

**Effective Tackling of the Economic Crisis and the Role of  
workers and social partners in Public Sector**

**FOMENTAR EL CONOCIMIENTO Y PRESTAR  
APOYO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES  
EN LAS CRISIS ECONÓMICA Y SANITARIA  
PROVOCADAS POR LA PANDEMIA COVID-19**

## **Guía Nacional de Asesoramiento**

Elaborada por Ángel Lozano  
*Doctor en Filología Hispánica y Documentalista*  
*Experto Coordinador del Proyecto*  
*angelozanohidalgo@gmail.com*

### **Introducción**

Las medidas de la Unión Europea para facilitar la recuperación ante esta crisis sanitaria, de la COVID-19, y económica, consecuencia de aquella; se centran, fundamentalmente, en dos aspectos: El mantenimiento del Empleo y/o la creación de nuevo empleo ante los nuevos desafíos del mercado de trabajo; y en la potenciación de la formación que permita mejorar las capacidades y el reciclaje profesional y favorecer el aprendizaje permanente, orientado al empleo.

En este sentido, nos detendremos en la *Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*, que deberá ser transpuesta antes del próximo uno de agosto de 2022, por los Estados miembros, y en la que se establecen distintos elementos relacionados con la formación, definida como una *condición de empleo del trabajador*, con incidencia en la forma de garantizar un aprendizaje en el trabajo a lo largo de la vida laboral del trabajador, como elemento catalizador del empleo.

Y, analizaremos diversos aspectos que deben permitirnos abordar, de manera eficaz, esta crisis, referidos a: las nuevas formas de empleo, con especial atención al teletrabajo y a la digitalización; el desarrollo del *Marco Estratégico sobre Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2027*, en sus diferentes líneas estratégicas y considerando los diferentes sectores profesionales y actuaciones a los que presta especial atención; la protección de los derechos de los trabajadores y de sus condiciones de empleo en estos momentos de crisis y el papel que deben desempeñar los interlocutores sociales; la posibilidad de abordar reestructuraciones, más o menos

profundas, del actual sector público en cada Estado, valorando la incidencia que las mismas pueden tener en actuaciones de externalización o subcontrataciones de servicios; o, la mejora de las aptitudes digitales de los trabajadores de cara a su mantenimiento en el mercado de trabajo, a su promoción profesional en el mismo, o al cambio de puesto de trabajo en los procesos de transición.

Por tanto, esta **Guía Nacional de Asesoramiento** pretende acercar las normativas aplicables en nuestro país y las modificaciones que, en su caso, se puedan producir con motivo de la implementación de algunas de las medidas de recuperación y resiliencia contenidas en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia de España; en el ámbito, fundamentalmente, del Sector de los Servicios Públicos. De esta manera, la *Guía* puede resultar útil para establecer pautas y definir objetivos, sobre los temas mencionados, encaminados al mantenimiento de un diálogo social entre interlocutores sociales y gobiernos, sobre los mismos.

## GUÍA NACIONAL DE ESPAÑA PARA FOMENTAR EL CONOCIMIENTO Y PRESTAR APOYO A EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN LAS CRISIS ECONÓMICA Y SANITARIA PROVOCADAS POR LA PANDEMIA COVID-19

**Potenciación de la formación para mejorar las capacidades y el reciclaje profesional y favorecer el aprendizaje permanente orientado al empleo.-**

- a) El derecho a la formación en la normativa nacional
- b) La vinculación existente entre la formación profesional y el empleo
- c) El reciclaje profesional como instrumento para la reorientación de la carrera profesional
- d) El tratamiento del tiempo y la gratuidad de los cursos de formación para los trabajadores
- e) Las políticas generales de formación de los empleadores
- f) El aprendizaje a distancia, como sistema novedoso de la enseñanza, provocado por la pandemia de la COVID-19

El servicio de formación y cualificación para el empleo:

Está integrado en la **Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo** y tiene como finalidad:

*...promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo.*

Para ello, proporciona a los usuarios la mejora de sus competencias profesionales a través de la formación o de la acreditación por su experiencia laboral.

Este servicio, se encuentra regulado en la **Ley 30/2015** y desarrollado en el **Real Decreto 694/2017**; y está constituido por el conjunto de **iniciativas, programas e instrumentos** que tienen como finalidad:

*impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral*

Así, el Sistema de Formación Profesional para el Empleo persigue dos objetivos:

- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, de acuerdo con los fines y principios sobre las *Cualificaciones y la Formación Profesional* (Ley Orgánica 5/2002).
- Promover la *adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos*

Y lo hace a través de 4 iniciativas (o instrumentos):

- La formación de las empresas, para sus trabajadores.
- La oferta formativa de las administraciones públicas para trabajadores ocupados: Programas de formación sectoriales; transversales; de cualificación y reconocimiento profesional.
- La oferta formativa de las administraciones públicas para trabajadores desempleados: Programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.
- Otras iniciativas como los permisos individuales de formación; la formación en alternancia con el empleo; la formación de los empleados públicos y la formación de iniciativa privada para obtener certificados de profesionalidad.

La coordinación, la planificación estratégica y la financiación del sistema corresponde al Estado; con la colaboración de las CC.AA., que son las encargadas de **garantizar la gestión del mismo**, a través de “*una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad*”.

Dentro del sistema se ha regulado el ***cheque formación para trabajadores desempleados*** que es un elemento de la gestión que consiste en ceder a las personas desempleadas un crédito para que puedan recibir formación en el centro que el alumno decida, siempre que esté relacionada con su itinerario de inserción profesional

#### El certificado de profesionalidad:

Es un título emitido por el SEPE (estatal o autonómico) con validez en todo el territorio nacional y que acredita que un trabajador tiene una ***Cualificación Profesional*** (de las incluidas en el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*) adquirida a través de tres posibles sistemas:

- Cursos de *Formación profesional para el empleo*
- Proceso de reconocimiento de la experiencia laboral: demostrando que las competencias profesionales correspondientes se han adquirido a través de la experiencia laboral
- o de vías no formales de formación.

La finalidad que tiene el *Certificado de Profesionalidad* se concreta en:

- Acreditar las cualificaciones profesionales (las competencias adquiridas por un trabajador)
- Facilitar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, por módulos y a través de la oferta formativa asociada al certificado.
- Favorecer la transparencia del mercado de trabajo a empleadores y a trabajadores, a nivel nacional y europeo
- Contribuir a la integración, transferencia y reconocimiento entre las diversas ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

#### Los derechos de los trabajadores en materia de Formación y Empleo:

El Artículo 23 del ET, vincula la Formación Profesional en el trabajo con la Promoción (ascenso) del trabajador, estableciendo una serie de derechos del trabajador para su realización:

- a) Permisos necesarios para concurrir a exámenes para obtener un título académico o profesional
- b) Elegir turno de trabajo y acceder al trabajo a distancia, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- c) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- d) Permisos (excedencias) con reserva de puesto de trabajo para realizar cursos de formación o perfeccionamiento profesional.
- e) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo que será gratuita; esto es, correrá a cargo de la empresa; y en la que el tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo
- f) Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, para los trabajadores con una antigüedad de 1 año en la empresa

Estos derechos, establecidos de manera genérica, se pactarán, en cuanto a los términos del ejercicio de los mismos, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo, a través de la negociación colectiva, como veremos a continuación.

Además de lo referido en el Estatuto de los Trabajadores, para el ámbito profesional de los trabajadores del Sector Público, tenemos que acudir, al TREBEP que establece, de forma concreta, para dichos empleados públicos lo siguiente:

- El derecho a la Formación permanente: Tanto a la formación continua como a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral (art. 14.g)
- Vincula esta formación a la carrera profesional y a la promoción interna: Para ello, establece que las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera (art. 16.2 fine y 79)
- Incluye la Formación como un elemento a considerar en la *Evaluación del Desempeño*: Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo (art. 20.3)
- Obliga al trabajador a mantener actualizados sus conocimientos profesionales: Mantendrán actualizada su formación y cualificación (art. 54.8)
- Propone que en los planes de ordenación de RRHH se incluyan “*Medidas de promoción interna y de formación del personal...*” (art. 69,d)

- Incluye la Formación como una materia de obligada negociación colectiva (artículo 37): En concreto, los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

Indicándose la implicación de la formación en otras materias que también deben ser negociadas como:

- El acceso, la carrera, la provisión, de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- La evaluación del desempeño.
- Las relativas a la prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo

#### La negociación colectiva en la Formación para el Empleo:

Como hemos indicado, la negociación colectiva se encarga de “poner en práctica” las medidas que articulan la formación profesional para el empleo mediante dos actuaciones concretas:

- Canalizando las demandas de formación de las empresas y de los trabajadores mediante la detección de necesidades
- Disponiendo de herramientas flexibles que permitan adaptar y acercar la formación a los diferentes ámbitos sectoriales. [La propia Ley sobre Formación profesional para el empleo la vincula con el diálogo social y la negociación colectiva]

No obstante esta disposición, existen dificultades para desarrollar la Negociación Colectiva sobre materias de *Formación Profesional*, en concreto:

- La propia dinámica del proceso negociador, donde negociar implica llegar a acuerdos en un contexto complejo donde priman aspectos como las materias económicas, laborales o sindicales. En este sentido, ante un exceso de dificultad, la regulación de aspectos formativos pierde influencia.
- La dificultad que supone adaptar los Convenios Colectivos a las exigencias del actual contexto de la formación, ya que, a menudo, es complicado conectar esta formación con el Marco Europeo de Cualificaciones y se desincentiva la incorporación de medidas novedosas que mejoren las cualificaciones de los trabajadores.

### Análisis de las cláusulas negociadas en materia de Formación:

❑ Cláusulas de Formación de Aspectos negociables: Son aquellas materias que sirven para potenciar la formación profesional desde diversos “frentes”:

- En el acceso al empleo: Incorporación en los convenios de regulaciones que conecten los requisitos de acceso en una categoría determinada con la obtención de una determinada cualificación profesional
- En el régimen de *ascensos*: Lo establece el artículo 24.1 ET, al vincular la formación como un mérito para la promoción interna, junto con otros “méritos”, antigüedad, etc.
- Mejorando la empleabilidad de los trabajadores: Incorporación de regulaciones que conecten las acciones formativas de las empresas con la mejora de las cualificaciones de los trabajadores.

