

APORTACIONES DE FSC CCOO-PV PARA SU INCORPORACIÓN AL DOCUMENTO

Adición
Eliminar

PROPUESTA DE PROGRAMA PILOTO DE POTENCIACIÓN DEL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN FRENTE A LA COVID-19 EN LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

INTRODUCCIÓN

- PRIMERO Causas y objetivos de la propuesta que fundamenta la implantación del Programa
- SEGUNDO Objeto del Programa
- TERCERO Ámbito de aplicación objetivo
- CUARTO Ámbito de aplicación subjetivo
- QUINTO Informe del órgano superior o directivo del que dependan los puestos de trabajo
- SEXTO Duración del Programa
- SÉPTIMO Distribución de la jornada semanal del personal participante y registro horario.
- OCTAVO Requisitos técnicos y estructurales: marco tecnológico, aplicaciones y herramientas informáticas necesarias para el desempeño del teletrabajo.
- NOVENO Prevención de riesgos laborales y protección de datos de carácter personal.



BORRADOR



INTRODUCCIÓN

La situación de emergencia de salud pública y de crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud ocasionada por la COVID-19, elevada a pandemia internacional por la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), determinó la aprobación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE número 67, de 14-03-2020), cuyas medidas, como recoge su preámbulo, «se encuadran en la acción decidida del Gobierno para proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública».

Como es lógico, esa crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y la consiguiente declaración del estado de alarma, unidas a la crisis social y económica derivadas de todo ello, afectaron directamente al trabajo del personal empleado público (especialmente al sanitario, pero también al no sanitario) de las diversas Administraciones Públicas, incluida la Generalitat Valenciana. En concreto, buena parte del personal no sanitario tuvo que pasar en tiempo record a realizar una modalidad no presencial de trabajo, con todo el esfuerzo de tiempo y recursos de todo tipo (humanos, económicos, etc.) que resultó necesario para ello.

En esa situación y en función de la evolución de la pandemia en España se fueron adoptando nuevas y sucesivas medidas y el 28 de abril de 2020 se aprobó el “Plan para la transición a la nueva normalidad”, basado, entre otros, en los principios definidos por la OMS para plantear el desconfinamiento, dos de los cuales son:

«- Minimizar los riesgos en lugares con alto potencial de contagio como son los centros sanitarios y de cuidados, los lugares cerrados y los lugares públicos donde se produce una gran concentración de personas.

- Establecer medidas preventivas en los lugares de trabajo y promover medidas como teletrabajo, el escalonamiento de turnos y cualesquiera otras que reduzcan los contactos personales».

Conforme se fue avanzando en las sucesivas fases de desescalada de ese Plan, se fueron aprobando los planes de contingencia y continuidad del trabajo de las distintas consellerias y organismos públicos de la Generalitat Valenciana, así como diversas normas (entre la que destaca el Decreto 8/2020, de 13 de junio, del president de la Generalitat), que seguían esa misma línea de evitar la concentración de personas **mediante la organización del trabajo con diversas medidas preventivas recogidas en los planes de contingencia en los centros de trabajo y de potenciar entre las que se encuentra las modalidades no presenciales de trabajo fundamentalmente con personas especialmente vulnerables.**



Finalmente, próxima ya la finalización del estado de alarma y la implantación de la denominada “nueva normalidad” prevista en el citado Plan estatal, y teniendo en cuenta que, pese a ello, la crisis sanitaria provocada por la pandemia continuaba, se aprobó el aún vigente Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Entre esas medidas, el artículo 7 el Real Decreto-ley 21/2020 incluye las de prevención e higiene en los centros de trabajo y, en concreto, en su apartado 1.e) establece expresamente «**Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.**».

Medida que se ha materializado, entre otros, en el acuerdo alcanzado al respecto en la Administración General del Estado y reflejado en la Resolución de 17 de junio de 2020, del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública, de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad. Y se ha implantado también o está en fase de elaboración en casi todas las Comunidades Autónomas y otras administraciones.

