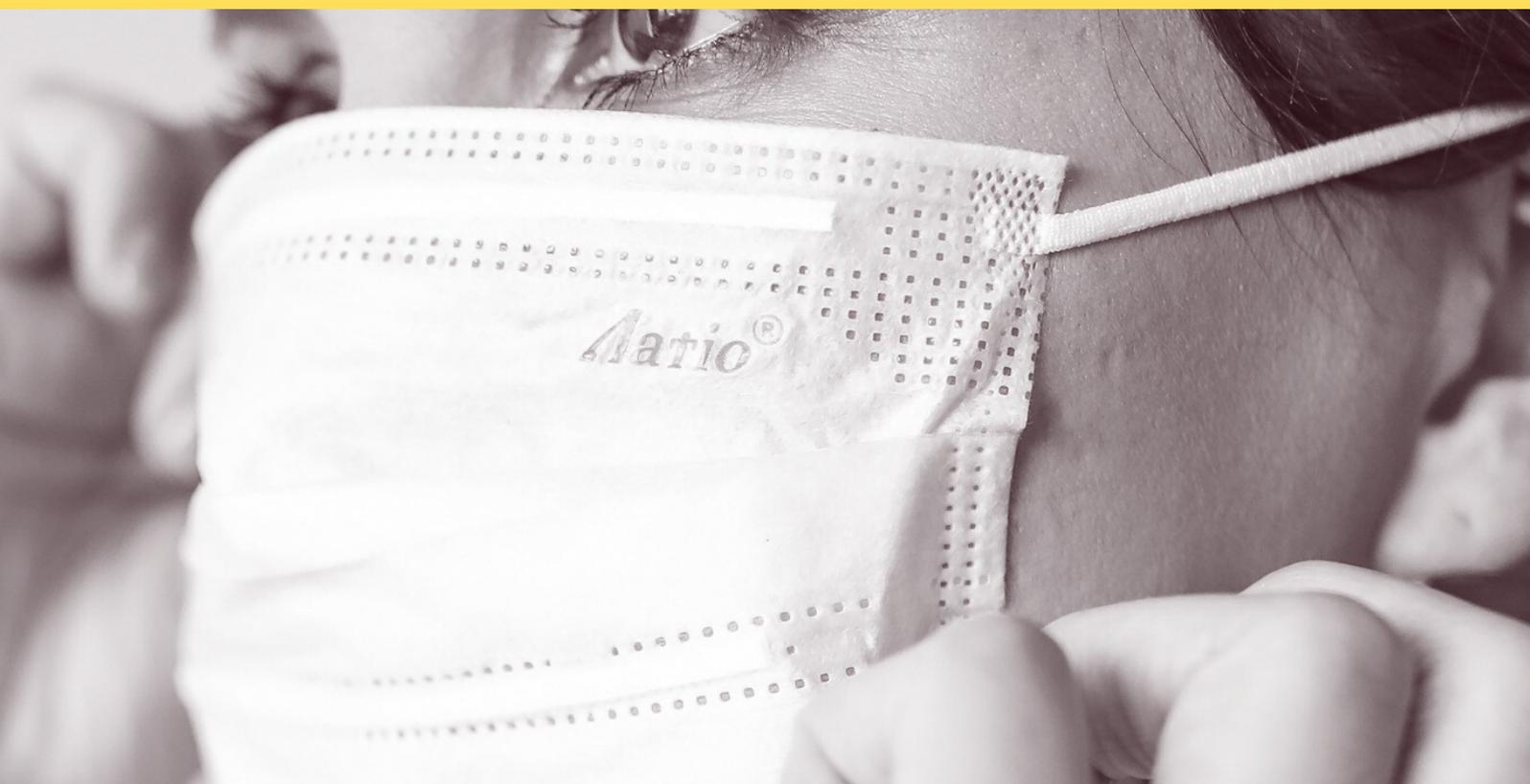


PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA DESESCALADA PARA PROFESIONALES DEL TRABAJO SOCIAL



Desde el Colegio Oficial de Trabajo Social de Madrid, y con la colaboración de nuestro asesor jurídico, elaboramos esta serie de preguntas y respuestas sobre la transición a la nueva normalidad, desde la perspectiva de los y las profesionales del Trabajo Social.

MAYO DE 2020

Dentro del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad del Ministerio de Sanidad, se contempla un apartado específico para servicios sociales (en el [Anexo II](#), previsión orientativa para el levantamiento de las limitaciones de ámbito nacional establecidas en el estado de alarma).