O como instrumento para garantizar el mantenimiento del empleo a través de un reciclaje profesional adecuado a nuevas funciones o puestos de trabajo.

- Permitiendo la participación de los trabajadores en cursos ofrecidos desde el sistema educativo: Incorporando cláusulas que establezcan permisos y/o adecuaciones de jornada para asistir a este tipo de cursos o de formación reglada.
- Permitiendo que la formación con *compromisos de contratación* favorezcan, realmente, esa incorporación al mercado de trabajo.
- Potenciando que los contratos de formación se conecten con el sistema educativo
- Formación en *Prevención de Riesgos Laborales*, cumpliendo la regulación del art. 19 LPRL.

[Esta formación no está vinculada a la obtención de una cualificación específica, sino de *carácter informativo* para que el trabajador desempeñe su trabajo en un entorno *libre de riesgos*].

❑ Cláusulas de Formación de Aspectos negociados: Son las medidas que se incluyen, habitualmente, en los Convenios Colectivos y que suelen referirse a los derechos del trabajador:

- Permisos para acudir a exámenes o a cursos de formación

- Preferencia de elección de turno si se cursan estudios para obtener un título académico o profesional
- Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para acceder a cursos de formación profesional
- Derecho a la formación en situaciones de excedencia o tras la reincorporación una vez agotada ésta
- Definición de colectivos prioritarios para participar en acciones formativas: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, trabajadores con escasa cualificación
- Establecimiento de la participación obligatoria en acciones formativas, normalmente vinculadas al desarrollo y reciclaje profesional del trabajador
- Medidas económicas:
  - Subvenciones (ayudas de acción social) para el acceso a formación académica o profesional impartida por instituciones externas a la empresa.
  - Sufragando gastos derivados de la asistencia de determinadas acciones formativas (matrícula, dietas...)

#### Participación de los Sindicatos en la Formación:

Como una consecuencia de la negociación colectiva, tenemos que señalar que las organizaciones sindicales, y/o los órganos de representación unitaria de los trabajadores, participan en la formación desde tres aspectos diferenciados: En la fase de detección de necesidades; en la fase de ejecución y gestión; y/o en la fase de evaluación

De esta manera, la intervención sindical se articula mediante **comisiones de formación de carácter paritario** en relación con los planes generales de formación, reservándose alguna plaza de cada uno de los cursos incluidos en el plan de formación para un representante sindical, que deberá cumplir con los requisitos de participación exigidos en la acción formativa para el resto de candidatos.



## El aprendizaje a distancia, como sistema novedoso de la enseñanza, provocado por la pandemia de la COVID-19:

La situación de pandemia está afectando a las organizaciones y “obligándolas” a adaptarse para responder a las nuevas necesidades y objetivos y, en este sentido, la digitalización también es un elemento a tener en cuenta a la hora de abordar la formación de los trabajadores, en este caso, una formación, un aprendizaje, a distancia.

Sobre esto, más que soluciones, tenemos que preguntas que resolver: ¿Se está adaptando la formación de manera adecuada? ¿Se están desarrollando correctamente nuevos programas formativos? Lo cierto es que, en la actualidad, hay dos tendencias: La disminución de las propuestas del modelo formativo tradicional y la aparición de nuevos programas (normalmente relacionados con la gestión del conocimiento).

Aunque trataremos este tema al hablar de la digitalización; si queremos dejar apuntadas una serie de cuestiones a las que deberíamos dar solución con el objetivo, que es el de nuestro proyecto, de abordar, en las mejores condiciones posibles, la lucha contra la crisis económica y sanitaria:

- No disponemos de una evaluación sobre el impacto que tiene la formación presencial en relación con los objetivos perseguidos por este aprendizaje.
- Hay una clara deficiencia en la detección de necesidades que no se vinculan con las necesidades laborales directas del trabajador.
- No todos los formatos presenciales pueden ser transformados en formatos en línea, por lo que hay que repensar la formación que necesitamos y la forma de impartirla.
- Es necesario actualizar las competencias tanto de los técnicos formadores, como de los propios gestores de los procesos formativos; en definitiva, reforzar acciones formativas en competencias tecnológicas para los profesionales de la formación y los trabajadores.
- Tanto la formación como el aprendizaje tienen que acelerar la redefinición de su papel y establecer un rol diferente del que conocemos: No es suficiente con programar cursos de formación, es necesario evaluar el incremento del impacto de estos aprendizajes en la mejora de la actividad organizacional y diseñar una nueva arquitectura para el aprendizaje.
- En definitiva, parece imprescindible desarrollar una nueva cultura de aprendizaje.

## La formación de los trabajadores en España: Datos para la autocrítica.

Aunque esto es una *Guía* que pretende servir de asesoramiento a trabajadores, representantes de éstos y empleadores, creemos que es interesante señalar algunos datos sobre la percepción que, en nuestro país, tiene los trabajadores sobre la formación que reciben, con el objetivo de reflexionar sobre cuál debería de ser el camino a seguir en este sentido. [En algún caso, como se verá, establecemos el dato de España y lo comparamos con los de otros Estados de la Unión Europea]

- Solo el 28% de los trabajadores españoles declaran sentirse muy satisfechos de la formación que reciben, frente al 94% de los empleados europeos
- El 23% de responsables de RRHH en España consideran que la formación recibida por los trabajadores es “muy efectiva”, frente al 95% de responsables de RRHH europeos
- La formación presencial es la opción preferida (para el 93%), similar en toda Europa
- Los empleados quieren más autonomía a la hora de elegir los cursos que quieren realizar:
  - El 55% deciden ellos mismos; el 63% en España
  - El 35% realizan los cursos que la empresa les dice
  - El 27% planifica su formación con su “manager”
- La media UE en cuanto a participación de los trabajadores en cursos de capacitación y formación es del 31,9% (EUROSTAT, 2019)
  - Países bajos, Suecia, Finlandia, Noruega, se sitúan en torno al 60%; y Polonia en el 43%
  - España en el 34,2%, por encima de la media UE
  - Italia, en el 11%; y Rumanía, en el 8%
- La relación entre la formación recibida y la productividad de los trabajadores (establecida por el *Foro Económico Mundial, 2018*, sobre 130 países)
  - Noruega, Finlandia y Suecia, 77%; seguidos de EEUU, Dinamarca y Alemania, en torno al 74%
  - Polonia (69, 61%, puesto 31); Italia (67,23%, puesto 35); Rumanía (66,12%, puesto 42) y España (65,60%, puesto 44).
- El 61% de los trabajadores españoles no confían en la formación recibida; consideran que no se les prepara para afrontar los nuevos retos laborales de cara al futuro [Informe Randstad, 2020]

- La media global mundial de confianza es del 53%. España encabeza la percepción negativa de los países Europeos por delante de Francia, 58%; Alemania, 57%, Italia, 55% o Portugal, 52%
  - Los sectores que menos confianza generan en la formación recibida son los del *Sector Primario*, *las Telecomunicaciones* y el *Automóvil/Aeronáutico*, con el 77% de desconfianza.
- 
- El 91% de los españoles se forma para reinventarse y evitar situaciones de desempleo.
  - Y el 50% (1 de cada 2 empleados) no confía en que su empresa les apoye si su puesto se automatiza.

## **Mejora de las aptitudes digitales de los trabajadores para el mantenimiento y acceso al mercado de trabajo y para su promoción profesional en el mismo.-**

- a) Principios para garantizar que la educación y la formación profesional se adaptan al mercado de trabajo en materia de digitalización
- b) Aplicación de la *declaración de Osnabrück*, de 30 de noviembre de 2020, sobre la educación y la formación como motor de la recuperación y la transición justa hacia economías digitales y ecológicas
- c) Procedimientos de tramitación electrónica como modo de relación entre el ciudadano y su Administración Pública
- d) Existencia de brechas digitales sociales, de género, territoriales y en la accesibilidad a los servicios públicos
- e) Ámbitos del sector público más relevantes en el impulso de la digitalización.
- f) Existencia de planes nacionales específicos sobre competencias digitales en el sector público

### **La Digitalización:**

Es el proceso de transformar procesos analógicos y objetos físicos en digitales: Escaneo de documentos de papel; uso del almacenamiento en la nube para guardar todos los archivos eliminando la necesidad de archivadores físicos...

Este proceso aporta una serie de ventajas:

- Acceder a documentos desde cualquier dispositivo
- Mayor disponibilidad en el acceso: Siempre disponible
- Simplificación del intercambio de documentos
- Mayor facilidad de organización
- Mayor seguridad y rentabilidad
- Más ecológico
- Protege los documentos de su deterioro

Una parte de su desarrollo en nuestro país, se regula en dos leyes que comentamos a continuación:

#### **☐ Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas**

Esta Ley da un fuerte impulso a la tramitación electrónica frente a la tradicional, que queda para las personas físicas no obligadas a hacer uso de las vías telemáticas:

- Se establece el derecho y obligación del interesado a relacionarse por vías electrónicas con la Administración.
- Ofrece asistencia para el uso de las herramientas digitales que se utilicen.
- Representaciones y registros de diversa índole.
- Métodos de identificación, como la firma electrónica.
- Notificaciones electrónicas.
- Emisión y tramitación de documentos.

#### □ La Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público

Establece el modo de relacionarse electrónicamente entre las diferentes Administraciones Públicas, tratando asuntos como:

- Funcionamiento de los diferentes portales.
- Métodos de identificación de los trabajadores públicos.
- Automatización de procedimientos.
- Sistemas de firma del personal.
- Compartición de servicios.
- Técnicas de intercambio de información.
- Esquema Nacional de Interoperabilidad.
- Esquema Nacional de Seguridad.
- Reutilización de sistemas.

Ambas leyes, la 39 y la 40/2015, regulan, además el sistema de **firma electrónica**, estableciéndose su obligatoriedad por parte de los interesados para realizar distintas funciones enmarcadas en el *Procedimiento Administrativo*, como: Formular solicitudes; Presentar declaraciones responsables o comunicaciones; Interponer recursos; Desistir de acciones; Renunciar a derechos.

Y, junto a esta, establecen que el **sistema Cl@ve** será la herramienta con la que se accederá a los diferentes medios de identificación, como son el DNI electrónico o el certificado digital, entre otros.