En el ámbito de la Generalitat Valenciana se ha adoptado el Acuerdo de 19 de junio, del Consell, sobre medidas de prevención frente a la COVID-19 (DOGV núm. 8841, de 20-06-2020), que prevé en su Anexo II la “Recuperación de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat”, si bien junto a diversas medidas necesarias en los centros de trabajo de dicha Administración para la prevención y contención de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, para finalizar estableciendo en su apartado Decimotercero:

«Con la finalidad de incorporar las fórmulas más adecuadas para hacer posible la adopción de modalidades no presenciales de prestación de servicios, como el teletrabajo, prevista en la disposición adicional décima de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, la conselleria competente en materia de función pública impulsará una nueva regulación de esta materia, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, que sustituya o complemente la contemplada en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.».

No obstante, esa tarea se demorará en el tiempo y mientras tanto no es posible prescindir del teletrabajo al no haber finalizado la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y, por tanto, seguir siendo necesario extremar todas las precauciones frente a ella, al mismo tiempo que se asegura el mantenimiento de la actividad administrativa.



Porque el teletrabajo, pese a que tuvo que implantarse de urgencia en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat durante la vigencia del estado de alarma, se ha demostrado como una modalidad de trabajo altamente efectiva para prevenir los contagios y la aparición de nuevos brotes epidemiológicos en esos centros de trabajo (que, sin embargo, sí se produjeron con anterioridad a su implantación y, sobre todo, con el posterior retorno masivo a la modalidad presencial de trabajo) y continuar prestando los servicios públicos, sin que por ello se vea afectada en modo alguno su calidad.

Algo posible gracias al actual desarrollo de las tecnologías de la información, que permite ya formas de trabajo alternativas a las estrictamente presenciales, especialmente el teletrabajo, y que durante el estado de alarma fue posible implantar rápida y masivamente en la Generalitat Valenciana gracias al gran trabajo y esfuerzo del personal de la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Hay que puntualizar, no obstante, que la experiencia de teletrabajo durante la pandemia ha puesto de manifiesto aspectos que requerirán análisis más profundos y mejoras en la organización del mismo, que habrá que abordar en el momento de la elaboración de la norma que sustituya o complemente la contemplada en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell. Es decir, este Programa piloto no pretende más que dar respuesta a la situación actual, provocada por la COVID-19, pero en ningún caso pretende establecer pautas o normas que pretendan subsistir una vez pase la crisis sanitaria.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 10.2 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo del Consell, de Regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, el 17 de julio de 2020 se presenta la Propuesta de Programa Piloto de potenciación del teletrabajo de la CESSPCT a las organizaciones sindicales más representativas CCOO_PV, CSIF, Intersindical y UGT-PV que tras analizarlo y realizar sus aportaciones le prestan su apoyo y conformidad.

(NOTA, el art 10.2 habla de jornada y horarios especiales y este documento en el apartado SEPTIMO, 4 indica que “no supondrá modificación ni de jornada y horario.”)

~~De acuerdo con todo ello y en consonancia con lo acordado por el correspondiente Comité de Seguridad y Salud en su reunión de fecha 22-06-2020, el pasado 10 de julio de 2020 esta Subsecretaría, al modificar el Plan de Contingencia y Continuidad en el trabajo durante la COVID-19. Torre 2 CA90 (aprobando su versión v.4.1), resolvió también presentar la siguiente **PROPUESTA DE PROGRAMA PILOTO DE POTENCIACIÓN DEL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN FRENTE A LA COVID-19 EN LA CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE,**~~



SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO hasta la finalización de la crisis sanitaria, adaptando el marco normativo establecido por el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el cual se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, a la nueva normalidad provocada por la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, en tanto se tramite y apruebe la nueva regulación prevista en el Apartado Decimotercero del Anexo II del Acuerdo del Consell 19/06/2020;

(NOTA, El comité de Seguridad y Salud laboral no es órgano competente para presentar propuestas que afectan a las condiciones laborales como las reguladas en el Decreto 82/2016.)

PRIMERO. Causas y objetivos de la propuesta que fundamenta la implantación del Programa.

Es sobradamente conocido el impacto de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, la consiguiente declaración del estado de alarma y la crisis social y económica derivadas de todo ello, en el trabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana.

En concreto, dado el ámbito competencial de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (en adelante CESSPCT), ha sido evidente el inmenso esfuerzo realizado por su personal, con la imprescindible colaboración del personal adscrito a la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en lo sucesivo DGTIC), invirtiendo trabajo, tiempo y recursos de todo tipo (humanos, económicos, etc.) con el fin de poder implantar modalidades de trabajo no presencial, para las cuales la Administración no estaba aún preparada y que no pueden, ni deben desaprovecharse ahora desmontando una estructura que ha permitido un elevado grado de trabajo y de desempeño de las funciones propias del personal de la CESSPCT.

Además, la amenaza sanitaria no ha desaparecido, y la posibilidad de contagio continúa. Es por eso que el Gobierno de España y la Generalitat continúan estableciendo medidas de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la COVID-19, con la potenciación del uso del teletrabajo como elemento fundamental para prevenir la aglomeración de personas, no solo en los puestos de trabajo, sino también en los desplazamientos a esos centros, en los espacios comunes (accesos, aparcamiento, ascensores, escaleras, baños, etc.) y en los establecimientos que prestan servicios a su alrededor.

(Nota: Este párrafo se contradice con la existencia de medidas preventivas adoptadas en los planes de contingencia que supuestamente se han ido revisando. Estos planes de contingencias establecen responsabilidades claras de la puesta en práctica de las medidas



preventivas y si no se están cumpliendo en espacios de los citados habría que tratarlo donde corresponde)

Así, el apartado 1.e) del artículo 7 (Centros de trabajo) del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, prevé:

«1. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral que resulte de aplicación, el titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades, deberá: (...)

e) Adoptar medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.».

Y, a nivel autonómico, el Anexo II del Acuerdo de 19 de junio, del Consell, sobre medidas de prevención frente a la COVID-19, establece en sus apartados Tercero y Decimotercero:

«Tercero. Sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa que resulte de aplicación, las personas titulares de las subsecretarías de la presidencia de la Generalitat y de las distintas consellerías, así como de los órganos que ostenten la dirección superior de personal de los respectivos organismos públicos adscritos a las mismas, deberán: (...)

c) Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo, y en su caso, la regulación de horario escalonado y la organización de turnos, así como el uso de los lugares comunes, de forma que se garantice el mantenimiento de una distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre el personal empleado público. (...)

Asimismo, se impulsarán las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, previstas en la normativa vigente.

d) Adoptar medidas para evitar la coincidencia masiva de personas, tanto personal empleado público como usuarias o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.».

«Decimotercero. Con la finalidad de incorporar las fórmulas más adecuadas para hacer posible la adopción de modalidades no presenciales de prestación de servicios, como el teletrabajo, prevista en la disposición adicional décima de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, la conselleria competente en materia de función pública impulsará una nueva regulación de esta materia, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, que sustituya o complemente la contemplada en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.».



Como medida preventiva, el hecho de que una parte de la plantilla esté en modalidades de trabajo no presencial garantizaría una menor cantidad de personal potencialmente contagiado en caso de producirse una infección en alguna persona del centro de trabajo, con la consecuente disminución de las personas que habría que poner en cuarentena y, potencialmente, en situación de incapacidad temporal.

Evidentemente, es una medida que permite un mayor y mejor cumplimiento la normativa de prevención de riesgos laborales y, además, evita o, al menos, minimiza que la prestación de los servicios públicos pueda verse afectada por la falta de personal derivada de brotes o casos de contagio de la COVID-19.

Por eso, mientras continúe la pandemia y hasta que se implemente la nueva regulación en la materia, se propone la adopción de este Programa de potenciación del teletrabajo como medida de prevención frente a la COVID-19 en la CESSPCT.

SEGUNDO. Objeto del Programa.

1. Este Programa tiene por objeto la regulación de la prestación de servicios profesionales mediante la modalidad de teletrabajo de todos los puestos de trabajo susceptibles de ello de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (en adelante CESSPCT), **previa evaluación de riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo como medida de prevención frente a la COVID-19 hasta la finalización de la crisis sanitaria que ha ocasionado, con una duración hasta el 31 de enero de 2021 ampliable por periodos de 4 meses previa revisión y seguimiento del cumplimiento de sus objetivos por parte de la Comisión de Seguimiento que se constituirá al efecto,** y en tanto se tramita y aprueba la nueva regulación prevista en el Apartado Decimotercero del Anexo II del Acuerdo de 19 de junio, del Consell.