A partir de estos supuestos, elaboramos con la orientación de nuestro asesor jurídico, esta guía de preguntas y respuestas que consideramos útiles para los/as profesionales del Trabajo Social.

1. ¿La incorporación como trabajadoras/es sociales se hace igual en todos los ámbitos?

En el citado ANEXO II, se recoge un apartado específico sobre la ACTIVIDAD de SERVICIOS SOCIALES referida a las fases 0 a 3, pero únicamente se refiere a los TRABAJADORES SOCIALES en la FASE 0.

La referencia a ACTIVIDAD de SERVICIOS SOCIALES sin hacer ninguna limitación al respecto parece indicar que se refiere **tanto al SECTOR PUBLICO como PRIVADO**.

La referencia a ACTIVIDAD de SERVICIOS SOCIALES no parece que quepa limitarse a las empresas cuya actividad es la prestación de dichos servicios sociales. Parece que **también abarcaría la actividad de los/as trabajadores/as sociales dentro de empresas cuya actividad fuera distinta a los servicios sociales**. Por ejemplo, un/a trabajador social de una empresa que se dedique a la venta de material de oficina, si existiera tal profesional en plantilla.

2. ¿Qué trabajadores/as sociales deben incorporarse a sus puestos de trabajo?

En este punto hay que destacar que el ANEXO II indica que en la FASE 0 se *“completará la incorporación de trabajadores sociales, dada su importancia en la protección de colectivos especialmente vulnerables”*. Esta referencia a *“completar”* sugiere una incorporación anterior, que no puede ser otra que la realizada ya por aquellos TRABAJADORES/AS SOCIALES que ya se habían incorporado por estar incluidos en servicios esenciales. Sugiere, por tanto, que **se incorpore la totalidad de los TRABAJADORES/AS SOCIALES** a sus puestos de trabajo (ya sea de manera presencial, ya a distancia).

3. ¿Cuándo me debo incorporar a mi puesto de trabajo?

La incorporación debería realizarse **en el periodo que abarca la FASE 0**. El día y hora en que se indique por el empleador, siendo recomendable para evitar problemas interpretativos solicitarle por escrito (email, WhatsApp, etc.) las instrucciones precisas al respecto.

4. ¿Quién me debe notificar la incorporación al trabajo?

El empleador. A él corresponde dar cumplimiento a lo dispuesto en la norma vigente en cada momento con carácter imperativo, y en aquellos aspectos en que la norma no imponga una conducta concreta, pero permita la vuelta al trabajo, ejercer su capacidad organizativa dentro de su empresa.

Si el empleador indicó al trabajador que realizase su actividad en teletrabajo y quiere que el trabajador se reincorpore deberá comunicárselo, teniendo que estar los pactos acordados entre ambos, en su caso.

Debe partirse de que la realización del teletrabajo es una excepción a la norma que sería el trabajo presencial, de la voluntad favorable del empleador. En la situación excepcional que estamos viviendo el teletrabajo se impone a empleado y empleador, debido a una situación excepcional.

Si el trabajador ha estado de baja debe comunicar el alta a la empresa y preguntar cómo y cuándo se reincorpora.

Si el trabajador ha sido afectado por un ERTE la empresa debe indicarte cuando debe incorporarse, si no lo ha hecho anteriormente o si no se le ha comunicado por la Autoridad laboral. No está de más en todo caso, solicitar por escrito (email, WhatsApp, etc.) información al respecto al empleador, especialmente si se tiene noticia de que la actividad de la empresa se va a reanudar o se ha reanudado.

5. ¿La atención presencial es obligatoria?

En la medida que una norma así lo imponga, sí es obligatoria. Si la norma se limita a indicar que se procederá a la reincorporación al trabajo, la actividad se debe realizar presencialmente, salvo acuerdo con el/la trabajadora que debe constar por escrito (art 13.2 y 8.2 del Estatuto de los Trabajadores). El incumplimiento del requisito no afectaría a su validez, siempre que se acredite el acuerdo entre las partes. Es decir, **ninguna de las partes (trabajador/a y empleador/a) puede imponer a la otra la prestación del servicio en teletrabajo.** Si las partes han pactado teletrabajo como forma habitual o temporal durante un periodo determinado, deben respetarse los términos del acuerdo.

