

CONSULTES FREQUENTS DE RECURSOS HUMANS DAVANT LA SITUACIÓ DEL COVID -19

Amb la declaració del virus COVID-19 com a pandèmia per part de l'OMS i davant l'exceptional situació que estem vivint, **La Unió** ha elaborat aquest document que recull les principals qüestions que poden resultar d'interès als centres sanitaris i socials de Catalunya:

JORNADA

1. **Reorganització de la jornada de treball: Es pot modificar la jornada laboral per tal d'incrementar la disponibilitat diària dels professionals als àmbits d'atenció del coronavirus?**

Sí. La Direcció pot adaptar les jornades de treball i descansos dels professionals afectats d'acord amb les necessitats assistencials del centre i el pla de contingència previst, que podrà establir altres mesures de caràcter organitzatiu. Algunes entitats estan implementat, durant aquesta situació excepcional, torns de dotze hores per al personal assistencial. Recordeu que cal informar-ne al Comitè d'Empresa.

2. **La possibilitat de reducció de jornada i l'adaptació del lloc de treball continguda al Reial Decret Llei 8/2020 i la seva possible col·lisió amb el contingut de la norma específica de l'article 10.4 de l'ordre 232/2020. Hi ha alguna instrucció unificada al respecte de la concessió o denegació dels mateixos a l'àmbit sanitari?**

La INSTRUCCIÓ per la qual s'aprova l'adopció de mesures especials en matèria de salut pública determina que " Les professions sanitàries tenen caràcter essencial i impliquen un deure d'atenció als malalts amb la finalitat de tenir cura d'aquests i, si és possible, guarir-los. Es tracta d'un deure dels professionals derivat del dret a la protecció a la salut dels ciutadans i ciutadanes que, en un context com el que estem vivint actualment, ha de posar-se en rellevància i preservar-se front els drets de seguretat en el treball, el dret

al descans i a la conciliació de la vida personal i laboral dels i de les professionals. Aquesta situació s'ha de resoldre a favor de la protecció de la salut pública.”

Per tant, amb les reserves obvies que les limitacions han de ser proporcionades i durant el temps imprescindible, prima el caràcter de dret essencial sobre el dret a la conciliació familiar.

Per altra banda, creiem que fins i tot es pot defensar que el Reial Decret-Llei 8/2020 (que no parla ni d'àmbit d'aplicació ni d'exclusions) no és d'aplicació als treballadors de la Sistema Sanitari Públic, atès que el Reial Decret 463/2020, d'estat d'alarma, estableix al seu article 12.3 la plena disposició de tot el personal (autoritats i empleats) dels serveis de salut pública, i els articles 10 i 11 de la Ordre 232/2020 limiten els permisos, llicències, vacances, distribució de jornada, ... És a dir, que aquestes mesures excepcionals per al personal del Sistema Sanitari són prioritàries i no poden, per tant, aplicar-se de forma automàtica les mesures laborals que estem discutint.

3. Permís per cura de fills durant el període d'Estat d'alarma.

a. Hi ha algun model oficial per poder tramitar aquest permís? es podria demanar que sol·licitessin mentre duri el període d'Estat d'alarma una excedència voluntària i/o excedència per conciliació de la vida familiar i laboral? Només en els supòsits que no es pugui implantar el teletreball i no puguin treballar des de casa.

No hi ha cap model oficial. Es pot fer servir qualsevol tipus de model. El treballador podria també demanar una excedència, si l'empresa està disposat a concedir-la.

b. Per necessitats d'alguns dispositius (servei 24h) en el cas que es doni la situació de necessitar personal assistencial, es pot comunicar als treballadors que es trobin en situació de cura de fills però que no depenguin exclusivament d'ells que cobreixin torns? Cal demostrar que es fa càrrec exclusivament dels fills?

Sí que es pot. Seria molt convenient veure si el fill/a depèn exclusivament del treballador/a, però fins i tot en aquest cas, tractant-se de personal assistencial, es podria arribar a denegar aquests permisos.

c. Les reduccions de jornada per cura de fills son per menors de dotze anys, però en aquest permís per cura de fills fins a quin rang d'edat dels fills es podrien acollir? Podríem demanar a un treballador que s'acollís a una reducció de jornada fins al 100%?

Entenem que també per menors de 12 anys. Evidentment, es pot demanar (no exigir) a un treballador/a que s'acollís a aquesta reducció.