2. Dicha regulación se realiza conforme a lo dispuesto en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el cual se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat, si bien adaptando ese marco normativo a las necesidades derivadas de la crisis sanitaria y de la nueva normalidad resultante de ella, de modo que permita garantizar la seguridad y salud de los empleados públicos de la CESSPCT (con especial protección del personal sensible o vulnerable a la COVID-19) y la necesaria conciliación de la vida personal, laboral y familiar, al mismo tiempo que se asegura la adecuada y continuada prestación de los servicios públicos.

TERCERO. Ámbito de aplicación objetivo.



1. Dada la situación excepcional de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, tienen la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo todos los de la CESSPCT incluidos en el presente Programa piloto:

— Que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a su naturaleza y características específicas, así como a los medios requeridos para su desarrollo;

— Y cuyas funciones no conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.

— Cualquier otro, cuando se trate de puestos de jefatura o coordinación, que así se determine por la dirección general competente en materia de función pública tras el análisis de las solicitudes recibidas a instancia del órgano competente en materia de personal.

2. Se incorpora como Anexo la relación de puestos de trabajo de la CESSPCT susceptibles de ser incluidos en este Programa.

CUARTO. Ámbito de aplicación subjetivo.

1. El teletrabajo se aplicará al personal empleado público que ocupe los puestos de trabajo incluidos en el anexo de este Programa y, especialmente, a quienes ya teletrabajaran con anterioridad a su entrada en vigor.

No obstante, el teletrabajo es de carácter voluntario, por lo que dicho personal deberá solicitar a la Subsecretaría su inclusión en el programa piloto de potenciación del teletrabajo frente a la COVID-19.

Se podrá renunciar a él mediante solicitud expresa dirigida a la Subsecretaría de la CESSPCT con una antelación de 3 días hábiles.

(NOTA, la renuncia al teletrabajo si no se realiza trabajo presencial varios días a la semana implica cambios organizativos y supervisión del servicio de prevención para actualizar la evaluación de riesgos a no ser que los espacios se queden reservados por si el trabajador cambia de idea)

El personal incluido en el Anexo que no disponga de los medios técnicos (hardware, conexión VPN) proporcionados por la Administración, podrá incorporarse al teletrabajo una vez resueltas estas carencias, previa comunicación a la Subsecretaría, que solicitará la previa evaluación de riesgos laborales del puesto de trabajo para certificar que el mismo cumple con la normativa en materia de seguridad y salud.



Todo ello hace innecesario el establecimiento de un baremo aplicable para la selección del personal participante en este Programa.

2. Así mismo, si la naturaleza del puesto lo permite, el teletrabajo será de aplicación preferente a los siguientes colectivos:

- a) Las personas que tengan a su cargo menores de hasta 13 años o bien mayores o dependientes, con la finalidad de posibilitar la conciliación de la vida personal, laboral i familiar. En estos casos la evaluación del puesto se realizará atendiendo a estas consideraciones. (factores psicosociales)
- b) Las personas pertenecientes a los grupos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como grupos vulnerables o con especial sensibilidad en relación a la infección de la COVID-19, para garantizar la especial protección de su seguridad y salud. Se evitará, en especial, que deban pasar a la situación de incapacidad temporal.
- c) Las personas pertenecientes a colectivos de diversidad funcional que presenten problemas de movilidad

QUINTO. Informe del órgano superior o directivo del que dependen los puestos de trabajo.

1. Se ha solicitado informe-propuesta previo a todos los órganos superiores y directivos de la CESSPCT de los que dependen los puestos de trabajo incluidos en este Programa para su inclusión en él. No obstante, con posterioridad podrán solicitar su modificación mediante escrito motivado dirigido a la Subsecretaría.

2.- Los puestos de trabajo incluidos en este programa y cuya solicitud haya sido presentada por el empleado público se comunicarán al servicio de prevención de riesgos laborales para la evaluación de los puestos previo a la certificación de la decisión.

2. La implantación de este Programa resulta, además, conforme a lo acordado por el correspondiente Comité de Seguridad y Salud en su reunión de fecha 22 de junio de 2020.

