atur com a conseqüència de trobar-se incurs en un ERTO per a l'activitat privada i trobar-se d'alta com a personal electe amb dedicació parcial a l'ajuntament?

Sí, mitjançant el corresponent certificat de l'ajuntament que acrediti que desenvolupa un càrrec electe amb dedicació parcial, podrà compatibilitzar la percepció de prestacions amb les seves retribucions, però es reduirà de la quantia de la prestació o subsidi la part proporcional al temps de dedicació parcial si el contracte de treball per a l'activitat privada queda suspès.

En el cas que s'hagi produït un ERTO per reducció de jornada la prestació serà compatible amb la dedicació parcial sense reducció de la prestació.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/incompatibilidad-causas-suspension-extincion-derecho/paro-miembro-corporacion-local.html>

Referències normatives

- Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.
- Reial Decret Llei 9/2020, de 27 de març, pel que s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de la COVID-19.
- Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19.
- Reial Decret Llei 10/2020, de 29 de març, pel qual es regula un permís retribuït recuperable per a les persones treballadores per compte d'altri que no prestin serveis essencials, amb la finalitat de reduir la mobilitat de la població en el context de la lluita contra la COVID-19.

- Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, y el modelo de declaración responsable para facilitar los trayectos necesarios entre el lugar de residencia y de trabajo.
- Reial Decret Llei 11/2020, de 31 de març, pel qual s'adopten mesures urgents i complementàries en l'àmbit social i econòmic per fer front a la COVID – 19.
- Resolució PDA/739/2020, de 15 de març, relativa a la Instrucció 3/2020 de 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.
- Reial Decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
- Instrucció 3/2020, de 13 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.
- Instrucció 2/2020, d'11 de març, sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors.
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel que s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

(de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**)

Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona

Telèfon: 93.402.22.76

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans