



## **Instrucció 6/2019, de 8 de novembre, sobre les mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat i sobre el procediment per adoptar aquestes mesures**

Els empleats 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, ha d'abastar, segons l'Organització Mundial de la Salut, 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 altres aspectes, pot treballar de manera eficient.

El càncer és un element disruptiu que altera la vida diària de les persones i afecta la salut física i emocional. Un cop finalitzat –o mentre dura– el tractament oncològic, les persones tenen dificultats per tornar a treballar perquè necessiten adaptacions i/o una reincorporació flexible i progressiva al lloc de treball.

La política social de la Unió Europea ha incidit, des de vessants diferents, en la necessitat d'adoptar mesures per facilitar la reincorporació dels treballadors que han patit una malaltia oncològica o d'altres malalties greus que impliquen absències del treball de llarga durada. En aquest sentit, el 2018 l'Agència Europea per a la Salut i la Seguretat en el Treball (EU-OSHA) va emetre l'Informe sobre la rehabilitació i reincorporació al treball després del càncer, en què feia diverses recomanacions. Així mateix, l'11 de setembre de 2018, el Parlament Europeu va adoptar una resolució sobre les vies de reintegració dels treballadors en ocupacions de qualitat després de recuperar-se d'una lesió o malaltia.

Pels motius exposats, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el 24 de juliol de 2019, es va signar l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya pel qual s'estableixen mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat. Amb aquest Acord l'Administració i les organitzacions sindicals expressen el seu compromís d'avançar en la implementació de mesures que possibilitin, en l'àmbit de l'ocupació pública, la reincorporació progressiva de persones que-han patit una malaltia oncològica. També es preveu que es puguin acollir a aquestes mesures les persones que es trobin en processos de recuperació d'altres malalties d'especial gravetat, si ho determina així el servei de prevenció de riscos laborals.

En aquest sentit, el Govern de la Generalitat, mitjançant l'Acord de 10 de setembre de 2019, va ratificar l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 24 de juliol de 2019, per la qual cosa les mesures són aplicables des d'aquesta data de ratificació.

Pel que fa al contingut, aquesta Instrucció defineix l'àmbit d'aplicació i recull les mesures que han estat objecte de l'Acord, a l'efecte d'una delimitació clara d'aquestes i de la seva durada. Així mateix, incideix en la vinculació que ha de donar-se entre el supòsit de malaltia i la reincorporació al lloc de treball, atès que l'adopció de les mesures ha d'estar motivada perquè afavoreixin la plena recuperació funcional de la persona o evitin situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la feina. Per aquest motiu, és especialment rellevant el paper de la valoració i l'informe dels serveis de prevenció de riscos laborals. Finalment, la Instrucció estableix el procediment perquè l'empleat o empleada pugui sol·licitar aquestes mesures i perquè els departaments les puguin adoptar.

A l'empara de les competències que normativament té atribuïdes la Secretaria d'Administració i Funció Pública, aprovo aquesta Instrucció.

## **1. Objecte**

Aquesta Instrucció té per objecte recollir les mesures destinades a afavorir la plena recuperació funcional dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya —o a evitar situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la feina— amb motiu de la seva reincorporació al lloc de treball després d'una malaltia oncològica o d'especial gravetat, així com el procediment perquè els departaments puguin adoptar aquestes mesures.

## **2. Àmbit d'aplicació**

### **a) Subjectiu**

Aquesta Instrucció s'aplica al personal inclòs en l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, essent d'aplicació supletòria per al personal docent no universitari i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut.

Al personal del Cos de Bombers de la Generalitat, sens perjudici de l'aplicació d'aquesta Instrucció, li són aplicables també les previsions específiques contingudes a l'apartat segon del punt 2 de l'Acord de 24 de juliol de 2019.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquesta Instrucció el personal del Cos de Mossos d'Esquadra i el personal al servei de l'Administració de justícia a Catalunya.

## **b) Objectiu**

Aquesta Instrucció s'aplica en supòsits de reincorporació al lloc de treball després de les malalties següents:

- Malalties oncològiques (les mesures es poden aplicar durant o després d'un tractament oncològic).
- Malalties d'especial gravetat (quan el servei de prevenció de riscos laborals les qualifiqui com a tals en relació amb les funcions del lloc de treball). En conseqüència, les unitats bàsiques de salut laboral dels serveis de prevenció han de valorar i determinar si concorre un supòsit de malaltia d'especial gravetat, i aquesta valoració s'ha de fer en relació amb el lloc de treball que ocupa l'empleat o empleada. A l'efecte de determinar la gravetat de la malaltia, no és un marc de referència exclusiu ni vinculant la llista de malalties greus de l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu (annex modificat per l'Ordre TMS 103/2019, de 6 de febrer).

