



Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat  
Acord regulador relatiu al COVID-19. Conseqüències derivades de la variant òmicron.

---

A L'Hospitalet de Llobregat, 23 de desembre de 2021

### REUNITS

D'una part, en representació de la Corporació:

- Jesús Husillos Gutiérrez, tinent d'alcaldia d'Equitat, Drets Socials i Recursos Humans
- Carles Anglada Casas, director de Serveis de Recursos Humans
- Margarida Rodríguez Leonart, cap de Servei de Planificació i Desenvolupament dels RRHH
- Rafael Gallardo García, cap de Servei d'Administració dels RRHH i Prevenció de Riscos Laborals

D'una altra, els següents representants del personal, en nom de les respectives Seccions Sindicals i actuant com a membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa:

- Juan José López Reseco – Secció Sindical d'UGT.
- Isabel Padilla Pérez – Secció Sindical de CCOO.
- Javier Pous Oller, per ordre del José Mayuet Martínez – Secció Sindical de SPL - CME.
- Òscar Torres Cals - Secció Sindical d'IAC-CATAC.

### MANIFESTEN

La contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19, per tal de preservar la seguretat i salut de la plantilla d'empleats públics de l'Ajuntament, va comportar l'aprovació dels següents acords per part de la Junta de Govern Local (JGL), els tres primers prèviament subscrits amb la Mesa General de Negociació (MGN):

- Pla d'Actuació per a la reincorporació del personal als centres de treball de l'Ajuntament (JGL del 10 de juny de 2020, AJT/27068/2020 i MGN del 20 de maig de 2020).
- Pla d'Actuació per a la reincorporació als centres de treball de l'Ajuntament, en matèria de prevenció de riscos laborals (JGL del 17 de juny de 2020, AJT/27189/2020 i MGN del 20 de maig de 2020).
- Regulació de diverses matèries relacionades amb l'organització dels serveis (JGL del 20 d'octubre de 2020, AJT/55561/2020 i MGN del 16 d'octubre de 2020).
- Reincorporació de la totalitat de la plantilla, per tal de prestar els seus serveis en la modalitat presencial, amb efectes de 4 d'octubre de 2021 (JGL del 13 d'octubre de 2021, AJT/68517/2021)

Aquest últim acord de reincorporació es fonamentava en tres factors:

- L'avanç en la vacunació.
- La modificació del règim jurídic aprovat pel Departament de Salut, que va substituir el terme "obligació" a favor del teletreball, per la recomanació de la reincorporació, arran de la Resolució SLT/2048/2021, de 30 de juny, publicada al DOGC del 3.7.2021)
- La tornada al règim ordinari regulador de la conciliació personal i familiar, mitjançant la derogació del "Plan Me cuida", regulat per l'art. 6 del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID. No obstant, la disposició addicional 9a. del Reial Decret-Llei 18/2021, de 28 de setembre, de mesures urgents per a la protecció de l'ocupació, la recuperació econòmica i la millora del mercat de treball, va mantenir la seva vigència fins el 28.2.2022.

Atès que el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, estableix:

- Que són matèries objecte de negociació col·lectiva les condicions de treball i el calendari, l'horari, la jornada, les vacances i els permisos, dins de l'àmbit de competència de cada Administració pública i d'acord amb l'abast que legalment sigui procedent (art. 37.1, lletres k i m).



- Que els Acords als que s'arribin a la Mesa General de Negociació, que tinguin per objecte matèries competència dels òrgans de govern de les Administracions Públiques, per ser vàlids i eficaços, requereixen de l'aprovació expressa i formal d'aquests òrgans (art. 38.3).
- La regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis (art. 47.bis).

## ACORDEN

*APROVAR* el present Acord per donar resposta a l'increment de casos de Covid-19 a Catalunya, conseqüència de la variant òmicron:

### 1.- Priorització del teletreball.

El teletreball és la forma de prestació del servei prioritària pel personal al servei de l'Ajuntament de L'Hospitalet.

La modalitat de treball presencial es limita a les següents activitats i serveis municipals, sense perjudici de que l'evolució de la pandèmia obligui a la seva modificació:

- Guàrdia Urbana
- Brigada del Cementiri Municipal
- Oficina d'Atenció al Ciutadà
- El Servei d'Informàtica imprescindible per a l'atenció a l'usuari
- Districtes
- Aquells altres serveis que sigui considerats com a d'obligada prestació presencial pels directors, caps de serveis i responsables d'instal·lacions i equipaments.