#### Evaluación de la Administración Digital en las AAPP:

Hay un dato que debe ser tenido en cuenta: Tan sólo el 77% de AAPP española cumplen las normas básicas establecidas sobre la digitalización de la Administración: Euskadi, Galicia y Cataluña con más del 90%; frente a Extremadura y Aragón, que no alcanzan el 50%.

Por tanto, se requiere rediseñar los servicios a partir de la experiencia de los usuarios y de sus necesidades: Se debe empezar por las personas: El primer paso que toda organización debe de dar para afrontar cualquier cambio empieza con la formación del personal.

## Deficiencias y Retos en la digitalización de las Administraciones Públicas:

Las deficiencias más claras que podemos percibir son:

- Muchos servicios transaccionales y de pago aún no están disponibles de forma integral online.
- Los servicios digitales que existen a menudo no están optimizados para dispositivos móviles.
- La funcionalidad y las experiencias de los usuarios de los servicios online diseñados y administrados por la Administración pública generalmente dejan mucho que desear en comparación con las mejores prácticas de las organizaciones comerciales.
- Los sistemas heredados se interponen, la legislación y las regulaciones son difíciles de cambiar, y las preocupaciones de seguridad y privacidad son problemas complejos.

Para abordar estas deficiencias, España se enfrenta una serie de retos:

- Afianzar la interoperabilidad.
- Invertir en ciberseguridad.
- Fomentar la compartición de datos con garantías de privacidad.
- Universalizar los procedimientos telemáticos a todos los sectores de la sociedad. [Usado por las empresas (de forma obligatoria en sus relaciones con la Seg.Soc, AEAT, SEPE...), pero no por los ciudadanos (brecha digital)]
- Falta de formación del personal
- Falta de sensibilización del empleado público en la cultura digital

## Estrategias del Gobierno de España en materia de Digitalización:

Se han diseñado tres Planes en el marco de la **Agenda España Digital 2025**, que contarán con una inversión pública prevista de más de 11.000 millones de euros para los próximos tres años con el objetivo de impulsar las reformas y transformaciones necesarias para avanzar en el proceso de digitalización de España.

### ❑ **Plan de Digitalización de las AAPP 2021-2025**

Es uno de los elementos principales del componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de modernización de las Administraciones Públicas y contará con una inversión de 2.600 millones de euros, de los que al menos 600 se destinarán a comunidades autónomas y corporaciones locales.

El programa apoyará la transformación digital de las Administraciones autonómicas y locales, de forma consistente a las directrices marcadas para la Administración General del Estado en este período

Su objetivo es avanzar hacia una Administración más sencilla, ágil y eficiente para el ciudadano, y, para ello, propone:

- Mejorar la accesibilidad de los servicios públicos a ciudadanos y empresas con todas las garantías para la protección de sus datos.
- Superar las brechas digitales sociales y territoriales
- E impulsar la eficiencia de las administraciones públicas mediante la digitalización de ámbitos como la Sanidad: reforzando la interoperabilidad para la gestión de la información de las CCAA que permitan mejorar el servicio, aplicar inteligencia artificial al análisis de datos y afrontar emergencias sanitarias; la Justicia: con el *Plan Justicia 2030* para mejorar los servicios digitales para ciudadanía, empresas y colectivos o las políticas de Empleo, mejorando los sistemas de información que dan soporte a las prestaciones por desempleo y a las políticas de activación para el empleo

#### Medidas Clave del Plan de Digitalización de las AAPP

- **App Factory:** Una iniciativa para potenciar el desarrollo de aplicaciones móviles para mejorar el acceso a los servicios públicos. El objetivo es que a finales de 2025 la mitad de los servicios públicos estén disponibles en app móviles.
- **Administración en un Clic:** Facilitará a ciudadanos y empresas el acceso a la información y a los servicios públicos digitales de la AGE.
- **GobTechLab:** La iniciativa pondrá en marcha un laboratorio de innovación de la AGE para mejorar la experiencia en el uso de los servicios públicos digitales a través de la participación ciudadana, la creación colaborativa y la innovación en servicios públicos. Los principales ámbitos de aplicación serán las tecnologías emergentes como la IA, analítica del dato y blockchain.

#### ❑ **Plan de Digitalización de PYMES 2021-2025**

Se incluye dentro del componente 13 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, centrado en el impulso a las pymes y contará con una inversión pública próxima a 5.000 millones de euros hasta 2023 con el fin de acelerar la digitalización de 1.500.000 pequeñas y medianas empresas (al menos, 1.200.000 serán autónomos y microempresas, lo que supone el 80% del total)

Este programa apoyará el impulso de la digitalización básica, la gestión del cambio, la innovación disruptiva y el emprendimiento digital; el apoyo a la digitalización sectorial y la reforma de los instrumentos y redes de apoyo al emprendimiento, la innovación y la digitalización

### Medidas Clave del Plan de Digitalización de las PYMES

- **Digital Toolkit**, programa que cuenta con 3.000 millones de euros para su implantación, destinado a financiar la integración en las pymes de un conjunto de paquetes básicos de digitalización (herramientas, formación, página web, sistema de gestión de recursos ERP y de clientes CRM, venta por internet, marketing digital, ciberseguridad) que permitirán impulsar la implantación efectiva del comercio electrónico y la digitalización de las relaciones con la Administración y con los clientes, la implantación de la factura electrónica, o el marketing digital.
- **Bonos Conectividad** es el programa que proporcionará ayudas a las PYMES para que puedan disponer de conexión a internet y poder incorporar así los paquetes básicos de digitalización para aumentar la productividad mediante el trabajo a distancia, la comunicación con clientes y proveedores y la incorporación de las nuevas tecnologías. Este programa cuenta con una inversión prevista de 50 millones de euros.
- **Agentes del Cambio**, que cuenta con 300 millones de euros para financiar la incorporación de profesionales en transformación digital en las pymes para desarrollar su plan de digitalización y acelerar su transformación digital.
- **Los Programas de Apoyo al Emprendimiento Empresarial** que recogen una serie de medidas de impulso al emprendimiento digital y a las empresas emergentes de crecimiento rápido, como las startups. Entre ellas destacan:
  - La creación de la **Oficina Nacional de Emprendimiento** que actuará como plataforma virtual para pymes, autónomos y empresas de nueva creación
  - El programa de **apoyo a la creación de startups por mujeres emprendedoras**.
  - El **portal web startups** que sirva de escaparate para el ecosistema español,  
o
  - El despliegue de una **red de centros de apoyo al emprendimiento** que impulse una red de centros o hubs públicos y privados de incubadoras, aceleradoras, y centros promotores del emprendimiento.



## □ Plan nacional de Competencias Digitales

Este Plan desarrolla los componentes 19, 20 y 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para responder a la necesidad de desarrollar las capacidades y habilidades digitales tanto de los trabajadores como del conjunto de la ciudadanía, y contará con 3.750 millones de euros en el período 2021-2023

Su objetivo es impulsar la creación de empleos de calidad, reducir el desempleo, aumentar la productividad y contribuir a cerrar las brechas de género, sociales y territoriales.

### Medidas Clave del Plan de Competencias Digitales

- **Capacitación digital del conjunto de la población** en todo el territorio nacional, mediante cursos masivos de formación online y el refuerzo de las aulas mentor del Ministerio de Educación y Formación Profesional, con especial atención a las poblaciones de menor tamaño.
- **Digitalización de la escuela**, mediante el despliegue de infraestructuras, formación de profesores, técnicas educativas, refuerzo de las vocaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) e integración del pensamiento computacional desde las fases iniciales de la educación.
- **Plan de Formación Profesional Digital**, tanto en la formación de profesores en digitalización aplicada, con un nuevo catálogo de títulos, como la formación digital en el ámbito laboral y de las Administraciones Públicas mediante sistemas de certificación que permitan el impulso de la formación de trabajadores y su recualificación a lo largo de toda la vida laboral.
- **Lucha contra la brecha digital de género**, a través de programas de fomento de vocaciones científico-tecnológicas y de capacitación digital para mujeres y niñas. Para ello, se incorporará al currículo escolar desde Primaria un programa de orientación, con mentorías para el desarrollo de modelos femeninos en el ámbito digital; y se impulsará la capacitación digital en las mujeres profesionales del sector tecnológico, en colaboración con las empresas, para facilitar su incorporación al empleo digital.
- **Plan Uni Digital**, con inversión en medios técnicos y metodologías educativas digitales, y en formación de profesores para impulsar la digitalización de la universidad. También se incluirá la formación digital en el currículum incluyendo la asignación de créditos a programas MOOC como elementos de Inteligencia Artificial y se desarrollará una red de centros de excelencia en IA; reduciéndose las trabas administrativas para agilizar la puesta en marcha de nuevos grados universitarios.

## **El Trabajo remoto o Teletrabajo:**

En nuestro país disponemos de dos normas, con igual rango legal, que desarrollan este sistema de trabajo; uno establecido para el conjunto de trabajadores y otro, específicamente elaborado para su implantación en el sector público, con algunas diferencias que también vamos a comentar.

### Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a Distancia

Conceptúa el teletrabajo como *el que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y excluye, expresamente, de su aplicación al personal del Sector Público*. Los criterios que establece para acceder y desarrollar este sistema son:

- Es voluntario tanto para el trabajador como para el empleador y reversible para ambas partes
- Los contratos celebrados con menores o en prácticas y para la formación y el aprendizaje, deberá garantizar un 50% de trabajo presencial
- Se reconocen la *Igualdad de Trato y No discriminación* para las personas que teletrabajen.
- Requiere la firma de un *acuerdo de teletrabajo* con el empleador, entregándose una copia a los RRTT.
  - Inventario de medios, equipos y herramientas necesarias para teletrabajar
  - Enumeración de los gastos ocasionados para el teletrabajador y la compensación y momento de abono por parte de la empresa
  - Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
  - % entre presencialidad y teletrabajo, es su caso
  - Centro de adscripción de la persona teletrabajadora
  - Lugar elegido para realizar el trabajo a distancia
  - Plazos de preaviso para la reversibilidad del teletrabajo
  - Medios de control empresarial de la actividad
  - Procedimiento ante dificultades técnicas que impidan teletrabajar
  - Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información, acordadas con los RRTT
  - Duración del acuerdo de teletrabajo

Además, establece una serie de derechos de las personas trabajadoras a distancia:

- A la Formación
- A la promoción profesional
- A la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (incluidos los consumibles)

- Al abono y compensación de gastos
- Al horario flexible en los términos del acuerdo
- Al registro horario adecuado, computándose el inicio y el momento de la finalización de la jornada
- A la protección de seguridad y salud
- A la evaluación de riesgos y planificación de PRL
- A la intimidad y protección de datos
- A la desconexión digital fuera de su jornada laboral
- Al ejercicio de sus derechos colectivos establecidos en la negociación colectiva.