## **c) Temporal**

Les mesures són aplicables des del 10 de setembre de 2019, data en què l'Acord sindical de 24 de juliol de 2019 esdevé eficaç en ser ratificat per mitjà de l'Acord del Govern.

Les mesures no s'apliquen amb efectes retroactius (és a dir, quan ja s'ha produït l'alta mèdica). No obstant això, en els supòsits que, en data 10 de setembre de 2019, no hagi transcorregut un any des de l'alta mèdica, són aplicables les mesures que restin fins a la finalització d'aquest any.

## **3. Mesures**

La finalitat d'aquestes mesures és afavorir la plena recuperació funcional de la persona —o evitar situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la feina— amb motiu de la seva reincorporació al lloc de treball després d'una malaltia oncològica o

d'especial gravetat. Aquestes circumstàncies són les que ha de considerar el servei de prevenció de riscos laborals en l'informe proposta.

Les mesures no són excloents entre si i, en tot cas, s'ha de garantir la prestació efectiva de serveis de, com a mínim, dues hores diàries.

Les mesures són les següents:

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

Consisteix en una reducció de jornada sense reducció retributiva, que es considerarà com a temps efectiu de treball. La mesura comprèn la reducció de jornada durant un període de tres mesos, amb els percentatges següents:

- Reducció del 50% de la jornada diària durant el primer mes
- Reducció del 25% de la jornada diària durant el segon mes
- Reducció del 10% de la jornada diària durant el tercer mes

El còmput s'inicia des de l'alta mèdica o, si s'escau, des de la finalització del gaudiment de les vacances de l'any anterior.

No es tracta de tres mesures diferents sinó d'una única mesura. En el cas que l'empleat o empleada ja gaudeixi d'una reducció de jornada, la reducció per adaptació progressiva s'aplica sobre la jornada reduïda.

#### **b) Flexibilitat horària diària**

La flexibilitat horària per motius de salut és, com a màxim, d'una hora diària a l'inici de la jornada.

La mesura té una durada d'un any.

El còmput s'inicia des de l'alta mèdica o des de la finalització del període d'adaptació progressiva de la jornada de treball, a elecció de l'empleat o empleada.

#### **c) Compliment de la jornada setmanal en còmput quinzenal**

Consisteix en el còmput quinzenal de la jornada setmanal que tingui assignat l'empleat o empleada per tal que pugui recuperar el temps de servei deixat de prestar corresponent a la jornada setmanal, respectant el límit de jornada diària i les pauses obligatòries que estableixi la normativa aplicable.

La mesura té una durada d'un any.

El còmput s'inicia des de l'alta mèdica.

#### **d) Gaudiment, a temps parcial, de les vacances de l'any en curs**

Consisteix en el gaudiment, a temps parcial, del 50%, com a màxim, de les vacances de l'any en curs. Aquest percentatge és un límit màxim: no hi ha l'obligació de gaudir del total del 50% de les vacances en hores.

Aquests dies de vacances es transformaran en hores i es computaran cada dia a raó de 7 hores i 30 minuts, o les que corresponguin en atenció a la jornada de treball de l'empleat o empleada.

El gaudiment de les hores de vacances ha de ser d'un mínim de 3 hores diàries, sense necessitat que sigui en dies consecutius.

La mesura té una durada d'un any.

El còmput s'inicia des de l'alta mèdica.

Les vacances corresponents a anys anteriors s'han de gaudir d'acord amb el règim jurídic vigent.

#### **e) Teletreball**

Consisteix en la prestació de serveis en règim de teletreball per motius de salut, sempre que es tracti de llocs de treball que puguin desenvolupar-se de manera autònoma i no presencial.

En queda exclòs el personal amb funcions docents i assistencials, així com el personal dels cossos penitenciaris, del Cos de Bombers, del Cos d'Agents Rurals i del Cos de Mossos d'Esquadra. Així mateix, s'exclou el personal amb funcions de protecció de la salut pública en escorxadors, sales de desfer i sales de tractament de caça.

No hi ha un màxim de jornada setmanal per a la prestació de serveis en règim de teletreball per motiu de salut.

Aquesta mesura és aplicable tot i que encara no s'hagi aprovat la regulació general del teletreball. S'aplicarà la regulació establerta en matèria de teletreball un cop entri en vigor, llevat de la limitació corresponent al percentatge de la jornada laboral.

La mesura té una durada d'un any.

El còmput s'inicia des de l'alta mèdica.

## **4. Procediment**

### **4.1 Sol·licitud**

L'empleat o empleada ha de presentar la sol·licitud de mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat per mitjà del portal de l'empleat públic ATRI (Expedient > Sol·licituds al Servei de Recursos Humans > Reincorporació progressiva per motiu de malaltia) i adjuntar-hi l'annex de la sol·licitud. Aquest document està disponible a l'apartat [Impresos d'utilitat per als empleats públics](#) del web del Departament de Polítiques Digitals i Administració Pública i, si escau, als webs de la resta de departaments.

