

Publicado el RD-ley de Medidas Urgentes en materia de Teletrabajo en las Administraciones Públicas y de RRHH en el Sistema Nacional de Salud

El BOE del 30 de septiembre publica, una semana después del correspondiente y más pormenorizado Real Decreto-ley de trabajo a distancia, dirigido a la empresa privada, este RD-ley de Medidas Urgentes en materia de Teletrabajo para los empleados de las Administraciones Públicas, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en el que incluye también medidas relativas a la gestión de recursos humanos que afectan al personal del Sistema Nacional de Salud.

El BOE ha publicado este **Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19** que, si bien es conforme al art. 86 de la Constitución (permite al Gobierno dictarlo "en caso de extraordinaria y urgente necesidad"), desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** entendemos que no es apropiado dictar bajo un mismo decreto regulaciones que implican modificaciones de índole tan diversa: la regulación del Teletrabajo debería recogerse en un RDL independiente de las materias de recursos humanos en el SNS.



Aunque se lleva hablando y valorando el teletrabajo en España desde hace varios años y **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** insistía en la necesidad de una regulación y aplicación acorde con el tiempo tecnológico en el que estamos viviendo, no ha sido hasta ahora que se ha convertido en una realidad, principalmente en las Administraciones Públicas, y totalmente obligados por la situación vivida desde marzo de este año. Y a raíz de ello se ha demostrado que es totalmente eficaz para mantener la actividad y los servicios públicos, además de garantizar la prevención frente al contagio. Hemos de recordar que el personal de las Administraciones Públicas ha continuado garantizando el funcionamiento de los servicios públicos durante toda la pandemia, trabajando desde sus domicilios, cubriendo ellos mismos el coste y, en muchas ocasiones, utilizando sus propios equipos informáticos. En este sentido, esperamos que este marco normativo en forma de **Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19** venga a rebajar la arbitrariedad con la que se ha podido estar aplicando esta prestación del servicio.

EL TELETRABAJO EN EL RD-LEY

El RDL define el Teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Por otro lado señala que la diversa naturaleza de los servicios que se prestan a la ciudadanía **IMPIDE** que la modalidad de teletrabajo pueda ser absoluta. Y será cada administración competente quien dictamine el

modalidad de teletrabajo pueda ser absoluta. Y será cada administración competente quien determine el **porcentaje de prestación** que se va a desarrollar en esta nueva modalidad y el porcentaje de presencialidad, **combinando ambas**, siendo la modalidad presencial la que se considere modalidad ordinaria de trabajo. Por ello, la modalidad de teletrabajo será **voluntaria y reversible (salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados), y deberá ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso**, sin perjuicio de que esté supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos, asegurando el cumplimiento de las necesidades del servicio.

El personal que preste sus servicios en esta modalidad tendrá los mismos deberes y derechos que el resto, debiendo la Administración proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para desarrollar la actividad.

El **requisito previo**, en cualquier caso, será la **valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo las tareas asignadas al puesto**, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la **formación en competencias digitales** necesarias para la prestación del servicio.

El **desempeño concreto** de la actividad se realizará **en los términos de las normas de cada Administración Pública**, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Aunque **entra en vigor mañana jueves, 1 de octubre**, a la hora de llevar a cabo su adaptación, las Administraciones Públicas contarán con un **plazo de 6 meses**, es decir, hasta marzo de 2021.

Tal y como os habíamos informado desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, este Real Decreto-ley modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, introduciendo un nuevo artículo, el **art. 47 bis**, capítulo V del título III, relativo a la *jornada de trabajo, permisos y vacaciones*. **Puedes consultarlo aquí**.