Indicándose que, por medio de la negociación colectiva se pueden establecer (D.A. 1ª):

- Los puestos de trabajo y funciones que pueden realizar trabajo a distancia
- Las condiciones de acceso a esta modalidad laboral
- Duración máxima del trabajo a distancia
- Jornada mínima presencial en el trabajo a distancia
- El ejercicio de la reversibilidad del teletrabajo
- Circunstancias del derecho a la desconexión
- Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información
- Otros contenidos adicionales al acuerdo de teletrabajo

### Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre de Teletrabajo en las Administraciones Públicas

En este caso, se conceptúa el teletrabajo como *el que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Administración, siempre que el contenido competencial del puesto y las necesidades del servicio lo permitan* debiendo contribuir a una mejor organización del trabajo; y es fruto del *Acuerdo de la MGN de las AAPP*, y se aplica en el conjunto del Sector Público del Estado español.

Los criterios que inspiran este sistema de teletrabajo en el Sector Público son los siguientes:

- Voluntariedad y reversibilidad
- Compatibilidad con la modalidad presencial. No exclusivo
- El teletrabajador dispondrá de los mismos derechos y deberes que el trabajador presencial
- La Administración proporcionará y mantendrá los medios tecnológicos necesarios
- No podrá suponer incumplimiento de jornada ni horario
- Deberá respetar la normativa de protección de datos

- No es un derecho subjetivo. Está sujeto a una valoración de los puestos que pueden incluirse en esta modalidad
- No es una modalidad ordinaria, ni absoluta.
- Deberá ser expresamente autorizada
- Se garantizarán el derecho a la intimidad y la desconexión digital
- La actividad del teletrabajo será objeto de negociación colectiva en cada ámbito

Diferencias entre la Normativa General y la de las AAPP: Como hemos señalado, hay una serie de diferencias en ambas regulaciones que, en principio, son más desfavorables para el sector público:

- Gastos ocasionados y compensación de los mismos
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad
- Lugar elegido para realizar el trabajo a distancia
- Medios de control empresarial de la actividad
- Procedimiento ante dificultades técnicas que impidan teletrabajar
- Instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información
- Posibilidad de exclusividad frente a la compatibilidad con una parte presencial

Por último, quiero señalar una serie de problemáticas, de riesgos laborales, que el teletrabajo puede suponer para el “teletrabajador”:

- Deslocalización
- Existencia de riesgos laborales que es necesario evaluar y prevenir. Consideración de accidente de trabajo en el domicilio; espacio de trabajo adecuado desde el punto de vista ergonómico.
- Falta de socialización, sensación de aislamiento
- Se puede desdibujar la separación entre trabajo y vida familiar
- Coste y mantenimiento de equipos, internet, teléfono, luz...
- Tecnoestrés: Excesiva autoexigencia o dedicación; sobreexplotación, conexiones permanentes, etc.
- Intimidad y privacidad: Programas o aplicaciones de control

## **Desarrollo del *Marco Estratégico sobre Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2027*, en sus diferentes líneas estratégicas.-**

- a) La protección de la salud en el ámbito nacional: derechos del trabajador y obligaciones del empleador.
- b) Aplicación de los mecanismos de participación de los trabajadores, información, consulta y negociación colectiva, en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo
- c) Anticipar y gestionar el cambio en materia de seguridad y salud en el trabajo ante las transiciones ecológica y digital
- d) El tratamiento de los riesgos psicosociales y la salud mental en el lugar de trabajo: prevención y actuaciones futuras
- e) Establecimiento de medidas sobre la prevención y la lucha contra la violencia de género contra las mujeres, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.
- f) La prevención de accidentes y enfermedades profesionales en la normativa nacional, con especial incidencia en las profesiones más vulnerables ante estas situaciones.
- g) Análisis de los efectos de la pandemia de la COVID-19 en la seguridad y la salud de los trabajadores y establecimiento de protocolos y nuevas medidas preventivas ante la aparición de otras pandemias.

En este apartado de nuestra *Guía*, vamos a establecer dos desarrollos complementarios, pero diferenciados: por un lado, nos referiremos, de manera un tanto esquemática, a la legislación española en materia de prevención de riesgos laborales; para, en segundo lugar, abordar los retos y compromisos establecidos en el *Marco Estratégico sobre seguridad y salud en el trabajo 2021-2027*, que será necesario ir desarrollando durante el período de su vigencia.

### **La legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales en España.-**

La normativa sobre esta materia, se concentra en las siguientes regulaciones:

- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, que emana tanto del Art. 40.2 de la *Constitución Española*, como de la *Directiva 89/391/CEE* de la Unión Europea y del *Convenio 155 de la OIT*, Organización Internacional del Trabajo
- *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*,
- *Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual*
- *Reales Decretos sobre lugar de trabajo, manipulación manual de cargas, señalización, riesgo eléctrico, etc.*

### La Ley 31/1995 y los derechos de información y consulta:

El objeto de esta Ley es: *Promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo*; estableciendo su ámbito de aplicación para:

- Trabajadores vinculados por una relación laboral derivada del Estatuto de los Trabajadores
- Personal al servicio de las Administraciones Públicas (funcionarios)
- Socios de las Cooperativas laborales

La Ley 31/1995 tiene como elementos fundamentales, en lo concerniente a esta Guía:

- Transpone a la legislación española la *Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*
- Establece el derecho de consulta de los trabajadores sobre planificación y organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, actividades de protección y prevención de riesgos...
- Establece derechos de participación y representación en todo lo relacionado con cuestiones de prevención de riesgos en el trabajo a través de sus representantes
- Crea la figura del Delegado de Prevención como representante específico de los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral y regula el sistema de designación y el número de Delegados por número de trabajadores.
- Establece las competencias, garantías y el deber de sigilo profesional de los Delegados de Prevención
- Crea el Comité de Seguridad y Salud paritario entre empresa y delegados de prevención, en los centros o empresas con, al menos, 50 trabajadores
- Establece una colaboración de los delegados de prevención con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en dos vertientes: Recibiendo información de la Inspección sobre las visitas inspectoras realizadas a la empresa y denunciando la insuficiencia de medidas y medios en materia preventiva

## Obligaciones del Empresario (gestor del sector público) y del trabajador en materia de Riesgos Laborales:

El empresario tiene el primer deber de protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos laborales: El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo; y para ello, se establecen una serie de **actuaciones** que debe llevar a cabo:

- Integrará la prevención de riesgos laborales en la actividad preventiva en la empresa: evaluar, evitar y combatir los riesgos; para lo cual, adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores: adaptar el trabajo a la persona, sustituir lo peligroso, dar instrucciones a los trabajadores
- **Elaborará un plan de prevención de riesgos laborales**, con evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Este plan de prevención se regula en el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*, modificado por el Real Decreto 604/2006 y en la *Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)*

El Plan de Prevención es la herramienta mediante la que se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y se establece la política de prevención de riesgos laborales. Por tanto, se aprueba por la dirección de la empresa; se asume por toda la estructura organizativa y debe ser conocido por todos los trabajadores

Contenido del Plan de Prevención:

- Datos identificativos de la empresa: Actividad productiva; centros de trabajo y nº de trabajadores
- Estructura organizativa de la empresa: funciones y responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos
- Organización de la producción: procesos técnicos y organizativos
- Organización de la PRL y modalidad preventiva (servicios propios o ajenos)
- Objetivos de la acción preventiva y recursos (humanos, técnicos y económicos) destinados a la prevención

Objetivos del Plan de Prevención:

- Establecer funciones y responsabilidades de todo el personal
- Integrar la PRL en todos los procesos de organización y gestión de la empresa

- Definir la estructura organizativa de prevención, la modalidad preventiva (servicio de prevención propio) y las responsabilidades de los miembros de esa estructura
  - Definir los procedimientos y actividades que conforman la PRL en la empresa o centro de trabajo
  - Definir los sistemas de control para conocer el Plan de Prevención, por los trabajadores y establecer medidas de corrección
- 
- Pondrá a disposición del trabajador los Equipos de trabajo y medios de protección (EPIs) adecuados
  - Realizará la información, consulta y participación de los trabajadores: A través de los delegados de prevención.
  - Garantizará a los trabajadores una formación e información adecuadas sobre los riesgos.
  - Analizará y adoptará medidas ante situaciones de emergencia
  - Informará a los trabajadores y adoptará las medidas necesarias ante situaciones de riesgo grave e inminente
  - Garantizará, a los trabajadores, la vigilancia periódica de su estado de salud
  - Elaborará y conservará a disposición de la autoridad laboral los documentos: Plan de Prevención; Evaluación de riesgos; Planificación de la acción preventiva; los reconocimientos médicos de los trabajadores y la relación de accidentes y enfermedades profesionales de más de 1 día de incapacidad laboral para el trabajador
  - Cumplirá las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - Asumirá el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo que no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.
  - Garantizará, de forma específica, la protección de colectivos de trabajadores determinados:
    - Protección de la maternidad: Analizando los riesgos durante el embarazo y después del parto.
    - Protección trabajadores con discapacidad
    - Protección de los menores de 18 años: Evaluando los puestos que pueden ser cubiertos por estos y los riesgos.



- Protección de los trabajadores con contratos de duración determinada o de ETTs: La misma protección que el resto de trabajadores de la empresa

Se establece, además, que el empresario que incumpla sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales incurre en responsabilidades administrativas, civiles y/o penales que implican sanciones de acuerdo con lo establecido en el R.D. 5/2000 sobre *Infracciones y Sanciones en el Orden Social*.