Si la data de l'alta mèdica fos previsible, la sol·licitud s'haurà de presentar quinze dies abans de rebre-la, amb l'objectiu que l'empleat o empleada pugui reincorporar-se gaudint ja de les mesures, si escau. En el cas que no sigui possible, s'ha de presentar al més aviat possible o immediatament després de la reincorporació.

Transitoriament, fins que no s'activi la tramitació pel portal ATRI, la sol·licitud s'ha d'enviar mitjançant l'e-Valisa al cap de la unitat de recursos humans marcant l'opció Confidencial.

### **4.2 Tramitació**

La unitat de recursos humans, un cop rebuda la sol·licitud, l'ha d'enviar immediatament al servei de prevenció de riscos laborals, amb una descripció de les funcions del lloc de treball que ocupa l'empleat o empleada a fi que aquest servei pugui fer una valoració sobre les mesures demanades en relació amb les funcions del lloc als efectes de permetre la plena recuperació funcional de la persona o evitar situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la seva feina.

El servei de prevenció de riscos laborals ha de citar de manera immediata per a una visita l'empleat o empleada, que haurà d'aportar la documentació mèdica acreditativa de la seva situació.

La unitat bàsica de salut laboral, ja sigui pròpia o aliena, del servei de prevenció de riscos laborals n'ha de fer la valoració i elaborar un informe proposat en un termini màxim de tres dies des de la visita mèdica.

En qualsevol cas, per tal de preservar les dades personals sobre la salut de l'empleat o empleada, a l'informe proposat que el servei de prevenció envii a la unitat de recursos humans no hi ha de constar la informació mèdica; serà suficient que hi consti la informació següent, amb el benentès que cal motivar la proposta de denegació de les mesures:

1. Informa que concorre un supòsit de malaltia oncològica o d'especial gravetat en relació amb el desenvolupament de les funcions del lloc de treball  
Sí/No
2. Informa que es requereixen mesures per a la reincorporació progressiva al lloc de treball per afavorir la plena recuperació funcional d'empleat o empleada o evitar situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la seva feina.  
Sí/No
3. Proposa l'adopció de les mesures sol·licitades:
  - Adaptació progressiva de la jornada de treball Sí/No
  - Flexibilitat horària Sí/No
  - Pot incloure:
    - Flexibilitat horària diària
    - Compliment de la jornada setmanal en còmput quinzenal
    - Gaudiment, a temps parcial, de les vacances de l'any en curs
  - Teletreball Sí/No

El servei de prevenció pot proposar que es designi una persona que faci l'acompanyament de l'empleat o empleada que es reincorpora i en faci el seguiment.

La Direcció General de Funció Pública ha de vetllar per la uniformitat i homogeneïtat de criteris entre els serveis de prevenció dels departaments.

Rebut l'informe proposta, la unitat de recursos humans l'ha de tramitar amb la màxima celeritat per tal que es resolgui al més aviat possible.

#### **4.3 Resolució**

La persona titular de la secretaria general o de la direcció de l'organisme n'ha de dictar la resolució en el termini màxim de 15 dies hàbils.

### **5. Mesures provisionals**

En el cas excepcional que l'empleat o empleada s'incorpori al seu lloc de treball sense que prèviament s'hagin pogut tramitar les mesures i no disposi de vacances per gaudir corresponents a anys anteriors, l'òrgan competent per resoldre el procediment podrà acordar, si escau, que provisionalment s'avancin algunes de les mesures sol·licitades. En el cas que, finalment, no es resolgui la concessió de mesures s'haurà d'articular la compensació o recuperació horària corresponent.

## **6. Mesures en cas de baixes successives**

En el cas de successives baixes produïdes per la mateixa malaltia, la reincorporació no donarà dret a la concessió de nou de les mesures de reincorporació progressiva, sinó que es continuarà amb el gaudiment de les mesures concedides inicialment, les quals quedaran interrompudes per les baixes successives.

## **7. Protecció de dades**

La informació, documentació i, en general, totes les actuacions realitzades tenen caràcter estrictament confidencial.

Així mateix, atesa la naturalesa de la informació continguda en aquests procediments, i per tal de garantir la intimitat de tots els empleats públics, les persones que hi intervinguin tenen el deure de confidencialitat. El tractament de la informació està subjecte a la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

## **8. Entrada en vigor**

Aquesta Instrucció entra en vigor l'endemà de la signatura.

Annabel Marcos i Vilar

Secretària d'Administració i Funció Pública