2.3. Una vez aprobado, este Programa se incorporará al correspondiente plan de contingencia y continuidad del trabajo de los centros de trabajo a los que estén adscritos los puestos de trabajo incluidos en él.

SEXTO. Duración del Programa.

De conformidad con lo expuesto tanto en la introducción, como en las causas, objetivos y objeto de este Programa piloto, el mismo será de aplicación desde el momento de su aprobación y hasta que se determine



el fin de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, 31 de enero de 2021 y posteriores prorrogas de cuatro meses previa evaluación y seguimiento en el último mes de vigencia por la Comisión de seguimiento constituida al efecto o bien hasta que, de conformidad con el apartado Decimotercero del Anexo II del Acuerdo del Consell de 19 de junio de 2020, se apruebe la nueva regulación que sustituya o complemente la contemplada en el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

SÉPTIMO. Distribución de la jornada semanal del personal participante y registro horario.

1. Con carácter general, la jornada de trabajo del personal empleado público cuyo puesto de trabajo esté incluido en este Programa, se distribuirá de forma que un máximo de tres días a la semana preste sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo, siendo, por tanto, el número de días de modalidad presencial semanal en el centro de trabajo no inferior a dos, todo ello de acuerdo con su jornada y horario habituales y respetando en ambas modalidades de trabajo el tiempo de respectiva permanencia o conexión obligatoria fijado con carácter general entre las 09.00 y las 14.00 horas, de lunes a viernes.

2. No obstante, tanto en los supuestos previstos en el punto 2.b) del apartado Cuarto de este Programa, como en el caso de que la evolución de la crisis sanitaria así lo requiera, se teletrabaja la totalidad de días de la semana, o bien, si las circunstancias lo permiten, cuatro días de la misma. **Esta medida se adoptará previo acuerdo del comité de seguridad y salud y las modificaciones al respecto se deben comunicar al personal con 3 días de antelación para su aceptación.**

Siempre que las condiciones organizativas del respectivo Servicio o Unidad al que esté adscrito el puesto de trabajo lo permitan, las personas incluidas en los supuestos previstos en el apartado Cuarto.2.a) de este Programa podrán solicitar la aplicación de esta jornada mediante escrito motivado dirigido a la Subsecretaría de la CESSPCT.

3. La persona responsable de cada Servicio o Unidad de la CESSPCT, bajo la supervisión de la Subsecretaría, determinará los concretos días de la semana en que haya de producirse la prestación presencial de servicios, estableciendo al efecto los turnos y rotaciones que sean necesarios entre el personal a su cargo, a fin de conjugar el adecuado y continuado funcionamiento del servicio con los derechos, intereses y circunstancias de dicho personal y las medidas organizativas de protección de la seguridad y salud, evitando la acumulación innecesaria de personas.



Dichas circunstancias organizativas de turnos, rotaciones, presencia, o cualquier otra que pudiera determinarse, deberán estar recogidas en documento con la conformidad expresa del personal.

Debera proporcionarse listado a las organizaciones sindicales pertenecientes a la Comisión de seguimiento de estas medidas organizativas.

En cualquier caso, el personal vendrá obligado a mantener la debida coordinación con los responsables de los Servicios y Unidades a que estén adscritos, de forma que sea posible la necesaria planificación de la actividad y un desarrollo eficiente de la misma.

Y para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y la persona teletrabajadora se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto.

4. El teletrabajo no supondrá modificación ni de la jornada y horario de cada persona empleada pública, ni de sus retribuciones, respetándose en todo caso el descanso necesario y la desconexión digital.

5. Por necesidades URGENTES del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida, con una antelación mínima de 24 horas la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo.

65. Todo el personal empleado público cuyo puesto de trabajo esté incluido en este Programa deberá fichar en el sistema gvCronos, tanto cuando teletrabaje, como cuando realice trabajo presencial.

OCTAVO. Requisitos técnicos y estructurales: marco tecnológico, aplicaciones y herramientas informáticas necesarias para el desempeño del teletrabajo.

