

**INSTRUCCIÓ 01/ 2020 per la qual s'aprova l'adopció de mesures especials en matèria de salut pública.**

Atesa la situació generada per l'evolució del coronavirus SARS-CoV-2 a Catalunya i d'acord amb les decisions adoptades pels òrgans de govern del Pla d'actuació del PROCICAT per a emergències associades a malalties transmissibles emergents amb potencial alt risc, activat en fase d'Emergència 1; i en aplicació de la Llei orgànica 3/1986, de 14 d'abril, de mesures especials en matèria de salut pública, de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, de la Llei 18/2009, del 22 d'octubre, de salut pública i de la Llei 4/1997, de 20 de maig, de protecció civil de Catalunya, ha suposat l'adopció de mesures de contenció extraordinàries per les autoritats sanitàries.

En aquest context, el Departament de Salut ha aprovat la Resolució SLT/720/2020, de 13 de març, per la qual s'adopten noves mesures addicionals per a la prevenció i el control de la infecció pel SARS-CoV-2, i concretament estableix la limitació de la prestació dels serveis públics a aquells estrictament necessaris per garantir el correcte funcionament dels serveis bàsics o estratègics.

En el mateix sentit la Resolució del Departament de Salut SLT/719/2020, de 12 de març, per la qual s'adopten mesures addicionals per a la prevenció i el control de la infecció del SARS-CoV-2, preveu que a les mesures de prevenció i control s'afegeixin l'avaluació continua dels protocols d'actuació i mesures d'organització del sistema sanitari perquè puguin assumir la demanda creixent d'atenció i el tractament adequat dels casos.

Aquesta situació requereix de l'adopció de mesures específiques en els centres de treball dels centres d'assistència sanitària i socio-sanitaris de tot el territori, per tal de garantir el funcionament regular dels serveis públics de salut i, alhora, preservar la salut dels/ de les empleats/des públics/ques.

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 per davant d'altres situacions i contextos a nivell laboral. Aquesta situació s'ha de resoldre a favor de la protecció de la salut pública.

D'acord amb l'anteriorment exposat, en virtut de les facultats que m'han estat atorgades, a l'empara de les competències previstes a l'article 17 de la Llei 15/19990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, aprovo aquesta Instrucció.

--1 Les entitats del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) han d'adoptar les mesures especials en matèria de salut pública, previstes a l'article 59.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, que siguin necessàries, pel temps imprescindible i de forma motivada, davant la concurrència en els centres sanitaris de circumstàncies concretes, les quals impossibilitin el normal manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles.

S'adjunta con annex, model de resolució que en cas necessari ha d'adoptar l'òrgan de govern o de gestió competent en matèria de recursos humans (segons la distribució competencial de cada entitat)

--2 Les entitats esmentades al punt anterior han de garantir l'adequada coordinació del dispositiu sanitari públic mitjançant la disponibilitat compartida dels/ de les professionals si això fos necessari, en el marc de la legalitat vigent.

--3 La vigència d'aquesta Instrucció s'inicia el dia 14 de març de 2020 i té una vigència vinculada al manteniment de la situació excepcional d'emergència sanitària, susceptible de revisió en coherència amb la situació epidemiològica de cada moment.

Barcelona, 14 de març de 2020

Adrià Comella Carnicé

Director del Servei Català de la Salut

## ANNEX

### **Resolució de XXXXXXXXX de XXXXXXXXX de 2020, per la qual s'aproven mesures especials en matèria de salut pública i altres disposicions en matèria de personal. (que ha d'adoptar l'òrgan de govern o de gestió competent en matèria de recursos humans segons la distribució competencial de cada entitat)**

Atesa la situació generada per l'evolució del coronavirus SARS-CoV-2 a Catalunya i d'acord amb les decisions adoptades pels òrgans de govern del Pla d'actuació del PROCICAT per a emergències associades a malalties transmissibles emergents amb potencial alt risc, activat en fase d'Emergència 1; i en aplicació de la Llei orgànica 3/1986, de 14 d'abril, de mesures especials en matèria de salut pública, de la Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat, de la Llei 18/2009, del 22 d'octubre, de salut pública i de la Llei 4/1997, de 20 de maig, de protecció civil de Catalunya, ha suposat l'adopció de mesures de contenció extraordinàries per les autoritats sanitàries.

En aquest sentit, el Servei Català de la Salut ha aprovat per Instrucció (**incorporar instrucció pendent de signatura**) les directrius adreçades a les entitats del SISCAT, per les quals escau l'adopció de mesures especials en matèria de salut pública en l'àmbit de les relacions de treball, si aquestes són necessàries quan la concurrència de circumstàncies diverses pugui dificultar o no fer possible el manteniment d'un nivell adequat de qualitat de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans en cada moment disponibles.