6. ¿Puedo acogerme al teletrabajo hasta la fase 3 o puede obligarme mi empresa/centro a incorporarme?

La empresa puede obligar al trabajador a incorporarse en la FASE 0 en la medida que una norma le obligue a ello. **Si no existe norma que obligue a ello, debe estarse al acuerdo al que lleguen las dos partes.** Si no hubiere acuerdo el/la trabajador/a y el/la empresario/a tienen derecho a que la prestación laboral sea presencial.

7. ¿Si el/la trabajador/a solicita teletrabajo por la conciliación familiar y la empresa no lo admite?

La normativa laboral (art 34.8 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores) contempla el **derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de su jornada, pero no se prevé la posibilidad de imponer al empleador el teletrabajo.** Este deberá ser pactado entre empleador/a y empleado/a.

Ante una negativa siempre cabe la posibilidad de presentar una demanda por el procedimiento urgente previsto legalmente. La demanda se tiene que presentar directamente ante el Juzgado de lo Social (no es preciso instar la conciliación previa ante el SMAC. Art 64.1. Ley de jurisdicción social) dentro del plazo máximo de 20 días hábiles contados desde la fecha en que fue denegada la solicitud por el empleador.

8. Si no tengo equipo EPI, ¿tengo que incorporarme al trabajo?

La empresa tiene que proveer al trabajador del EPI (equipo de protección individual) adecuado a la prestación del servicio que deba realizar, para no incurrir en infracción por haber puesto en riesgo la salud del trabajador. Esto no quiere decir que, aún prestando la protección adecuada, exista el riesgo cero de contagio.

Los EPI de que debe proveerse al trabajador variarán según el tipo de contacto que deban tener para la prestación de su trabajo con personas o cosas potencialmente peligrosas, y el distanciamiento que pueda mantenerse con aquellas o éstas.

En los supuestos en que la prestación del/ de la TRABAJADOR/A SOCIAL pueda mantenerse sin contacto directo y a una distancia de dos o tres metros, su situación será asimilable a la de un cajero de una supermercado, tienda o banco. Si, por el contrario, debe entrar en contacto físico con personas enfermas o con elementos susceptibles de estar contaminados, los EPIS tendrán que ser similares a los exigibles para personal sanitario o auxiliar de personas enfermas o mayores que no pueden evitar el contacto físico con aquellas.

9. ¿Puedo salir a pasear con una persona con discapacidad física que se encuentra en un centro residencial?

El artículo 2.1 de la Orden SND/380/2020, de 30 de abril, indica que:

Se habilita a las personas de 14 años en adelante, a circular por las vías o espacios de uso público para la práctica de las actividades físicas permitidas por esta orden.

Como excepción, en el artículo 2.5 se recoge que: no podrán hacer uso de la habilitación contenida en el apartado 1 las personas que presenten síntomas o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19, o que se encuentren en período de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto con alguna persona con síntomas o diagnosticado de COVID-19. Asimismo, tampoco podrán hacer uso de dicha habilitación los residentes en centros sociosanitarios de mayores.

Las comunidades autónomas, respetando en todo caso lo regulado en esta orden, podrán, en el ejercicio de sus competencias, adoptar las medidas necesarias para adecuar la aplicación de lo dispuesto en la misma, en relación con las personas que residan en centros sociales de carácter residencial u otros servicios residenciales análogos.

De acuerdo con lo anterior, se entiende que **se reconoce el derecho a pasear de los discapacitados físico que se encuentren en residencias** por la norma citada y que la Comunidad de Madrid puede adoptar medidas, pero no puede limitar el derecho referido.

En todo caso, las decisiones sobre estos particulares las tienen que tomar los titulares de las residencias, asesorados por sus abogados. Por ello, los/as trabajadores/as sociales no tienen por qué tomar esas decisiones que incumben a la empresa.

Documentos editados por el Ministerio de Sanidad en referencia al plan de desescalada:

- [Plan para la transición hacia la nueva normalidad: respuestas a preguntas frecuentes](#)
- [Plan para la transición hacia la nueva normalidad](#)
- [Anexo I: Panel de indicadores integral](#)
- [Anexo II. Previsión orientativa para el levantamiento de las limitaciones de ámbito nacional establecidas en el estado de alarma, en función de las fases de transición a una nueva normalidad.](#)
- [Anexo III: Cronograma orientativo para la transición hacia una nueva normalidad](#)

Otros documentos relacionados:

- [Estatuto de los Trabajadores](#)