En cuanto a las obligaciones establecidas para el trabajador, la norma indica que deberá velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que les sean de aplicación en los siguientes términos:

- Usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario

#### Derechos del trabajador:

Como consecuencia de la primera obligación establecida para el empleador en esta materia, el trabajador tiene el derecho a **recibir una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se concreta a través de cuatro siguientes actuaciones:

#### ➤ **Las obligaciones del empresario**

- **La vigilancia de la salud** que se realizará por los Servicios de Prevención, que pueden ser propios o ajenos y que están integrados por profesionales sanitarios, médicos y ATS, de empresa, mediante un reconocimiento médico anual, voluntario

La vigilancia de la Salud de los Trabajadores se establece, así, como:

- un derecho establecido en el art. 22 de la LPRL;
- que debe ser adaptada, en función de los riesgos a los que puede estar sometido el trabajador;
- que tiene el carácter de voluntaria; esto es: debe contar con el consentimiento del trabajador excepto si concurren determinadas circunstancias
- que es confidencial
- que debe ser documentada a través de informes, resultados de las exploraciones, etc.

En consecuencia con esto, los reconocimientos médicos se realizan

- Al menos con carácter anual
  - Al incorporarse al trabajo o al asignarse tareas específicas con nuevos riesgos para la salud
  - A intervalos periódicos si se trabaja con determinados productos (sustancias peligrosas) o en determinadas condiciones
  - Tras una ausencia prolongada por motivos de salud
- **La participación, en su centro de trabajo**, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales a través de sus representantes (los Delegados de Prevención) y los Comités de Seguridad y Salud (integrados por los delegados de prevención y la representación de la empresa/Administración en los centros con 50 o más trabajadores).

Este derecho de participación y consulta (Planificación, organización, designación de representantes) se establece en empresas o centros de trabajo con más de 6 trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales a través de 2 tipos de representación: Los delegados de Prevención y los comités de Seguridad y Salud

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y cuyo número de designaciones depende del número de trabajadores en el centro de trabajo o empresa [a partir de 6 trabajadores]; correspondiendo dicha designación a los representantes de los trabajadores, a los sindicatos o a los propios trabajadores.

#### Competencias:

- Colaborar con el empresario en la mejora de la acción preventiva
- Fomentar la cooperación de los trabajadores en materia de PRL
- Ser consultados por el empresario
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de PRL

#### Facultades:

- Acompañar a los inspectores de trabajo en sus visitas al centro
- Acceder a la documentación sobre condiciones de trabajo
- Ser informados sobre los daños en la salud de los trabajadores
- Visitar los centros de trabajo para vigilar y controlar que se cumple la normativa de PRL
- Proponer al comité de empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades por riesgo grave e inminente

Por su parte, el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado para consulta de las actuaciones de la empresa en PRL, y está formado por los delegados de prevención y los representantes de la empresa, constituyéndose en empresas o centros con más de 50 trabajadores, elaborando sus propias normas de funcionamiento y se reúne, al menos, cada tres meses.

#### Competencias:

- Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención
- Promueve iniciativas para mejorar la acción preventiva o para corregir deficiencias existentes

#### Funciones:

- Conocer la situación preventiva de la empresa de manera directa para lo cual puede visitar los centros de trabajo
- Conocer documentos e informes sobre la acción preventiva
- Conocer y analizar los datos sobre daños producidos en la salud
- Conocer e informar la memoria anual de servicios de prevención

- **El acceso a una formación básica** adecuada tanto preventiva como de utilización de medidas de protección.

## Incidencia de la Negociación Colectiva en la Prevención de Riesgos Laborales:

La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, es importante porque:

- Permite adaptar la legislación a la realidad laboral de cada empresa y centro de trabajo, al actuar como mejor conocedora de la problemática de cada ámbito, garantizando unos niveles de seguridad y salud en el trabajo adecuados.
- Supone la materialización de la participación de los trabajadores en los temas de salud laboral.
- Ayuda a crear una cultura preventiva.
- Facilita mejorar los instrumentos de control, formación e información
- Contribuye a la toma de decisiones en aspectos productivos, de tipo organizativo o técnico, compartiendo facultades con el empresario o influyendo en ellas.
- El establecimiento de mejores condiciones de trabajo (subida de salario, jornada laboral, permisos retribuidos, medidas de conciliación familiar, etc.) están estrechamente relacionadas con los riesgos psicosociales que influyen en la salud de los trabajadores.
- Una buena negociación colectiva permite eliminar riesgos psicosociales, como el *mobbing* o el *estrés laboral*, contribuyendo a que los trabajadores posean un trabajo mucho más saludable.

Para ello, incluye las siguientes materias regulables en pactos y acuerdos concretos o en el marco de los convenios colectivos:

- El régimen de permisos retribuidos para la realización de funciones de los delegados de prevención
- La modificación del régimen de elección del delegado de prevención
- La regulación y reglamentación del *Comité de Seguridad Social*
- Aspectos formativos en materia de prevención de riesgos laborales para trabajadores y sus representantes.
- La regulación de la aplicación de los sistemas de *Información y Consulta* en materia de PRL
- Regulaciones específicas en materia de *Vigilancia de la Salud* (reconocimientos médicos)
-

- Regulaciones específicas para proteger la maternidad y a otros colectivos vulnerables
- El establecimiento de medidas preventivas y sancionadoras en materia de acoso laboral
- Regulaciones de condiciones de trabajo y en materia de medio ambiente
- La adaptación de la legislación y la normativa sobre PRL en cada ámbito concreto: centro de trabajo, categoría profesional, sector de actividad profesional...

### **El Marco Estratégico sobre Seguridad y Salud en el trabajo 2021-2027.-**

**La defensa de la salud en el puesto de trabajo constituye uno de los derechos fundamentales individuales de todo trabajador** (art. 31.1 *Carta de los Derechos Fundamentales de la UE*) y está protegido por la legislación vigente, tanto a nivel europeo como en cada legislación nacional.

Siguiendo este derecho, el empresario, del Sector Privado y del Público, tiene la obligación de garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables contando con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en estas materias.

En este sentido, la Unión Europea abunda más en la manera de implementar estos derechos para los trabajadores de los diferentes Estados miembros, regulando una serie de actuaciones como:

*...la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:*

- a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores*
- c) la seguridad social y la protección social de los trabajadores*
- e) la información y la consulta a los trabajadores*
- k) la modernización de los sistemas de protección social, sin perjuicio de la letra c).*

(art. 153 TFUE)

O las indicaciones realizadas en el *Pilar Europeo de los Derechos Sociales*:

*Los trabajadores tienen derecho a un alto nivel de protección de su salud y seguridad en el trabajo. [Principio 10: Entorno de trabajo y protección de datos saludables, seguros y bien adaptados]*

*Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados con la suficiente antelación sobre los asuntos que les conciernen, en particular sobre la transmisión, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos.*

*Se fomentará el apoyo a una mayor capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social [Principio 8. Diálogo social e implicación de los trabajadores]*

Partiendo de estas premisas, la regulación de la seguridad y salud en el trabajo se ha ido desarrollando a través de Directivas comunitarias, que son jurídicamente vinculantes y deben transponerse al Derecho interno de cada Estado miembro; de entre las que destaca la Directiva Marco de la Unión Europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en la que se regulan aspectos, que ya hemos comentado referidos a la legislación española, como:

- La información a los trabajadores (art. 10), en función de lo establecido en las legislaciones, usos y costumbres nacionales y sobre existencia de riesgos, su evaluación y medidas y actuaciones de protección y/o prevención
- La consulta de los trabajadores o sus representantes (art. 11)
- La participación equilibrada de acuerdo con las legislaciones nacionales (art. 11)
- Y la recepción de una Formación adecuada y suficiente de los trabajadores en materia de seguridad y salud; en especial: información e instrucciones (art. 12)

En este contexto, se encuadra el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, aprobado por Resolución del Parlamento Europeo de 25 de noviembre de 2015, en el que podemos leer sobre la participación de los trabajadores y sus representantes las siguientes consideraciones:

- *La plena implicación, participación y representación de los trabajadores en las empresas y el compromiso de la dirección son extraordinariamente importantes para el éxito de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.*
- *Es necesario reforzar las competencias de los representantes y dirigentes en el ámbito de la salud y la seguridad, de conformidad con las leyes y prácticas nacionales;*

*En este sentido, pide a los Estados miembros que apoyen la participación activa de los trabajadores en la aplicación de medidas preventivas en materia de salud y seguridad en el trabajo; y garanticen que los representantes competentes en materia de salud y seguridad puedan recibir una formación que no se limite a los módulos de base.*

- Se señala que *las modificaciones de la legislación deben hacerse de modo transparente y democrático, implicar a los interlocutores sociales y no dar lugar, bajo ningún concepto, a una reducción de los niveles de salud y seguridad en el trabajo; subrayando que deben tenerse en cuenta los cambios operados en el lugar de trabajo como consecuencia del progreso tecnológico.*
- Y destaca que *la participación de los trabajadores y los interlocutores sociales en todos los niveles, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, es un requisito necesario para la aplicación satisfactoria de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo; pidiendo a los interlocutores sociales y a la Comisión que entablen un diálogo constructivo sobre la manera de mejorar el marco normativo existente, y considerando que es necesario reforzar el papel de los interlocutores sociales*

El *Marco Estratégico* se aprobó por Resolución del Parlamento Europeo de 28 de junio de 2021 teniendo como punto de partida el hecho de que *la seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*. Por ello, define las prioridades y acciones clave para mejorar la seguridad y salud de la población trabajadora, abordando los rápidos cambios en la economía, la demografía y los patrones de trabajo; y estableciendo la revisión de su aplicación en 2023

Este nuevo *Marco Estratégico* adopta un **enfoque tripartito** (referido a Trabajadores -Interlocutores Sociales-, empleadores y gobiernos) y se centra en **tres objetivos transversales clave**, prioridades estratégicas:

- 1.- Anticipar y gestionar el **cambio** en el contexto de las transiciones ecológica, digital y demográfica
- 2.- Mejorar la **prevención** de accidentes y enfermedades laborales, buscando un enfoque de “visión cero” respecto de las muertes relacionadas con el trabajo
- 3.- Incrementar la **preparación** para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

El objetivo del nuevo *Marco Estratégico* es movilizar a las Instituciones, Estados e interlocutores sociales de la UE para **adaptar los lugares de trabajo a nuevas situaciones laborales como la digitalización, la ecologización, el estrés y los riesgos psicosociales, la COVID-19 o la prevención de riesgos ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, y proteger a los 170 millones de trabajadores en la UE. Para ello se promueven las siguientes actuaciones:

- Una aplicación efectiva del *Marco Estratégico* a escala de la UE, nacional, sectorial y empresarial, a través del diálogo social.
- La aplicación de la necesaria financiación, a través de fondos europeos, en especial del *Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, MRR*
- La sensibilización sobre los riesgos relacionados con accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales y el desarrollo de la capacidad de los empleadores para asegurar la seguridad laboral mediante la formación y la educación.
- La investigación y recogida de datos tanto a escala nacional como de la UE que permitan prevenir enfermedades y accidentes profesionales.
- El apoyo de la EU-OSHA, mediante recursos como: estudios prospectivos, proyectos globales para anticipar riesgos y detectar, prioridades y elaboración de directrices para ayudar a la prevención en los lugares de trabajo.