4. Reorganització de jornades: Resolució de 18 de març de 2020, per la qual s'aproven mesures especials en matèria de salut pública i altres disposicions en matèria de personal. Això permet modificar jornades reduïdes per guarda legal? Quines actuacions es poden fer en aquests context? Es poden limitar les noves peticions? Es poden anular les existents? Quin marge d'actuació hi ha?

La Ordre 232/2020, de 15/03, en el seu apartat desè, faculta a les Comunitats Autònomes a adoptar mesures en matèria de recursos humans (entre ells reduccions de jornada), excepte per les dones en estat de gestació.

La Instrucció de 13/03 del Director del CatSalut, malgrat ser anterior a la Ordre anterior, faculta als òrgans de govern dels Centres per tal prendre aquestes mesures. De fet, la Instrucció es va anticipar a aquesta habilitació. Per tant, aquesta Instrucció, i la posterior Resolució del Centre, són el vehicle legal que faculta a aquestes actuacions.

Fins i tot la Subdirecció General d'Ordenació i assistència jurídica de la Seguretat Social ha emès un "Criterio de Gestión" el 09/2020, de 19/03, en el qual conclou que els Centres poden imposar al personal sanitari fins i tot per no iniciar el descans obligatori per naixement i cura de menors ó a reincorporar-se al treball durant al mateix, sense perjudici del descans obligatori per la mare en cas de part biològic.

En conseqüència, entenem que sí que és possible anular les existents o limitar les noves, en cas que sigui necessari.

PROFESSIONALS

5. Quines funcions poden fer els estudiants de medicina i d'infermeria d'últim curs contractats?

La normativa estatal sí que regula que, en aquest cas, han de ser contractes d'obra o servei amb l'objecte de "donar recolzament i sota supervisió d'un professional sanitari" Malgrat que no s'especifica més creien que serien tasques d'auxili (no confondre amb tasques d'auxiliar sanitari) als diferents professionals sanitaris i sempre sota la seva supervisió. Per nosaltres, tasques d'auxili al personal sanitari van més enllà de les tasques d'auxiliar sanitari.

6. En el cas de contractació de metges jubilats, quins tràmits s'han de portar a terme?

La Ordre 232 estableix, de forma excepcional, la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball i la feina, però només pel personal estatutari:

3. Valorada la oportunidad de la reincorporación por la autoridad sanitaria competente de la comunidad autónoma, se realizará el nombramiento estatutario que corresponda, que podrá ser tanto a jornada completa como a tiempo parcial, siendo compatible dicho nombramiento con la pensión de jubilación

No obstant, la Circular dictada pel CatSalut en data 20/03/2020, al marge del què puguin fer amb el personal estatutari, el què s'ha disposat pel personal laboral és "la contractació" (no pas el nomenament), i no diu res de compatibilitzar la pensió de jubilació amb les rendes del treball:

El professional mèdic i d'infermeria jubilat, que sigui igual o menor de 70 anys, podran voluntàriament reincorporar-se al servei actiu, en la modalitat contractual de

durada temporal de les previstes a l'article 15 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, a temps complet o parcial, en les categories següents..

Som conscients que la Circular catalana fa referència expressa, en el seu preàmbul, a la Ordre 232/2020, però no tenim clar que aquesta referència sigui suficient per tal d'equiparar la situació dels estatutaris amb la situació dels laborals contractats

Així, doncs, a no ser que alguna altre norma ho aclareixi, les possibilitats que veiem són les següents:

- Cas 1: Jubilat que en el seu dia va haver d'accedir a la pensió des de l'edat legal de jubilació (és a dir, sense haver-se acollit a una jubilació anticipada) i a més va haver de tenir dret a cobrar el 100% de la base reguladora (és a dir, sense tenir coeficients reductors). Podria demanar una Jubilació activa que permet el treballador compatibilitzi la seva pensió de jubilació amb un treball per compte d'altri. En aquest cas seguirà cobrant el 50% de la seva pensió, amb independència que el contracti a jornada completa o a temps parcial (no hi ha un límit mínim de jornada). L'empresa, mentre duri aquesta situació, només haurà de cotitzar per IT (1,60% de la base de cotització, de la qual el 1,33% és a càrrec de l'empresa), per contingències professionals (en funció de l'CNAE), i per una cotització de solidaritat de el 8% (6% a càrrec de l'empresa). Però...d'una banda els períodes cotitzats durant aquesta situació no li serviran al treballador per incrementar la seva pensió un cop cessament en els treballs i d'altre, l'empresa no podrà haver efectuat acomiadaments improcedents d'aquest mateix grup professional en els sis mesos anteriors a la contractació. I, a més, mentre el contracte estigui vigent, ha de mantenir el nivell d'ocupació existent abans de la contractació (a aquests efectes, no computaran els acomiadaments procedents, les finalitzacions de contracte temporal o les baixes voluntàries).