La situació que pateix el sistema de salut i en particular el centre (**identificació del centre**) fruit del brot epidèmic de COVID-19, és sens dubte una situació de força major. Per això que es decideix, a criteri de cada centre, la qualificació de situació de crisi sanitària com a una situació de força major i l'aplicació de l'apartat 2 de l'article 59 sobre mesures especials en matèria de salut pública de la de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, que estableix que les disposicions "*relatives a jornades de treball i períodes de descans poden ser suspeses en un determinat centre, pel temps imprescindible i mitjançant resolució motivada, adoptada prèvia consulta amb els representants del personal, quan les circumstàncies concretes que concorrin en el centre impossibilitin el manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles.*"

Així mateix, i en allò previst a la Llei 31/1995, de prevencions de riscos laborals (LPRL), s'escau adoptar mesures organitzatives o preventives, les quals, de forma temporal, evitin situacions d'exposició al risc de contagi per part dels treballadors.

Per tot això, i un cop consultats els representants legals dels treballadors afectats, en virtut de les facultats atorgades a l'article XX dels Estatuts (**fer referència als Estatuts de l'entitat**), s'aprova la següent

## RESOLUCIÓ:

--1 En aplicació del disposat a l'article 59.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, es declara suspès el règim de jornada (que inclou la jornada complementària d'atenció continuada) i descansos, regulat per la Secció primera del Capítol X de la mateixa Llei, d'aplicació en virtut de l'establert a *l'article 20 del Capítol 3 del II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (en centres amb conveni propi, cal adequar cada entitat la referència de conveni i de disposició)*, dels grups professionals 1, 2 i 3 els quals presten serveis al centre sanitari (*identificar el centre sanitari i l'entitat*).

--2 S'aproven les mesures excepcionals en matèria de personal i de salut laboral, als efectes de garantir el normal funcionament dels serveis assistencials del (*centre sanitari*) així com la deguda protecció dels treballadors del risc de contagi pel coronavirus al centre de treball. Aquestes mesures s'hauran d'aplicar amb criteris de proporcionalitat, progressivitat i limitació al temps estrictament necessari.

--3 Les mesures especials previstes en aquesta Resolució no podran afectar el personal en situació de permís per maternitat, o llicència per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural.

## TEMPS DE TREBALL

### - **Jornades de treball i descansos**

La Direcció podrà 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. Això inclou la jornada ordinària i complementària d'atenció continuada, el torns de treball, el treball en dissabtes i dies festius, els descansos diaris, setmanals i les vacances.

### - **Dedicació de la totalitat de la jornada a l'assistència sanitària**

Queda suspesa la realització d'activitats docents per part dels professionals sanitaris a estudiants de les facultats, escoles universitàries o escoles de formació professional, incloent la suspensió de les pràctiques acadèmiques curriculars i extra curriculars que es realitzen al (*centre sanitari*), així com en els casos que existeixi activitat no assistencial.

### - **Hores extraordinàries per força major**

Davant d'una situació de força major, la direcció del (*centre sanitari*) podrà determinar l'obligatorietat de la realització d'hores extraordinàries per força major per part dels professionals contractats a temps complet o temps parcial no supeditades al límit de les 80 hores anuals, tal com preveuen els arts. 35.3 i 12.4.c) del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

## OPTIMITZACIÓ DEL PERSONAL EN PLANTILLA I RECLUTAMENT DE PERSONAL

El centre planificarà la cobertura de les necessitats de personal que en cada moment es plantegi tenint en compte l'ordre de prelació següent:

- S'esgotaran els efectius que formin part de la borsa de treball, si n'hi ha. La modalitat contractual serà de durada determinada eventual per circumstàncies de la producció.
- No es concediran nous permisos, llicències, excedències, dies d'assumptes propis ni vacances al personal sanitari en actiu.
- Es suspendran les vacances, dies de lliure disposició, permisos i llicències que s'estiguin gaudint per part del personal.

## MESURES ORGANITZATIVES DE CARÀCTER PREVENTIU

### 1. Teletreball

Davant les recomanacions del Departament de Treball que aconsellen l'ús del teletreball i la flexibilització d'horaris, s'adopten les mesures descrites a continuació necessàries per tal que els processos administratius i de gestió que es desenvolupen al centre i que no es poden demorar es puguin realitzar des dels domicilis dels treballadors sotmesos a aïllament domiciliari preventiu o aquells altres que no estant en situació de confinament vulguin acollir-se temporalment de forma voluntària a aquesta modalitat de treball a distància.