De este modo, el Marco Estratégico diseña una serie de **prioridades, estableciendo los objetivos** que deben presidir su desarrollo y que resumimos a continuación:

#### **Modernizar y simplificar** las normas UE en seguridad y salud en el trabajo

La modernización se promueve pensando en

- las nuevas tareas (digitalización o ecologización);
- los nuevos patrones de trabajo (robotización, inteligencia artificial...);
- los nuevos lugares de trabajo (trabajo a distancia) y
- el cambio demográfico (envejecimiento de la mano de obra).

Unas situaciones que pueden suponer nuevas oportunidades de empleo, mejorar la conciliación laboral y familiar o incrementar las medidas de salud, y que necesitan ser actualizadas adaptándolas a los nuevos riesgos y situaciones laborales (máquinas, pantallas de visualización, lugares de trabajo, etc).

#### **Transición Ecológica (verde)**

Nos preparamos para un futuro neutro, desde el punto de vista climático, con nuevas oportunidades laborales a través de los **empleos verdes**.



Por esto, se hace necesario revisar los valores límites actuales de determinadas sustancias peligrosas tanto de sectores existentes, como emergentes; como el plomo, el cobalto (utilizadas en las tecnologías de energías renovables y en las baterías) o el amianto (en la renovación de los edificios para que sean más eficientes energéticamente).

Para conseguirlo, la Comisión elaborará sendas Directivas: sobre el amianto, en 2022; sobre el plomo y el cobalto, en 2022; y sobre carcinógenos y mutágenos, en 2024

## □ Transición Digital

Las tecnologías digitales pueden crear nuevas oportunidades de empleo y posibilidades de carrera profesional; y pueden suponer beneficios en distintos colectivos de la población trabajadora (personas con discapacidad, de edad avanzada o que realizan tareas peligrosas y monótonas), pero

Estos avances también son fuente de nuevos riesgos (aumento de situaciones irregulares o desconocimiento del desempeño de las nuevas tareas –máquinas y herramientas nuevas-) o pueden agravar algunos de los riesgos existentes (tanto en el ámbito físico –temperatura ambiente, contaminación atmosférica...-), como mental –aumento del teletrabajo, por ejemplo-).

Para conseguirlo, la Comisión revisará las Directivas sobre lugares de trabajo y sobre Equipos de visualización, en 2023.

## □ Estrés y Riesgos Psicosociales

### ➤ Salud mental

Los problemas de **salud mental** afectaban a 84 millones de personas en la UE antes de la pandemia; y el 50% de trabajadores-UE consideran que el **estrés** es habitual en su lugar de trabajo, contribuyendo a la mitad de los días de trabajo perdidos.

Como consecuencia de la pandemia, cerca del 40% de trabajadores comenzaron a hacerlo **a distancia** a tiempo completo, provocando situaciones que han dado lugar a riesgos psicosociales y ergonómicos adicionales como:

- la conectividad permanente,
- la falta de interacción social,

- el mayor uso de las TIC o
- la difuminación de los límites entre vida familiar y trabajo.

Para conseguirlo, la Comisión preparará (en cooperación con Estados e interlocutores sociales):

- Una iniciativa no legislativa sobre la salud mental en el trabajo, antes de 2022, que evalúe los problemas emergentes y plantee orientaciones para la aplicación de medidas.
- Una base analítica, herramientas electrónicas y guías, para evaluar los riesgos psicosociales y ergonómicos relacionados con los empleos y procesos verdes y digitales.
- Un dictamen sobre el apoyo a la salud mental de los trabajadores sanitarios y otros trabajadores esenciales, antes de finalizar el 2021.

➤ **Violencia, acoso o discriminación en el lugar de trabajo**

Por razón de sexo, edad, discapacidad, religión o convicciones, raza u origen étnico u orientación sexual, que pueden afectar a las personas, a sus familias, compañeros, etc., o dar lugar a situaciones de explotación laboral.

Para alcanzar este objetivo, la Comisión:

- Evaluará la manera de reforzar la eficacia de la Directiva sobre sanciones a los empleadores (2009/52/CE)
- Ratificar, por los Estados, el *Convenio nº 190 de la OIT, sobre violencia y acoso* de 2019
- Propondrá una iniciativa legislativa sobre la prevención y lucha contra la violencia de género contra las mujeres y la violencia doméstica, antes del fin de 2021.

☐ **Prevención de riesgos ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

Las últimas tres décadas han traído consigo un progreso significativo en materia de seguridad y salud en el trabajo: Según Eurostat, entre 1994 y 2018, los accidentes mortales en el trabajo en la UE se redujeron en aproximadamente un 70%.

A pesar de este progreso, todavía hubo más de 3.300 accidentes mortales y 3,1 millones de accidentes no mortales en la UE-27 en 2018; y más de 200.000 personas mueren cada año por enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por tanto, mantener y mejorar las normas de protección de la población trabajadora es un reto y necesidad constante. Así, para alcanzar este reto, el **Marco Estratégico** establece las siguientes prioridades:

- Un enfoque de *visión cero* de las muertes relacionadas con el trabajo; para lo cual se propone que Estados miembros (a través de las Inspecciones de Trabajo), interlocutores sociales, empresarios y trabajadores establezcan una prevención mediante:
  - La investigación exhaustiva de accidentes y muertes en el lugar de trabajo
  - La identificación e intervención sobre las causas de estos accidentes y muertes
  - La sensibilización sobre los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
  - El refuerzo de la aplicación de las normas y directrices existentes
  - Evaluación de una visión de conjunto sobre salud y seguridad del sector sanitario y cuidadores, en 2024
  
- Luchar contra el **cáncer** que es la causa principal de mortalidad laboral en la UE (52%, frente al 24% de enfermedades cardiovasculares; el 2% de lesiones y un 22% de otras causas) y contribuye a unas 100.000 muertes en el lugar de trabajo; contra las **enfermedades cardiovasculares profesionales**, respiratorias; y **trastornos muscoesqueléticos**. Para ello la Comisión:
  - Pondrá en marcha consultas con los interlocutores sociales sobre la reducción de los valores límite de humos de soldadura, hidrocarburos aromáticos policíclicos, isopreo y el 1,4-dioxano, en el marco de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, en 2023.
  - Y promoverá el *Código Europeo contra el cáncer entre los trabajadores*
  
- Abordar la limitación a las **sustancias peligrosas** presentes en casi todos los lugares de trabajo, reduciéndolas a un máximo de 26 y beneficiando las condiciones de 40 millones de trabajadores. Para ello la Comisión:
  - Pondrá en marcha consultas con los interlocutores sociales sobre la reducción de los valores límite de acrilonitrilo y los compuestos de níquel y benceno en el marco de la Directiva sobre agentes carcinógenos y mutágenos, en 2023.
  - Analizará y actualizará la protección de los trabajadores expuestos a *sustancias tóxicas para la reproducción*, como el plomo, con efectos sobre la función sexual y la fertilidad o sobre el desarrollo del feto o la descendencia.
  - Evaluará la protección del personal sanitario expuesto a *medicamentos peligrosos* u otros riesgos, en 2022.

## □ Preparación y respuesta rápida ante amenazas: COVID-19

La pandemia de COVID-19 ha afectado a las personas que han estado trabajando en sus lugares de trabajo habituales: los trabajos esenciales de los sectores sanitario o asistencial corrían un mayor riesgo de infectarse con el virus, al tiempo que trabajaban en condiciones muy difíciles. Mientras, las personas que trabajaban desde casa estaban expuestas a riesgos psicosociales y ergonómicos.

La pandemia ha puesto de manifiesto que la seguridad y la salud en el trabajo son fundamentales para la seguridad de los trabajadores y la continuidad de los servicios esenciales; y que las medidas de higiene, las intervenciones no farmacéuticas y el apoyo a la salud mental deben tener mayor prioridad y desarrollar más las sinergias entre la SST y la salud pública.

Por ello, la Comisión propone que es necesario:

- Analizar los riesgos provocados por el virus, prestando especial atención a las profesiones sanitarias y asistenciales; así como los aparecidos por los cambios en la forma de trabajar, en especial, el teletrabajo.
- Estudiar si se han producido accidentes de trabajo por el incumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el tratamiento de la pandemia
- Establecer nuevas medidas preventivas, a nivel nacional y transnacional, para proteger a los trabajadores frente a la crisis del COVID-19
- Potenciar procedimientos de trabajo seguro e impartición de formación adecuada para abordar los peligros del sector sanitario.
- Detectar la necesidad de nuevas medidas frente a la COVID que no puedan ser abordadas por los Estados miembros de manera individual y necesiten de la actuación conjunta de la UE
- Implementar acciones adicionales que permitan:
  - Mejor coordinación de los esfuerzos
  - Intercambio transnacional de experiencias
  - Consecución de objetivos políticos de la UE
  - Mantener y mejorar los estándares de seguridad y salud para los trabajadores, impulsando la adopción de medidas en cooperación con los interlocutores sociales
- Actualizará la recomendación de la Comisión relativa a las enfermedades profesionales para incluir la Covid-19, en 2022.

- Elaborará orientaciones para las inspecciones de trabajo sobre la evaluación de riesgos al amparo de la Directiva sobre agentes biológicos, en 2022
- Evaluará los efectos de la pandemia para desarrollar procedimientos de emergencia y orientaciones frente a posibles crisis sanitarias futuras, en colaboración con los agentes de la salud pública
- Desarrollará, a través de EU-OSHA, herramientas de apoyo y orientación para ayudar a las microempresas y Pymes a proteger la salud y seguridad de sus trabajadores

En definitiva, en materia de prevención de riesgos laborales y del cuidado de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, será necesario trabajar en el desarrollo de muchas actuaciones tomando como referentes las contenidas en este *Marco Estratégico*. En muchos casos, estas actuaciones pueden ir desarrollándose, en el marco de la negociación colectiva, en el ámbito de actuación del sector público español; pero, en otros, será necesario, esperar a obtener los marcos de la Unión Europea que nos permitan su desarrollo en cada uno de los Estados miembros.