- Cas 2: la jubilació flexible. En aquest cas, el treball només podrà desenvolupar-se a temps parcial, amb una jornada treballada d'entre el 50% i el 75% (en comparació a

un empleat a temps complet). A més, l'import de la jubilació es reduirà en proporció inversa a el percentatge de jornada treballat. Les cotitzacions efectuades durant la jubilació flexible sí que li serviran al treballador per incrementar l'import de la seva pensió (per exemple, si es va jubilar de manera anticipada amb un coeficient reductor).

- Cas 3. Suspendre la pensió de jubilació. La pensió de jubilació se suspèn (així com l'assistència sanitària inherent a la condició de pensionista) per donar-se d'alta en una nova activitat. L'empresari està obligat a sol·licitar l'alta i ingressar les cotitzacions que, si escau, corresponguin.

Les noves cotitzacions serveixen per: Incrementar, si escau, el percentatge ordinari de la pensió; reportar el percentatge addicional que correspongui per prolongació de la vida activa laboral més enllà de l'edat ordinària de jubilació, que estableix l'art. 210 de la LGSS i disminuir el coeficient reductor aplicat, en el cas d'haver anticipat l'edat de jubilació. Però...en cap cas, les noves cotitzacions poden modificar la base reguladora.

De tota manera, sembla que des de l'Administració de la Tresoreria estan pendents de dictar criteris per aquestes situacions.

7. Que opcions hi ha aquells professionals que no estan anant al seu lloc de treball de manera preventiva i la seva feina no es pot realitzar mitjançant el teletreball?

En principi si son centres sanitaris del sector públic, no poden fer ERTO's, i han d'anar per altres vies. Les vies més utilitzades són les de bossa de treball durant els anys 2020 i 2021 (*Veure annex model pacta de bossa d'hores*) suspensions i/o reduccions de jornada de comú acord, fer vacances anticipadament, permís retribuït recuperable...

Si són centres sanitaris privats del SISCAT, aleshores poden utilitzar totes les mesures de flexibilitat que va instaurar la Instrucció del Director del CatSalut de 13/03/2020, sempre que l'òrgan de Govern del Centre hagi dictat la oportuna Resolució (un model de la qual s'acompanyava a la Instrucció anterior) on es recullen aquestes mesures.

Si són centres sanitaris privats que no són del SISCAT, aleshores cal tenir en compte que la Resolució del Director del CatSalut de 21/03/2020, estableix al seu article primer el següent:

Primer.- Posar a disposició del Sistema Sanitari Públic de Catalunya els centres i establiments sanitaris, inclosos els de serveis d'àmbit hospitalari, comunitari, sociosanitaris, residencials, laboratoris clínics, mútues d'accidents de treball o qualsevol altre dispositiu que, per raó de les necessitats detectades s'incloguin en el l'Annex I d'aquesta Resolució, així com els seus mitjans material i humans.

Per tant, caldrà veure primer si el Centre es troba relacionat a l'Annex d'aquesta Resolució i, després, caldrà veure si el CatSalut ha fet efectiva alguna mesura concreta (inclosa la determinació de la compensació econòmica proporcional a que fa referència la Resolució). En aquest cas, entenem que no podrà fer us del recurs dels ERTO's. En cas contrari, entenem que no hi ha problema per utilitzar el recurs dels ERTO's.

COVID 19

8. Qual es el circuit per demanar la baixa per IT?

Mitjançant aquest enllaç trobareu la darrera versió de la [Guia d'actuació enfront de casos d'infecció pel nou coronavirus SARS-CoV-2 a l'atenció primària i a la comunitat](#)

9. Qui es fa càrrec de les PCR's de COVID19 que es fan als professionals simptomàtics?

En el cas dels professionals sanitaris respecte dels quals es tingui una sospita de que es puguin haver contagiats, d'acord amb el *Procediment d'actuació enfront de casos d'infecció pel nou coronavirus SARS-CoV-2 de la Sub-direcció General de Vigilància i Resposta a Emergències de Salut Pública* el procediment és el mateix que en la resta de pacients. Per tant, a manca de test ràpids, els centres hauran de notificar el cas a Xarxa de Vigilància Epidemiològica de Catalunya i s'enviarà una mostra als laboratoris

homologats per a què l'analitzin. Quan es distribueixin els test ràpids, si els hi arriben, aquesta prova la podran fer en el propi centre o, en el seu cas, a les mútues (tot i que dubtem que els hi arribi abans a elles que al centre).