EN CUANTO A LOS RECURSOS HUMANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

ESTAS MEDIDAS AFECTAN GRAVEMENTE A LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES Y PROFESIONALES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS DIFERENTES SISTEMAS PÚBLICOS DE SALUD DE LAS CCAA Y CONTRAVIENEN INCLUSO LO ESTABLECIDO EN LA LEY DE ORDENACIÓN DE LAS PROFESIONES SANITARIAS. MUCHO NOS TEMEMOS QUE SI LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES SANITARIAS LO APLICAN TAL CUAL, PUEDA REPERCUTIR EN EL DETERIORO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO AL CIUDADANO, EN TANTO EN CUANTO DA LA POSIBILIDAD DE QUE TRABAJEN EN DISTINTOS NIVELES ASISTENCIALES Y ASIGNADOS A CIERTAS ESPECIALIDADES AQUELLAS PERSONAS QUE NO SON ESPECIALISTAS O QUE NO TIENEN HOMOLOGADO SU TÍTULO ACADÉMICO PARA EJERCER EN NUESTRO PAÍS, ENTRE OTRAS CUESTIONES. POR TODO ELLO, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL NO ACEPTARÁ LA APLICACIÓN DIRECTA DEL REAL DECRETO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON COMPETENCIAS SANITARIAS, EN CONCRETO, EN LA COMUNIDAD DE MADRID, SIN QUE PREVIAMENTE PASE POR SU OBLIGATORIA NEGOCIACIÓN EN LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD, COMO ÓRGANO COMPETENTE PARA REVISAR LA ADAPTACIÓN DE ESTOS CONTENIDOS PARA EL ÁMBITO DEL SERMAS.**

EL ART. 2:

Introduce la posibilidad de que las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria **puedan contratar** personas que, contando con el grado, licenciatura o diplomatura correspondiente, **carezcan del título de Especialista reconocido en España, para realizar funciones propias de una especialidad**, en dos supuestos:

- En el caso de profesionales sanitarios que hayan realizado las pruebas selectivas de Formación Sanitaria Especializada de la convocatoria 2019/2020 y que, habiendo superado la puntuación mínima en el ejercicio, no hayan resultado adjudicatarios de plaza. Serán contratados bajo la modalidad contractual prevista en el RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- En el caso de profesionales sanitarios que cuenten con un título de Especialista obtenido en un Estado no miembro de la Unión Europea, siempre que el Comité de Evaluación haya emitido el Informe-Propuesta regulado en el artículo 8.b), c) o d) del Real Decreto 459/2010, de 16 de abril.

El periodo de servicios prestados será tenido en cuenta para el reconocimiento de efectos profesionales del título de Especialista. Y el contrato podrá prolongarse hasta 12 meses prorrogables por sucesivos períodos de 3 meses.

EN EL ART. 3

Se regula la posibilidad de que el personal médico y de enfermería pueda prestar servicios en aquellas unidades con déficit de profesionales, de forma excepcional y transitoria, y siempre que quede garantizada la asistencia a sus unidades de origen; así como, que las comunidades autónomas puedan adscribir a otros dispositivos asistenciales, a su personal funcionario de cuerpos o categorías para cuyo ingreso se exige título de Licenciatura, Grado o Diplomatura en Medicina o Enfermería, en las mismas condiciones que para el personal mencionado anteriormente.

Además, modifica el apartado 1 del **art. 22 de la Ley 44/2003**, estableciendo que el acceso a la Formación Sanitaria Especializada se efectuará a través de una convocatoria anual de carácter nacional y que las personas que participen en las pruebas selectivas deberán relacionarse obligatoriamente con la Administración a través de medios electrónicos, cuando así se prevea en la correspondiente convocatoria anual y en los términos que ésta establezca, tanto en los trámites de cumplimentación y presentación de solicitudes, como en la aportación de documentación y pago de tasas y en la fase de adjudicación de plazas.

DESDE CSIT UNIÓN PROFESIONAL

Aún valorando de forma **positiva la regulación normativa** de al menos parte de **las reivindicaciones laborales sobre la modalidad de teletrabajo**, que hasta el momento se venía desarrollando de facto pero sin marco legislativo, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** considera que la norma general llega tarde, dado que debería haberse regulado previamente a que las Administraciones autonómicas y municipales promulgaran las suyas propias para sus ámbitos, tal es el caso de la Administración de la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de la capital, por ejemplo. No obstante, hemos de destacar que la aplicación de este Real Decreto debería ser negociada para aquellos ámbitos de la Función Pública que se han visto fuera de las normativas autonómicas o locales ya existentes, para garantizar un correcto desarrollo en todo el sector público en su totalidad evitando los posibles agravios comparativos y las arbitrariedades existentes hasta el momento.