## Desafíos del mercado de trabajo ante la implantación de nuevas formas de empleo.-

- a) Estrategias nacionales y/o sectoriales para abordar los desafíos del mercado de trabajo ante las nuevas formas de empleo y su incidencia en las actuales condiciones de empleo de los trabajadores.
- b) Regulación normativa de los *trabajadores independientes* en la GIG economy; prestando especial atención a las regulaciones sobre los *riders* y el trabajo de plataformas.
- c) Tratamiento de la defensa de la salud de los trabajadores ante las nuevas formas de empleo: inestabilidad laboral, precarización, deslocalización, etc.
- d) Influencia de las nuevas formas de empleo en la reestructuración del sector público: Externalizaciones y subcontrataciones
- e) El trabajo a distancia, o remoto, y su implementación en el sector público: voluntariedad, reversibilidad, condiciones, protección de datos, aspectos técnicos, desconexión digital y horarios, prevención de riesgos laborales, etc.

Nos encontramos en un mundo laboral en constante transformación que provoca modificaciones de los mercados laborales con cambios socioeconómicos; implantación de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación; cambios medioambientales y Transición energética; creación de nuevos empleos; Pandemia COVID-19 o digitalización, entre otros.

Estas transformaciones han provocado que aparezcan *Nuevas Formas de Empleo*, si bien, éstas aportan imprevisibilidad, modifican las relaciones laborales tradicionales y generan incertidumbre sobre los derechos y la protección social de los trabajadores afectados; lo que nos obliga a abordar nuevos desafíos que exigen:

- Nuevos conocimientos, capacidades y competencias para hacer frente a esos cambios en el mercado de trabajo
- Mayor necesidad de que los trabajadores dispongan de información completa sobre sus condiciones de trabajo.
- Mayor protección de los trabajadores ante los posibles abusos de los empleadores

Ante esta situación, contamos con un marco normativo al que debemos de prestar especial atención en nuestro objetivo de *luchar contra la crisis económica*: La *Directiva 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea* (que deberá ser transpuesta antes del 1 de agosto de 2022, y que deroga la anterior 91/533); y que establece la necesidad de:

- *Enmarcar adecuadamente el desarrollo de nuevas formas de empleo*

- *Promover la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales*
- *Otorgar a los trabajadores de la Unión ciertos **derechos mínimos nuevos***
- Vincula la *relación laboral* con el tiempo de trabajo: Si la prestación del servicio supone una media de al menos 3 horas semanales (incluidas las horas extraordinarias) en un período de 4 semanas consecutivas. (Art. 1.3)
- Obliga a informar al trabajador sobre sus condiciones laborales por escrito o en formato electrónico (Arts. 3 y 5)
  - La *información básica*, en el plazo máximo de una semana natural desde su primer día de trabajo; el resto de la información en el plazo de 1 mes.
  - Los Estados elaborarán plantillas y modelos para facilitar que el empleador proporcione esta información.
- Establece una lista de *contenidos esenciales del contrato de trabajo* (o la relación laboral) (Art. 4):

No obstante esta normativa europea pendiente de implantación, la legislación española ya recoge algunas de las previsiones contenidas en la Directiva:

- Establece el *contenido de los contratos de trabajo en diversos del Estatuto de los Trabajadores* (artículos 14 al 17; 46 al 49; 51) con contenidos similares a la Directiva 2019/1152.
- El contrato de trabajo contiene parte de la información de las condiciones de trabajo que el empleador debe de facilitar al trabajador.
- El comité de empresa tiene derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral

Problemáticas de las *nuevas formas de empleo*: La ausencia de relación laboral provoca:

- Inestabilidad laboral
- Precarización laboral
- Deslocalización
- Existencia de riesgos laborales que es necesario evaluar y prevenir
- Falta de socialización

- Falta de derechos y condiciones de trabajo: retribuciones por debajo del salario mínimo, ausencia de vacaciones, falta de prestaciones en situaciones de Incapacidad temporal...

Además, esta misma ausencia de relación laboral hace muy difícil que haya una vinculación con las organizaciones sindicales, debido, tanto a la deslocalización del trabajador, como a las diferentes prioridades de cada individuo (individualización de las negociaciones) y obliga a abordar aspectos tan esenciales como:

- Garantizar un empleo de calidad frente a la inestabilidad laboral)
- Una Formación adecuada de los trabajadores
- Una Protección social antela vulnerabilidad laboral y
- El Tratamiento de aspectos relacionados con la Salud Laboral (prevención de la deslocalización y la falta de sociabilización).

### La GIG Economy:

Es un concepto importado de Silicom Valley, que implanta un modelo laboral con un elemento común: la ausencia de relación laboral, a través de “*emprendedores*”, *freelance* o autónomos (o “falso autónomo”); o de *Trabajadores Independientes* [término acuñado en 2015 por el exsecretario de Empleo Seth Harris y el economista de Princeton Alan Krueger, al que denominan una “*tercera categoría*” de la GIG Economy]

La figura del *trabajador independiente* permite que las empresas le otorguen beneficios (como un seguro de enfermedad) sin que eso pueda servir para demostrar una relación laboral.

Este sistema de trabajo utiliza las *startups*, aplicaciones que ponen en contacto a unos con otros y proveen de servicios puntuales de profesionales no cualificados y no sometidos a regulación, buscando un sistema de economía colaborativa.

Los profesionales aportan el trabajo y los medios y quien gana dinero es quien cobra el porcentaje, produciéndose una situación laboral en la que un profesional es contratado, puntualmente, para realizar trabajos esporádicos en los que aportará todo lo necesario (elementos de trabajo) para desarrollar la actividad que se le demanda.

En España contamos con varias plataformas:

- La “*Corner Job*”, considerada la APP nº 1 de búsqueda de empleo, con 100.000 contrataciones en 2019 y con una recaudación superior a los 50 millones de euros.



- Wayyok, que pone en contacto a usuarios con profesionales de la limpieza del hogar, con más de 15.000 usuarios registrados y más de medio millón de euros de financiación.
- Beetripper, que pone en contacto a viajeros con ciudadanos que asumen un papel de “guía turístico” por una tarifa plana de 7€/h
- Etece, que facilita servicios de fontanero, tapicero, costurera, contable, organizador de eventos...
- Amazon; Uber; Spotify; Airbnb

### **Los contratos a demanda:**

Son contratos *imprevisibles* en cuanto al momento de su prestación ya que no están sujetos a un horario ni a una duración de la jornada concreta, en la que el empleador tiene la flexibilidad de llamar al trabajador para que trabaje cómo y cuando sea necesario

Sobre esta modalidad, la nueva *Directiva 2019/1152*, establece una serie de requisitos para garantizar un *nivel mínimo de seguridad y de previsibilidad* en la prestación del servicio, evitando abusos (Arts. 10 y 11)

### **Los Riders:**

O *repartidores*, son falsos trabajadores por cuenta propia (falsos autónomos): Se declara que un trabajador lo es por cuenta propia, aunque cumple las condiciones propias de una relación laboral por cuenta ajena, con el objetivo de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales situándose en el marco de contrataciones de “falsos autónomos” para realizar trabajos “asalariados”.

El sistema de trabajo se apoya en las plataformas en línea como Glovo; Deliveroo; Amazon, Ubereats; Just Eat...

En España, el *RD-L 9/2021, de 11 de mayo, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Ley Rider)* que es fruto de un acuerdo en el marco del Diálogo Social entre el Ministerio de Trabajo, Sindicatos y Empresarios (10/3/21) y que incorpora el criterio establecido por el Tribunal Supremo en la S. 805/2020, que reconoce que estas relaciones laborales son por cuenta ajena (asalariados y no autónomos), concediendo a las empresas de reparto un plazo de 3 meses para que regularicen estas situaciones

Su objetivo es *dar protección a las personas trabajadoras que presten servicios bajo estas formas de empleo*, buscando generar seguridad jurídica garantizando tanto los derechos de los repartidores como que todos los operadores del sector tengan que llevar a cabo su actividad bajo las mismas reglas; establecer *la presunción de*

*laboralidad de las actividades de distribución o reparto de cualquier tipo de producto o mercancía, a través de la gestión algorítmica del servicio o condiciones de trabajo a través de una plataforma digital; y reconocer la condición de asalariado de estos trabajadores, obligando a las empresas a cotizar por ellos y aplicarles las condiciones de trabajo recogidas en el ET o en los convenios colectivos del sector.*

Además, establece los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en el entorno laboral digitalizado. En base a esto, la empresa deberá informar de las reglas en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Los algoritmos se basan en parámetros que pueden generar exigencias imposibles de cumplir para aumentar la productividad que pueden provocar despidos

### **La industria 4.0 y la Robotización:**

La Economía 4.0, o cuarta revolución industrial (industria 4.0) es un modelo caracterizado por el uso de la tecnología digital para automatizar los sistemas productivos, comerciales, políticos, científicos... y en general todos los sistemas sociales

Implica una nueva revolución industrial que combina la fusión de tecnologías emergente de campos tan diferentes como la robótica, la inteligencia artificial, la nanotecnología, la computación cuántica, la biotecnología, la impresión 3D, etc.

Idealmente, la Industria 4.0 hace series de producción más cortas y rentables, y se puede aprovechar la información para el análisis en tiempo real y la toma de decisiones; permitiendo a los trabajadores humanos lograr más en sus trabajos, eliminando tareas repetitivas y proporcionándoles mejores herramientas robóticas

Este sistema de trabajo tiene una serie de ventajas para el trabajador, como:

- Disminución de las tareas repetitivas, peligrosas y de menor valor añadido al ser realizadas por robots o cobots.
- Menor exposición a ambientes contaminantes
- Mayor disponibilidad de datos para objetivar y tomar decisiones
- Reducción de incidentes consecuencia de los mantenimientos
- Mejora de las habilidades, llegando a hacer grandes trabajos de forma más eficaz
- Ahorran horas de trabajo y hacen el tiempo más productivo

Pero, también una serie de riesgos, similares a los que ya hemos comentado:

- Creación de nuevos ritmos de trabajo.
- Aislamiento social.
- Sedentarismo y enfermedades asociadas a este comportamiento.
- Alteraciones en las relaciones laborales y personales.
- Cambios de horarios.
- Desempleo masivo, debido al amplio proceso de automatización que está ocurriendo en todas las industrias. [Diversos estudios apuntan una pérdida de 2/3 de los actuales puestos de trabajo]

## El papel de los interlocutores sociales en la protección de los derechos de los trabajadores y de sus condiciones de empleo en los momentos de crisis.