En el cas de Guàrdia Urbana, la seva prestació de serveis en modalitat presencial no modificarà el calendari actual, a no ser que sigui necessari treballar en règim de grups bombolla i prèvia consulta amb la representació sindical.

La forma de prestació dels serveis, sigui presencial o en teletreball, no pot comportar una minoració en el volum i qualitat dels serveis públics prestats a la ciutadania.

### 2.- Organització dels serveis.

#### a) Grups diferenciats o grups bombolla.

El teletreball s'organitza mitjançant grups diferenciats o grups bombolla.

Els directors, caps de serveis i responsables d'instal·lacions i equipaments hauran d'organitzar grups de treball estables entre el seu personal, per tal de que no coincideixin en els mateixos locals, vestuaris, instal·lacions i entrada i sortida de la jornada de treball. Es tracta de garantir l'existència de grups diferenciats o grups bombolla, de forma que la baixa per la malaltia COVID-19 no ocasioni que s'hagi de confinar el conjunt del personal que presten les mateixes funcions.

Els directors, caps de serveis i responsables d'instal·lacions i equipaments organitzaran els grups diferenciats a raó del 50% dels seus efectius, amb rotació setmanal (sempre que sigui possible), garantint en tot moment la seva seguretat mitjançant el manteniment i/o l'adopció de les mesures necessàries per evitar la generació i l'exposició als riscos de la infecció.

Els marcatges d'inici i finalització de jornada es podran fer telemàticament, encara que aquesta modalitat s'activa de forma immediata a la subscripció d'aquest acord per aquells empleats públics que ja estiguin afectats (ja sigui per contagi, ja sigui per confinament).

#### b) Comunicació i registre dels grups diferenciats.

Els directors, caps de serveis i responsables d'instal·lacions i equipaments comunicaran setmanalment la composició i possible modificació dels grups diferenciats i dels torns setmanals de



treball al Servei d'Administració dels Recursos Humans i PRL, mitjançant l'arxiu Excel que s'habilitarà i que diferenciarà per cadascuna de les Àrees i serveis.

Aquesta informació ha de permetre el coneixement de l'estat de salut i de confinament de la plantilla, les càrregues de treball entre les diferents Àrees i Serveis i la seva possible redistribució, les necessitats de material preventiu i informàtic i la incidència sobre la gestió de les cotitzacions a la Seguretat Social.

Les seccions sindicals tindran accés a la informació continguda a l'arxiu Excel.

c) Serveis específics:

- La Unitat de Prevenció de Riscos Laborals atindrà les consultes que el personal de l'Ajuntament l'adrexi respecte a l'adopció de mesures preventives.
- El Servei de Serveis Generals, Logística i Compres subministrarà els materials preventius necessaris.
- El Servei d'Informàtica i Tecnologies de la Informació i Comunicació proporcionarà l'equipament informàtic necessari per dur a terme el teletreball.

d) Reunions:

Totes les reunions, sempre que sigui possible, es realitzaran de forma telemàtica.

En els espais comuns i especialment en els menjadors de les dependències municipals cal extremar al màxim les mesures preventives.

### 3. Mesures preventives.

Es mantenen les mesures preventives (equips de protecció individual, distància de seguretat, gel hidroalcohòlic, barreres físiques, accés esglaonat, ventilació, etc.) adoptades en els Acords ja adoptats a la Mesa General de Negociació:

- Pla d'Actuació per a la Reincorporació als Centres de Treball de l'Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat (adoptat per la MGN el 20 de maig de 2020 i aprovat per la JGL el 10 de juny de 2020).
- Acord regulador de diverses matèries relacionades amb els efectes del COVID-19 (adoptat per la MGN el 22 de juliol de 2020 i aprovat per la JGL el 29 de juliol de 2020).
- Acord regulador de la situació a partir de l'1 d'octubre, en el marc de la pandèmia COVID-19 (adoptat per la MGN el 21 de setembre de 2020 i aprovat per la JGL el 23 de setembre de 2020).

### 4.- Baixes mèdiques, confinaments i cura de familiars.

Davant de les possibles situacions en les que es pot trobar el/empleat/da públic/a, les actuacions a dur a terme són les següents:

a) Has estat diagnosticat per l'ICS i estàs de baixa mèdica:

- Envia la baixa mèdica a RRHH
- No pots treballar, ni presencial ni telemàticament.

b) Estàs confinat, però no tens la baixa mèdica:

- Has de presentar el justificant de l'ICS de que has estat en contacte estret amb un contagiad.
- Informa al director, cap de servei o responsable de la instal·lació o equipament on prestes servei que no podràs formar part de cap grup diferenciat o bombolla i que estaràs de forma continuada prestant serveis mitjançant teletreball fins la finalització del teu confinament.
- Comunica a la UPRL mitjançant correu electrònic la teva situació.



