

### Organización del trabajo en los Ayuntamientos por la crisis sanitaria del COVID-19

La situación que vivimos en estos días a raíz del estado de alarma decretado por la crisis del coronavirus es totalmente novedosa, puesto que no tenemos precedente al que acogernos, tanto desde el punto de vista jurídico como social.

Ello ha dado lugar a que muchas actividades municipales queden suspendidas y sus empleados sin ocupación. Ahí radica el problema que se está resolviendo de diversas maneras por las administraciones públicas y en concreto la Administración Local.

En primer lugar, la posibilidad de realizar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal -[ERTE](#)- que prevé el art. 47 ET no sería posible porque la Disp. Adic. 17ª ET no permite su aplicación a las Administraciones Públicas.

En segundo lugar, [la concesión de vacaciones](#), el ejercicio ese derecho por parte de la Administración Local no puede imponerse salvo causas muy concretas, así lo estipula el art. 38.2 ET.

Ante esta situación se observa que las administraciones están optando por el establecimiento de servicios mínimos, en función del carácter esencial de éstos, además de adoptar medidas en función de la situación personal de los propios empleados o de la posibilidad de desarrollar el teletrabajo. En el caso de la Junta de Andalucía, vemos [la Orden de 15 de marzo de 2020, por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19](#). En ella se indica que, con carácter general, se establece la modalidad no presencial para la prestación de servicios en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales y consorcios adscritos, primando el teletrabajo.

Ciertamente, el teletrabajo es una opción, pero no siempre tendrá sentido puesto que, existen ocupaciones que no admiten tal alternativa.

Así en la [Resolución de 16 de marzo de 2020](#), sobre la presencia de los empleados públicos del Ministerio de Industria, se prevé igualmente la opción del teletrabajo, siempre que sean servicios considerados no críticos dado que lo que se pretende es el distanciamiento social del personal.

Los empleados públicos cuyas funciones permitan su desarrollo a distancia prestarán el servicio desde su domicilio en la modalidad de trabajo no presencial, de acuerdo con los medios y criterios que determinen los correspondientes centros directivos

Pero también para los empleados públicos cuyas funciones **no permitan desarrollar su trabajo a distancia** el Ministerio dictamina que:

## Sector Admón. Local y Servicios a la Comunidad

Los empleados públicos que realicen funciones que por sus características no puedan ser desarrolladas en la modalidad de trabajo no presencial y que, además, no tengan carácter crítico o prioritario, **permanecerán en sus domicilios, quedando suspendidas temporalmente sus actividades, salvo que por necesidades del servicio el responsable de la unidad correspondiente disponga lo contrario y así se lo comuniqué tanto al interesado** como a la Subdirección General de Planificación y Gestión de Recursos Humanos por correo electrónico.

Por tanto, ante todo las entidades locales deberán indicar los servicios esenciales o críticos de tal forma que todos los que no se encuentren en dicha situación puedan permanecer en sus domicilios, realizando el trabajo telemáticamente, siempre que sea posible y cuando ello no sea viable la opción sería la permanencia en su domicilio con la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Un ejemplo de esto lo encontramos en las medidas que ha establecido la **Diputación de Granada**, [en cuya nota informativa de 15 de marzo de 2020](#) se establece que, en el caso de que el personal no pueda acceder a su centro o unidad de trabajo por cierre del mismo o suspensión temporal de actividades, no sea posible su reubicación en otros y no puedan acogerse al teletrabajo, la permanencia en su domicilio tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En definitiva, **estos ejemplos de medidas adoptadas son una forma de continuar con la relación jurídica cuya interrupción no es imputable a la voluntad del trabajador/a** puesto que, se trata de servicios que se suspenden y para cuyos trabajadores no existe alternativa ocupacional.

AHORA, NOSOTRAS.

AHORA, NOSOTROS.