- a) Utilización de las herramientas de participación de los trabajadores (información y consulta) en la gestión de la pandemia sanitaria y en la crisis económica
- b) Los desafíos en la negociación colectiva ante las crisis sanitaria y económica y la implantación de nuevas formas de empleo
- c) Enmarcar, de manera adecuada, el desarrollo de nuevas formas de empleo, garantizando la seguridad y la previsibilidad de las relaciones laborales
- d) Establecer, a través de la negociación colectiva, derechos mínimos de protección de los trabajadores: Retribuciones, condiciones de empleo, jornada laboral, formación, etc.
- e) El tratamiento del diálogo social y de la negociación colectiva en el ámbito del sector público de los socios participantes: Dificultades, desafíos y propuestas de mejora

### Dualidad de Regímenes:

En España mantenemos una dualidad de regímenes jurídicos que, por un lado, condiciona la composición de las *Unidades de Negociación* en las que llevamos a cabo la negociación colectiva; y, por otro lado, establece diferencias entre las reglas de *legitimación* para estar presentes en la negociación colectiva.

Así, el personal del *Sector Público*, que podemos definir como aquel que desempeña funciones retribuidas en las AA.PP. al servicio de los intereses generales de la ciudadanía, y cuyas condiciones de empleo se regulan en el *Estatuto Básico del Empleado Público*, se clasifica en tres tipos con diferencias en su vinculación jurídica y en la manera de establecer sus unidades de negociación:

- ✓ Funcionarios: de carrera e interinos: Relación Estatutaria regulada por el Derecho Administrativo
- ✓ Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal: Se rige por el *Estatuto de los Trabajadores* y determinados preceptos del TREBEP (art. 7)
- ✓ Personal Eventual: Confianza y asesoramiento por nombramiento

Aun no siendo una clase específica de personal del sector público, tenemos que diferenciar al *Personal Estatutario* de los Servicios de Salud, que se rige por su propia Ley 55/2003 del *Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de*

*Salud* y que en lo no previsto en su *Estatuto*, les son de aplicación las disposiciones generales sobre Función Pública de la Administración correspondiente y, en todo caso, el TREBEP que identifica al personal sanitario con los funcionarios, a estos efectos.

Por último, también hemos de referirnos al *Personal de la Empresa Privada* que se rige por el *Estatuto de los Trabajadores*; que dispone de unas condiciones de participación y de negociación más abiertas que las establecidas para los funcionarios públicos; y que puede establecer sus unidades electorales y sus unidades de negociación por acuerdo entre sindicatos y empleadores

#### Derechos de Información y Consulta:

Junto a la dualidad de regímenes jurídicos, también es necesario señalar la existencia de una dualidad en cuanto a la representación de los trabajadores que tienen incidencia en la estructuración tanto de los derechos de información y consulta a los que nos referimos a continuación, como del de negociación colectiva.

- Representación Sindical: Los **Sindicatos** a través de las Secciones Sindicales y los Delegados Sindicales.
- Representación Unitaria: Los **comités de empresa** que representan a la totalidad de trabajadores en la Empresa [*Juntas de Personal* en el ámbito funcional]

La Directiva 2002/14/EC, sobre los derechos de Información y Consulta, se transpone a través de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se adaptan:

- El art. 4.1 g), sobre derechos básicos de los trabajadores
- El art. 64, sobre competencias del Comité de Empresa
- El art. 65, obligación del sigilo profesional de los representantes
- Las medidas para garantizar la protección de los representantes de los trabajadores a que la Directiva obligaba a los Estados miembros, se contienen en el art. 68 ET, sobre garantías de los comités de empresa.

La Legislación Laboral española (Estatuto de los Trabajadores), ya contenía los supuestos de la Directiva desde 1980, para el personal laboral y desde 1987 para el personal Funcionario. Las novedades incorporadas son:

- El reconocimiento del derecho a la información sobre actuaciones medioambientales con incidencia sobre el empleo

- El deber de los representantes de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir la sostenibilidad medioambiental si está pactado en el convenio colectivo

A la vez que mantiene aspectos normativos que superan los contenidos de la Directiva en

- Derechos básicos de los trabajadores
- Competencias del Comité de Empresa
- Medidas para garantizar la protección de los representantes de los trabajadores.

Partiendo de esta regulación, se establece, por una lado el derecho de participación de los trabajadores:

*Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Órganos de Representación con sus funciones de Consulta, Orientación, Propuesta y Emisión de Informes. (art. 4 ET)*

Y la forma en que se establece la puesta en práctica de este derecho:

*El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma... (art. 64 ET)*

La concreción de estos Derechos de Información y Consulta de los Representantes de los Trabajadores, tiene un triple alcance que debe de tener lugar, siempre, con carácter previo a la ejecución de una determinada acción por parte del empresario o Administración Pública:

- El derecho a ser informados, sobre determinados aspectos, con carácter trimestral, anual o cuando proceda.
- El derecho a ser informado y consultado, en una serie de materias
- El derecho a emitir informe, en el plazo de 15 días, sobre determinadas actuaciones

Recibir Información: Ser informados

- ✓ Sobre la política de personal: Evolución de las retribuciones, empleo, y sobre programas de mejora del rendimiento.

- ✓ Sobre la evolución del sector económico de la Empresa: Situación económica, evolución de producción y ventas, balance, cuenta resultados
  - ✓ Conocer los modelos de los contratos de trabajo y recibir la copia básica de los mismos.
  - ✓ Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad.
  - ✓ Conocer los índices de absentismo y sus causas (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, siniestralidad laboral) y buscar soluciones conjuntas para su prevención.
  - ✓ Conocer las medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la aplicación de un *Plan de Igualdad*.
- Información y Consulta: Ser informado consultado
- ✓ Situación y estructura del empleo en la empresa y su probable evolución
  - ✓ Cualquier decisión de la empresa que pueda provocar cambios en la organización del trabajo
  - ✓ Cualquier decisión sobre la adopción de medidas preventivas
- Consulta: Emitir Informe
- ✓ Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales
  - ✓ Reducciones de jornada.
  - ✓ Traslado total o parcial de las instalaciones.
  - ✓ Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que afecte al volumen de empleo.
  - ✓ Planes de formación profesional en la empresa.
  - ✓ Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo

Estos derechos de información y consulta tienen 2 restricciones, al igual que ocurre con la Directiva 2002/14/CE:

- La Empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

- ❑ Y la obligación de Sigilo sobre la información recibida por parte del Comité de Empresa tanto sobre las informaciones recibidas con carácter reservado, como sobre la difusión de los documentos entregados

### La Negociación Colectiva:

En España, la negociación colectiva es un derecho constitucional

*La Ley garantizará el derecho a la **negociación colectiva laboral** entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los **convenios**. (Art. 37 CE)*

Desarrollado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores; si bien concretándose en la negociación que afecta tanto al personal laboral de las Administraciones Públicas, como a los trabajadores de la Empresa Privada

Y reconocido en el TREBEP: para el personal funcionario del sector público [A los funcionarios no se les reconoce la negociación colectiva como derecho hasta el año 2007, con la publicación del EBEP]

*Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, entendiéndose por esta, “el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de las Administraciones Públicas” (Art. 31 TREBEP)*

*Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo. (Art. 15.b) TREBEP)*

En este sentido, y circunscribiéndonos al sector público, por negociación colectiva se entiende el derecho a **negociar la determinación de las condiciones de trabajo** de los empleados de las Administraciones Públicas (art. 31.2 TREBEP; estando excluidos de esta capacidad de negociación una serie de colectivos: los Jueces, Magistrados y Fiscales; los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar [Guardia Civil]; y los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, excepto los Cuerpos de Policía Local [arts. 2-4 del EBEP].

Esta negociación colectiva cumple, además, con otros principios que resumimos a continuación:

- Está sujeta a los **principios** de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia. [En este caso



igual que para el personal sujeto al ET; excepto la *cobertura presupuestaria*, que solo tienen los empleados públicos]

- Recae, **únicamente, en los Sindicatos**; esto es: ni las Juntas de Personal ni los Delegados de Personal Funcionarios tienen capacidad para negociar.
- La capacidad de negociación reconocida a los Sindicatos se establece en los artículos 6.3 c); 7.1 y 7.2 de la **LOLS**, además de lo previsto en el capítulo IV del TREBEP (volveremos sobre esto al referirnos a la legitimación negociadora).

#### Materias de obligada negociación y cuya negociación no es obligatoria:

Estas materias se recogen en el artículo 37 del TREBEP (y en el 80.2 EM para el personal Estatutario) y se dividen en dos bloques:

- Las de *Obligada negociación* relacionadas en el apartado 1º del artículo 37.
- Aquellas cuya *negociación no es obligatoria*, relacionadas en el apartado 2º del mismo artículo 37.

Las materias de obligada negociación se establecen para el ámbito de cada Mesa y “*en relación con las competencias de cada Administración Pública*” (indicándose como preceptivas de la Mesa del 36.1, las retribuciones y las materias que deban regularse con carácter de norma básica –art. 36.2-); afectando a la práctica totalidad de las condiciones de trabajo de los funcionarios; y, en concreto a las siguientes:

- La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- Los planes de Previsión Social Complementaria.
- Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

- Los criterios generales de acción social.
- Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica,
- Así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Además, el artículo 38.9 establece (la posibilidad, no la obligatoriedad) que los Pactos y Acuerdos, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva; así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras

En cuanto a las materias cuya negociación no es obligatoria, la normativa establece las siguientes:

- Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Excepto si tienen repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos relacionadas en el art. 37.1, en cuyo caso se procederá a su negociación
- La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
- La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
- Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
- La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.