

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

**RESOLUCIÓ TSF/2918/2019, de 29 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Mesa general de negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat (codi de conveni núm. 79100100132019).**

Vist el text de l'Acord de la Mesa general de negociació pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat, subscrit en data 24 de juliol de 2019 per l'Administració i pels sindicats CCOO i UGT, i ratificat per Acord de Govern de 10 de setembre de 2019, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de l'acord esmentat al Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa general de negociació.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 29 d'octubre de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Acord de la Mesa general de negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat

#### 1. Exposició de motius

Els empleats i les empleades públics tenen dret, de conformitat amb l'article 14 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquesta protecció de la salut en sentit ampli segons l'OMS, ha d'abastar tant la salut física, com la salut emocional i social, entesa com un estat de benestar en què la persona se sent bé i pot desenvolupar les seves capacitats i afrontar les situacions quotidianes d'estrès i, entre d'altres aspectes, pot treballar de manera eficient.

CVE-DOGC-A-19312074-2019

El càncer és un element disruptiu que altera la vida diària de les persones i afecta a la salut física i emocional. Un cop finalitzat, o mentre dura el tractament oncològic, hi ha dificultats per tornar a treballar perquè es necessiten adaptacions, i/o una incorporació flexible i progressiva al lloc de treball, i és per aquest motiu que l'Administració i les organitzacions sindicals signants d'aquest acord expressen el seu compromís en avançar en la implementació de mesures que ho possibilitin en l'àmbit de l'ocupació pública.

També es preveu que es puguin acollir a aquestes mesures aquelles persones que es trobin en processos de recuperació d'altres malalties d'especial gravetat, si així es determina des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

## 2. Supòsits inclosos

El personal inclòs en l'àmbit de la Mesa general de negociació durant o després d'un tractament oncològic i en aquells altres supòsits derivats de malalties d'especial gravetat si així ho determina, en relació amb les funcions del lloc de treball, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Pel que fa al cos de Bombers de la Generalitat, la reincorporació del/de la treballador/ora al servei efectiu durant o després d'un tractament oncològic o d'una altra malaltia greu es farà, amb l'informe previ del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament, mitjançant l'assignació temporal de tasques o funcions adequades a la seva capacitat per un període màxim de 3 mesos, això sens perjudici de l'aplicabilitat de les altres mesures previstes a l'apartat 3 del present Acord, si resulta procedent en atenció a les circumstàncies particulars concurrents. Aquesta adaptació podrà comportar la modificació de l'horari de treball.

## 3. Mesures susceptibles d'adopció

### a) Adaptació progressiva de la jornada de treball

El personal podrà sol·licitar una adaptació progressiva, amb la concreció horària, de la seva jornada de treball, considerant-se com a temps efectiu de treball. Aquesta reducció, que no comportarà reducció retributiva, la necessitat de la qual haurà de ser justificada davant el Servei de Prevenció, tindrà una durada màxima de tres mesos des de l'alta mèdica o, si s'escau, des de la finalització del gaudi de les vacances de l'any anterior, i podrà ser:

- Reducció d'un 50% durant el primer mes.
- Reducció d'un 25% durant el segon mes.
- Reducció d'un 10% durant el tercer mes.

### b) Flexibilitat horària

El personal podrà acollir-se a la flexibilitat horària per motius de salut regulada a l'article 9.2 del Decret 56/2012, de 29 de maig, durant el termini màxim d'un any des de l'alta mèdica o, en el seu cas, des de la finalització del període d'adaptació progressiva de la jornada de treball.

### c) Compliment de la jornada ordinària en còmput quinzenal

A banda de la mesura anterior, es permet que aquest personal pugui gaudir, durant un any, del còmput quinzenal de la jornada ordinària, per tal que la persona pugui recuperar el temps de serveis que ha deixat de prestar, corresponent a la jornada ordinària setmanal que tingui assignada, de dilluns a divendres.

### d) Gaudiment de vacances de l'any en curs

El personal inclòs en els supòsits anteriors podrà gaudir, addicionalment a les modalitats vigents en cada moment, de fins al 50% de les seves vacances a temps parcial. En aquest sentit, els dies de vacances que li corresponguin es transformaran en hores, computant-se cada dia a raó de 7.30 hores, o les que corresponguin en atenció a la jornada de treball realitzada, i permetent-se el seu gaudiment a temps parcial amb un mínim de 3 hores diàries, sense que el gaudi hagi de ser en dies consecutius. El termini màxim per consumir les vacances serà de 12 mesos des de la reincorporació al lloc de treball.

El gaudi de les vacances corresponents a anys anteriors es realitzarà d'acord amb el règim jurídic vigent actualment.

CVE-DOGC-A-19312074-2019

#### 4. Procediment

L'òrgan competent de cada Departament haurà de resoldre sobre aquestes mesures, que no són excloents entre elles, quan aquestes afavoreixin la plena recuperació funcional de la persona o s'evitin situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la seva feina.

En qualsevol cas, i atès que aquestes mesures tenen com a objectiu la reincorporació progressiva al lloc de treball, l'adopció de les mesures establertes anteriorment no pot implicar la no prestació efectiva de serveis, que haurà de ser, com a mínim, de dues hores diàries.

La sol·licitud anirà acompanyada de la documentació que aporti la persona interessada per acreditar l'existència d'aquesta situació i l'Administració haurà de resoldre sobre la mateixa, en els termes sol·licitats per l'interessat, en el termini màxim de quinze dies.

L'Administració podrà sol·licitar informació, amb el consentiment de la persona interessada, a les Unitats Bàsiques de la Salut (UBS) del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, o a les Unitats de Salut Laboral del Departament de Salut. Aquesta informació no serà necessària en cas de malaltia oncològica.

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals podrà designar una persona referent que farà l'acompanyament de la persona que es reincorpora al seu lloc de treball i durà a terme un seguiment per avaluar l'impacte de les mesures adoptades.

La Direcció general de Funció Pública vetllarà per la uniformitat i homogeneïtat de criteris entre els Serveis de Prevenció dels diferents Departaments.

La informació, documentació i, en general, totes les actuacions realitzades en aplicació d'aquest Acord, tenen caràcter estrictament confidencial.

Així mateix, atesa la naturalesa de la informació continguda en aquests procediments, i per tal de garantir la intimitat de totes les persones afectades i intervinents tenen el dret i el deure de confidencialitat. El tractament de la informació està subjecte a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

#### 5. Teletreball

Les persones que es trobin en aquesta situació podran acollir-se a la prestació de serveis en règim de teletreball, essent d'aplicació la regulació establerta en aquesta matèria, llevat de la limitació corresponent al percentatge de la jornada laboral que es pot realitzar en aquesta modalitat.

Barcelona, 24 de juliol de 2019

(19.312.074)