ANNEX MODEL PACTE DE BOSSA D'HORES

....., a ... de març de dos mil vint.

REUNITS

D'una part, En (... NOM DEL REPRESENTANT ...), actuant en nom i representació de l'empresa en la seva qualitat de (... INDICAR el CÀRREC ...). I per un altre, En (... NOM DEL TREBALLADOR ...), actuant en nom i representació pròpia. Totes dues parts es reconeixen capacitat legal per a obligar-se, i especialment per a aquest acte, pel qual, lliure i espontàniament,

MANIFESTEN

I.- Des que l'Organització Mundial de la Salut (OMS) va elevar la situació d'emergència de salut pública ocasionada pel COVID-19 a pandèmia internacional, i segons ha anat augmentant el nombre de casos al nostre país, el coronavirus s'ha convertit en el principal problema del nostre país. D'una banda, perquè han d'adaptar-se a aquest nou escenari i superar les dificultats que estan afectant el seu procés productiu; d'altra banda, tot això, dins d'una normativa dictada amb caràcter d'urgència per la crisi sanitària a través de Reials decrets i Ordenis de desenvolupament per les autoritats delegades.

II.- Amb la publicació del Reial decret 463/2020 de la declaració d'estat d'alarma derivat de la crisi sanitari del COVID-19, i el Reial decret 6/2020 i finalment, el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19, existeixen una sèrie de mesures que les empreses poden adoptar per a minimitzar l'impacte laboral i social que pot representar el tancament d'aquestes, o com a mínim la reducció dràstica de l'activitat productiva per vinculació directa o indirecta amb la crisi sanitària.

III.- Des de volem protegir especialment als treballadors, i amb motiu de les recomanacions i obligacions dictades per les autoritats sanitàries en aplicació del Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per Covid-19 [BOE de 14.03.2020,] la Direcció ha adoptat mesures relacionades amb la prevenció i contingència del coronavirus SARS-CoV-2, informant igualment la representació legal dels treballadors de tals mesures.

IV.- Que entre aquestes mesures, i a causa de la situació d'excepcionalitat en la qual ens trobem, resulta del tot indispensable, d'una banda, comptar en tot moment amb el màxim de persones treballadores que puguin atendre l'activitat de mitjançant la realització de teletreball per a evitar la suspensió de l'activitat principal, però en relació a altres treballadors davant la impossibilitat d'oferir aquesta eina de teletreball, hem de fer viable altres mesures de conciliació i flexibilitat horària en cada cas concret, i entre elles, l'establiment d'una bossa d'hores acumulada per a retornar posteriorment en la jornada anual contractada per cada treballador. Per la qual cosa,

ACORDEN

Primer.- Que durant el temps que la persona treballadora, a causa de la situació d'emergència sanitària del COVID-19 i mentre durin les mesures extraordinàries de salut pública, romanguin en el seu domicili, haurà d'estar localitzables a cada moment, i a la disposició de

Segon.- Es crearà una bossa d'hores de flexibilitat, que tant pot ser en favor de la persona treballadora com de, per a assumir l'activitat ajornada en la mesura que sigui possible, sent la seva posterior devolució o recuperació, informant la representació legal dels treballadors quan se superi la situació de crisi sanitària actual.

Tercera.- Aquesta bossa d'hores per a la persona treballadora que subscriu es computarà des del dia..... fins a la finalització de les mesures extraordinàries de limitació de mobilitat derivades del COVID-19 i/o de la declaració de l'estat d'alarma.

Quarta.- En el supòsit, que la persona treballadora finalitzarà el seu contracte de treball per alguna de les causes legalment establertes, i existís un dèficit d'hores de la bossa acordada a favor de, des d'aquest moment, la persona treballadora autoritza la a compensar aquest dèficit en la liquidació d'havers a la finalització de la relació laboral.

LA PERSONA TREBALLADORA

LA DIRECCIÓ