

LA PROFESSIÓ DESPRÉS DE LA PANDÈMIA

A mode de presentació i de disculpa:

Códigos electrónicos: COVID-19: Derecho Europeo, Estatal y Autonómico

Amb aquest títol s'està editant i actualitzant diàriament la normativa que publica el BOE. El 14 de desembre de 2020, el document en PDF tenia 2.246 pàgines i ocupava més de 30 megues.

Malgrat que no tota la normativa aprovada afecta directament l'àmbit del dret del treball i de la seguretat social, sí que n'hi ha molta d'específica i molta d'altra que hi té relació directa (limitacions a la mobilitat, normativa processal, etc.).

Això, necessàriament em porta a demanar disculpes per si en algun moment de l'exposició sembla que em contradigui i també per si posteriorment es produeix un canvi de criteri en relació amb el que expliqui. Cal tenir present que ja avui hi ha contradiccions entre els diferents textos aprovats.

A títol d'exemple, el darrer estudi a què he tingut accés, relatiu a la descripció de l'afectació normativa de la gestió de la pandèmia en l'àmbit laboral i de la seguretat social té 213 folis d'extensió, dels quals set estan dedicats a la transcripció dels títols d'aquelles normes que, ara sí, afecten exclusivament aquells àmbits.

La tasca d'interpretació i d'aplicació de la nova normativa no és, doncs, gens fàcil.

A més, caldrà afegir-hi totes les reformes processals que s'estan desenvolupant.

Tota aquesta producció normativa es porta a terme en el marc de la declaració de l'Estat d'Alarma, decidit mitjançant el Reial Decret 463/2020 del 14 de març, que ha sigut successivament prorrogat i que va determinar, d'una banda, el tancament al públic de determinats locals i establiments **(els mèdics, no)** i, de l'altra, va comportar tot un seguit de mesures justificades segons el text en el **reforç del Sistema Nacional de Salut a tot el territori**. També va acordar la paralització dels tràmits processals, llevat d'algunes excepcions.

En concret, pel que fa al sistema sanitari es va acordar (article 12):

Artículo 12. Medidas dirigidas a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional.

- 1. Todas las autoridades civiles sanitarias de las administraciones públicas del territorio nacional, así como los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedarán bajo las órdenes directas del Ministro de Sanidad en cuanto sea necesario para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza.*
- 2. Sin perjuicio de lo anterior, las administraciones públicas autonómicas y locales mantendrán la gestión, dentro de su ámbito de competencia, de los correspondientes servicios sanitarios, asegurando en todo momento su adecuado funcionamiento. El Ministro de Sanidad se reserva el ejercicio de cuantas facultades resulten necesarias para garantizar la cohesión y equidad en la prestación del referido servicio.*
- 3. En especial, se asegurará la plena disposición de las autoridades civiles responsables del ámbito de salud pública, y de los empleados que presten servicio en el mismo.*

4. *Estas medidas también garantizarán la posibilidad de determinar la mejor distribución en el territorio de todos los medios técnicos y personales, de acuerdo con las necesidades que se pongan de manifiesto en la gestión de esta crisis sanitaria.*
5. *Las autoridades competentes delegadas ejercerán sus facultades a fin de asegurar que el personal y los centros y establecimiento sanitarios de carácter militar contribuyan a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional.*
6. *Asimismo, el Ministro de Sanidad podrá ejercer aquellas facultades que resulten necesarias a estos efectos respecto de los centros, servicios y establecimientos sanitarios de titularidad privada.*

TELETREBALL

Opció inicial, pretén protegir la salut pròpia i aliena (reducció de la mobilitat). Menció a les persones treballadores especialment sensibles.

Així, ja des del Reial decret llei 8/2020, del 17 de març, el primer que es va dictar per fer front a les noves relacions laborals derivades de la declaració d'estat d'alarma, es va establir que era prioritària la seva realització:

Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

*Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una **autoevaluación** realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.*

Algunes preguntes freqüents en relació amb el teletreball:

Em poden obligar a fer teletreball?

No. Cap de les parts de la relació laboral pot decidir unilateralment fer teletreball. Cal pacte exprés i escrit.

Puntualització per al personal sensible: i si no és possible l'adaptació del lloc de treball?

Puntualització teletreball COVID: s'ha de **prioritzar**.

El teletreball pot afectar el meu salari?

No. Especial atenció a la despesa diferida.

També caldrà analitzar determinats **plusos** relacionats amb la presència.

A més, hi ha la problemàtica de les guàrdies i del sistema de localització, extrems que caldria que es contemplessin en el document d'acord de realització de teletreball.

Qui ha de posar els mitjans necessaris per a possibilitar el teletreball?

L'empresa, sempre. Això inclou una línia telefònica, si cal, i un ordinador adequat a la tasca que es porta a terme i, el que és més problemàtic en el cas de les dades mèdiques, un **sistema de protecció** eficient i eficaç de les dades que utilitza el personal des de casa seva.

Puntualitzacions: assumpció de responsabilitat en la protecció de dades sensibles?

Qüestions pendents en el teletreball:

- On queda el dret a vaga?
- I els accidents de treball i les malalties professionals? I els accidents *in itinere*?
- Com exercim la representació de les persones treballadores? I com gaudim de les hores sindicals?
- Com queda la conciliació i el dret de desconnexió?