1. Excepcionalmente, dada la subsistencia de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se mantendrán aquellos requisitos técnicos y estructurales, marco tecnológico, aplicaciones y herramientas informáticas implementados por la DGTIC durante la vigencia del estado de alarma para permitir el trabajo no presencial (VPN, acceso al escritorio remoto, etc.), haciendo posible que puedan desempeñarse las tareas propias del puesto de trabajo en idénticas condiciones a cómo serían ejecutadas en el centro de trabajo.

2. En consecuencia, aquellas personas que ya disponen de la infraestructura necesaria (ordenador, conexión a internet, aplicaciones de videoconferencia y chat) para el teletrabajo, podrán continuar prestando sus servicios en esa modalidad en los términos y condiciones determinados en este Programa.



3. La Administración proporcionará en lo sucesivo los medios informáticos necesarios para el desarrollo del trabajo y el personal se obliga a mantener estos en el estado y configuración que tenía en la entrega.

NOVENO. Prevención de riesgos laborales y protección de datos de carácter personal.

La ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales desarrolla el mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo a la vez que traspone la directiva europea 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Existe un amplio desarrollo de la ley que aborda de forma específica los riesgos en buena parte de actividades como riesgos específicos y en sus lugares de trabajo.

Entre los principios de la acción preventiva que aplicará el empresario se encuentran: evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, tener en cuenta la evolución de la técnica, planificar la prevención, etc.

En este sentido, antes de la puesta en marcha de un trabajo en un lugar de trabajo diferente, se debe de realizar una evaluación para identificar los riesgos y realizar las propuestas que lleven a su eliminación o a poner en marcha medidas preventivas para minimizarlos.

Establecer un puesto de teletrabajo, en materia de seguridad y salud, implica:

1.- Informar del puesto de trabajo que se va a desarrollar mediante teletrabajo al servicio de prevención para que desarrolle su actividad con anterioridad a la ocupación del mismo en esta modalidad.

2.- Evaluación del puesto de trabajo en el lugar de realización para garantizar que se cumplen con lo establecido en la normativa de lugares de trabajo y establecer las medidas de prevención en función de los riesgos existente.

3.- Información y formación de lxs trabajadorxs afectados por esta modalidad de trabajo respecto de su situación específica.

4.- Desarrollo claro respecto de la accidentalidad para evitar problemas al respecto.

5.- Organización de medidas preventivas de riesgos psicosociales derivados de la situación de alejamiento/aislamiento social.

6.- Comunicación de cualquier cambio que suponga la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

1. En la prestación de servicios profesionales mediante la modalidad de teletrabajo de los puestos de trabajo incluidos en este Programa se identificará el lugar de trabajo para llevar a efecto la evaluación del mismo y se garantizará el cumplimiento de las condiciones exigidas en



materia de prevención de riesgos laborales. **de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos.**

El órgano **competente responsable** en materia de prevención de riesgos laborales podrá verificar en cualquier momento que se cumplen esas condiciones **a través de la intervención del servicio de prevención.**

2. Así mismo, las personas que teletrabajen deberán:

- Atender a la información y recomendaciones específicas contenidas en el documento SPRL_DIPRL_12 - Prevención de riesgos laborales durante el uso del ordenador fuera del puesto de trabajo habitual (elaborado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio, y publicado tanto en la página web del Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball - INVASSAT, como en la Intranet de la CESSPCT), o en cualquier otro que lo sustituya o actualice.

- ~~Y cumplir la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y la confidencialidad de dichos datos.~~

DÉCIMO. Protección de datos de carácter personal.

el personal dispondrá los medios que sean necesarios para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal.

UNDÉCIMO. Derechos y deberes de la persona teletrabajadora

El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá a todos los efectos el mismo régimen jurídico, derechos y obligaciones que el resto de personal de la Administración de la Generalitat

DUODÉCIMO. Comisión de Control y Seguimiento

Se constituye la Comisión de Control y Seguimiento del Programa Piloto de potenciación del teletrabajo como medida de prevención frente a la covid-19 en la Conselleria de Economía sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo entre cuyos objetivos se encuentran la evaluación y seguimiento del mismo.

Estará compuesta de manera paritaria, por representantes de dicha Conselleria, representante de Función Pública y representantes de las organizaciones sindicales representativas de Mesa Sectorial de Función Pública.