Aquestes mesures es concreten en:

#### 1.1. Requisits i requeriments tècnics:

- a) Ocupar un lloc de treball que pugui desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de ser supervisats 'in situ' o guiats de manera contínua, ateses les seves característiques específiques i els mitjans requerits per desenvolupar-los.
- b) Disposar d'un equip informàtic i de sistemes de comunicació i connectivitat a internet suficients i segurs, amb les característiques que defineixin el responsable de sistemes d'informació.
- c) El personal autoritzat a prestar serveis en la modalitat de teletreball haurà de seguir les recomanacions d'ús i normes de seguretat que s'emetin en matèria de ciberseguretat així com complir amb els requeriments tècnics i les condicions d'utilització dels mitjans tecnològics de conformitat amb les instruccions que es dictin sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).
- d) El responsable de sistemes d'informació ha de posar a disposició del personal els mitjans informàtics que consideri necessaris i adequats per a la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball, d'acord amb els requeriments que li facin arribar des de la Direcció de Recursos Humans, d'acord amb les tasques a desenvolupar per part de la persona teletreballadora

- e) El personal autoritzat a prestar serveis en la modalitat de teletreball emprarà l'equip informàtic que es posi a la seva disposició, si és el cas, i en serà responsable del seu bon ús i de la seguretat de l'equip o un equipament propi que haurà de disposar d'un sistema de connexió remota i, segons els casos, de lector de targetes de signatura digital.
- f) El personal autoritzat haurà d'establir connexió mitjançant una xarxa wifi protegida que requereixi una contrasenya per establir la connexió. A aquests efectes, caldrà seguir les indicacions específiques que es donin per garantir un nivell de seguretat adequat. En qualsevol cas, la persona autoritzada ha de garantir la connectivitat a internet, vetllar perquè estigui plenament operativa i resoldre les incidències amb l'operador amb la màxima celeritat.

#### 1.2. Drets i deures:

El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té els drets i deures següents:

- a) Els mateixos drets i deures que la resta del personal de (ENTITAT DE QUE ES TRACTI)
- b) El deure de conèixer amb anterioritat a l'inici del teletreball, les recomanacions en matèria de ciberseguretat i protecció de dades i de prevenció de riscos laborals.
- c) El dret a la desconexió digital i que se li garanteixi, fora de la franja horària de prestació de serveis habitual, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.

#### 1.3. Durada de la prestació en la modalitat de teletreball:

La durada d'aquesta modalitat de prestació s'estendrà fins que o bé finalitzi el període d'aïllament preventiu de la persona treballadora o la situació crítica que justifica el treball a distància de les persones no sotmeses a mesures de confinament. Si per seguretat es considera que cal anar més enllà d'aquest període, fins que el responsable de la direcció de personal del (CENTRE o ENTITAT DE QUE ES TRACTI) ho determini, en funció de l'evolució de la situació.

#### 1.4. Jornada i horari:

La jornada es distribuirà de manera que es garanteixi l'execució dels processos en els mateixos termes i condicions com si es fessin presencialment.

Aquest mode de prestació admet una àmplia flexibilitat, respectant les pauses i els descansos entre jornades, però també les franges horàries de disponibilitat obligatòries per interconnexió i coordinació que s'estableixin dins l'horari habitual del centre.

### 1.5. Personal assistencial en situació de risc especial:

El personal assistencial que per circumstàncies personals es trobin en situació de risc especial davant l'exposició al coronavirus, tindran prioritats per a prestar els seus serveis en la modalitat de teletreball, sempre que sigui compatible amb les seves funcions i els requisits establerts.

La mateixa prioritats tindrà el personal parassistencial que es trobi en situació especial de risc, sempre i quan sigui compatible amb les funcions desenvolupades i els requisits establerts.

### 1.6. Formulari d'autoavaluació de prevenció de riscos laborals

El personal en règim de teletreball haurà de complimentar un formulari d'autoavaluació de prevenció de riscos laborals del lloc habitual on desenvoluparà el teletreball.

## **2. Reorganització d'espais de treball**

La direcció del (**CENTRE**), si ho considera adient, reorganitzarà espais de treball separats o aïllats de les zones de treball dels serveis assistencials del centre sanitari en contacte amb els pacients. Aquests espais seran destinats al personal que no tingui atenció directa amb el pacient, i que es trobi en risc especial i/o no pugui realitzar la seva tasca en la modalitat de teletreball.

-- 4 La vigència d'aquesta resolució s'inicia el dia **XX** de març de 2020 i té una vigència, vinculada al manteniment de la situació excepcional d'emergència sanitària, susceptible de revisió en coherència amb la situació epidemiològica de cada moment.

--5 S'aprova com Annex 1 el formulari d'autoavaluació de riscos laborals (teletreball)