Si el teletreball arriba per quedar-se, caldrà donar resposta a totes aquestes qüestions.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR

Reducció de jornada i flexibilitat contractual.

Després de l'opció pel teletreball s'ha procurat el manteniment de l'ocupació a través de la modificació de la normativa sobre les reduccions de jornada i la flexibilització en l'adaptació de la mateixa:

PLAN ME CUIDA

Aquestes mesures són d'aplicació al personal que es troba sotmès a l'Estatut dels treballadors i també a qui treballa al SISCAT, però no a qui presta els seus serveis a l'ICS.

En l'àmbit sanitari hi ha una situació de conflicte evident que queda palesa ja des del 14 de març de 2020, amb l'aprovació de la **primera instrucció per part del CatSalut**, justificada en la necessitat d'adoptar mesures que garanteixin el funcionament regular dels serveis públics de salut. **Es defineix el deure dels professionals d'atendre la població com a derivat del dret a la salut d'aquesta, que es posa per davant d'altres situacions i contextos a nivell laboral**, segons cita textual. Transcrivim part de la instrucció:

*Les entitats del sistema Sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) han d'adoptar les mesures especials en matèria de salut pública, previstes a l'article 59.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, **que siguin necessàries, pel temps imprescindible i de forma motivada, davant la concurrència en els centres sanitaris de circumstàncies concretes, les quals impossibilitin el normal manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles.***

El que justifica l'adopció de mesures extremes és la protecció de la salut pública, però MAI es pot afectar a la necessitat de dotar del material de protecció imprescindible per garantir la protecció a la seguretat i la salut de les persones treballadores, que, repercutint a la seva salut, també afectaria a la salut pública.

Es poden denegar permisos i reduccions de jornada de maternitat/paternitat, descans de maternitat/paternitat? **Interès superior de cura del menor i anàlisi individualitzat de cada cas.**

Jornades de treball i descansos

La direcció pot adaptar les jornades de treball i els descansos dels professionals afectats d'acord amb les necessitats assistencials del centre i el pla de contingència previst, que pot establir altres mesures de caràcter organitzatiu. Això inclou la jornada ordinària i complementària d'atenció continuada, els torns de treball, el treball en dissabtes i dies festius, els descansos diaris i setmanals, i les vacances.

Dedicació de la totalitat de la jornada a l'assistència sanitària

Queda suspesa la realització d'activitats docents per part dels professionals sanitaris a estudiants de les facultats, escoles universitàries o escoles de formació professional, incloent-hi la suspensió de les pràctiques acadèmiques curriculars i extracurriculars que es realitzen al centre sanitari, així com en els casos que existeixi activitat no assistencial.

Hores extraordinàries per força major

Davant d'una situació de força major, la direcció de l'entitat pot determinar l'obligatorietat de la realització d'hores extraordinàries per part dels professionals contractats a temps complet o temps parcial, no supeditades al límit de les 80 hores anuals, tal com preveuen els articles 35.3 i 12.4.c) del Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

SITUACIONS DE TENSIÓ NORMATIVA:

Vacances: determinació de comú acord i obligatorietat de fer-les.

Activitat sindical: suspensió total?

Mesures de conciliació: interès superior del menor i de la persona que necessita cures especials. Anàlisi de les situacions individualitzades.

No tots els permisos, llicències, excedències i reduccions de jornada tenen el mateix fonament.

El manteniment de la **separació** entre la vida personal i la laboral o professional.

El dret a la **conciliació**.

El dret a la **progressió i la formació professionals**.

Les fronteres de l'**especialització**.

Els **descansos** com a element clau d'unes relacions laborals sanes.

El dret a les **vacances retribuïdes**.

La concreció d'allò que és realment excepcional i el grau de responsabilitat de les persones treballadores en la seva solució.

Responsabilitat professional davant els protocols

Deontològica: normativa col·legial.

Disciplinària: deriva de les instruccions de l'ocupador o del trencament de la bona fe que ha de regir el vincle contractual laboral/estatutari.

Penal: s'assumeix davant la societat per violentar el bé jurídic que es vol protegir.

Patrimonial: és la responsabilitat que comporta la reparació dels danys causats, materials i/o personals. És l'única externalitzable.

S'assumeixen les mateixes responsabilitats que realitzant una actuació professional no sotmesa a un protocol? La resposta és clara NO.

No seguir el protocol: inversió de la càrrega de la prova en contra, en tots els àmbits de responsabilitat.

Problemàtica: l'**estandardització** de respostes

Solució: actuació conjunta i ordenada, implicant diferents estaments.

Riscos laborals: responsabilitat de les empreses

Mandats constitucionals que deriven de normes i instruments internacionals i es concreten en un seguit de normes i reglaments per garantir el dret a la salut i a la vida en les relacions laborals.

S'articula un doble sistema de responsabilitat de l'ocupador (tan públic com privat):

- Davant la víctima
- En front de la societat en el seu conjunt

Responsabilitat en front de la víctima: **la reparació del dany**

- Danys i perjudicis (externalitzable), responsabilitat quasi objectiva
- Recàrrec de prestacions (no externalitzable).
- Relació de causa-efecte amb manca de mesures de seguretat
- Responsabilitat en front de la societat:
 - Administrativa (infraccions i sancions)
 - Penal

AiDE

Col·lectiu
d'Assessorament i
Defensa Jurídica

MOLTES GRÀCIES
I MOLTA SALUT!