- UPRL comunicarà la teva situació al Servei d'Administració dels Recursos Humans i PRL. Amb aquesta sol·licitud, el CAU es posarà en contacte amb tu per fer-te arribar l'equipament informàtic necessari.
- c) No has estat confinat per l'ICS, però has d'estar a casa per tenir cura del teu fill/a o persona vulnerable dependent:
- Pots sol·licitar l'adaptació de jornada de treball, mitjançant la corresponent sol·licitud i d'acord amb l'establert a l'art. 6 del Reial Decret-Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID (Plan Me Cuida), vigent fins el 28.2.2022.
  - Informa al director, cap de servei o responsable de la instal·lació o equipament on prestes servei que no podràs formar part de cap grup diferenciat o bombolla i que estaràs de forma continuada prestant serveis mitjançant teletreball fins la finalització de la teva adaptació de jornada.
  - Has de sol·licitar aquesta adaptació de jornada (inclosa la prestació de serveis mitjançant teletreball) a RRHH.
  - L'adaptació de jornada per tenir cura comporta prestar serveis mitjançant teletreball i has de seguir les instruccions de l'apartat "b".
- d) Permís per deure inexcusable de caràcter públic.

En relació amb el permís per deure inexcusable, es manté la vigència del punt 8, de l'epígraf "4.1.Mesures de caràcter organitzatiu", del Pla d'Actuació per a la reincorporació del personal als centres de treball de l'Ajuntament (JGL del 10 de juny de 2020, AJT/27068/2020 i MGN del 20 de maig de 2020).

El contingut de l'esmentat punt és el següent:

*"En relació amb el permís per deure inexcusable de caràcter públic, l'art. 48.j del TREBEP estableix que els empleats públics disposen de permís pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.*

*Aquest permís serà concedit als empleats públics que es trobin en qualsevol de les següents situacions:*

- *No estar adscrits a la prestació d'activitats i serveis públics bàsics i estratègics i que tenen la mobilitat reduïda per expressa disposició de l'autoritat sanitària.*
- *Prestar serveis en centres de treball tancats per expressa disposició de l'autoritat sanitària, ja que en aquest cas es considera com a temps de treball efectiu.*

*Per necessitats dels serveis i amb consentiment dels empleats públics, es pot interrompre temporalment el permís per deure inexcusable amb la finalitat de prestar serveis de manera ocasional en la modalitat de teletreball, en funció de les tasques a realitzar i dels mitjans tècnics disponibles.*

*Aquesta regulació s'adopta en compliment de la Resolució de la Secretaria d'Estat de Política Territorial i Funció Pública, de 12 de març de 2020 (Resolució 1a), i de la Instrucció 3/2020, abans esmentada (punt 2.1.a).*

*Serà concedit permís per deure inexcusable per conciliació per cura de fills/es menors de 14 anys i dels seus cònjuges o parelles de fet o familiars de consanguinitat fins al segon grau (ja sigui per tractar-se de gent gran que requereixi especial dedicació o de persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda i que no es pugui valdre per si mateix), quan no sigui possible aplicar altres mesures de flexibilització laboral o no es disposi de l'ajut de xarxes familiars o de altres tipus de col·laboradors, que permetin als progenitors tenir cura dels familiars esmentats i al mateix temps la prestació del servei públic.*

*El personal afectat per aquestes situacions específiques haurà d'emplenar una declaració responsable la qual podrà ésser objecte de verificació pels òrgans o serveis responsables".*

A aquesta regulació s'afegeix el següent contingut:

- Es podrà gaudir només en aquells casos que no tinguin cobertura dins del Plan Me Cuida.



- Haurà de ser autoritzat pel director, cap de serveis o responsable d'instal·lacions i equipaments on l'interessat presti serveis.

#### 4.- Entrada en vigor i condicionament.

L'entrada en vigor del present Acord serà coincident amb la de la Resolució que sigui dictada pel Departament de Salut per afrontar la situació de la pandèmia davant de la variant òmicron, sense perjudici de que els grups diferenciats o grups bombolla hauran de ser aplicats a partir del 10.1.2022 (un cop conclusos els torns de Nadal).

El present acord resta condicionat a la instrucció i resolució del corresponent Acord per la Junta de Govern Local de l'Ajuntament.

I, per a deixar constància de l'Acord subscrit, s'emet el present document, al lloc i data a dalt indicat, en tants originals com a representants compareixen, signant els presents.