

# NOTA INFORMATIVA

Àrea: Relacions Laborals

**Assumpte:** Recomanacions tècniques des del punt de vista dels recursos humans, enfront un possible increment de la pressió assistencial derivat de la grip A

Data: 30/09/09

Ateses les consultes que estan arribant des dels diferents Institucions associades en relació a les possibilitats d'actuació empresarial, des del punt de vista dels recursos humans, enfront un possible increment de la pressió assistencial derivat de la grip A, des de La Unió d'acord amb el Bufet Vallbé com a assessors jurídics, hem cregut convenient confeccionar una petita guia tècnica amb l'objectiu d'identificar quines són aquestes possibilitats.

Us mantindrem informats de aquelles novetats que es produeixin respecte a aquesta qüestió.

Tenint en compte el marc que motiva aquesta guia, hem considerat exclusivament aquelles actuacions que es poden prendre de manera immediata, atès que no tindria cap sentit prendre decisions que necessitin d'un preavis important.

En aquest sentit, podem ordenar les facultats empresarials en dos tipus:

## **1. Facultats empresarials ordinàries**

Aquestes facultats es poden prendre independentment de què existeixi o no cap situació d'increment significatiu de la pressió assistencial.

1.- Canvi de funcions dins el mateix grup professional: L'empresari està facultat per acordar els canvis de funcions i de lloc de treball que consideri oportuns, sense més limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la professió, i per la pertinença al grup professional (Art. 39.1 de l'Estatut dels Treballadors i article 18.1 del Conveni col·lectiu XHUP), i sempre respectant la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

En cas que aquesta facultat s'utilitzi per un canvi físic de lloc de treball, cal tenir en compte que només es podrà fer en cas que el nou centre de treball de l'empresa estigui ubicat a una distància que no impliqui una necessitat de canvi de residència pel treballador.

Qualsevol canvi que vagi més enllà del mer canvi funcional o de lloc de treball (ex: canvis de torn), podria arribar a ser considerat una "*modificació substancial de condicions de treball*", la qual cosa comporta la necessitat d'arribar a un acord amb el treballador o, en cas contrari, justificar els motius del canvi, donar un preavís de 30 dies, així com comunicació als representants dels treballadors.

2.- Canvi de funcions fora del mateix grup professional: L'empresari també pot acordar el canvi per realitzar funcions no corresponents al grup professional del treballador, però en aquest cas haurà de tenir raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin, i el canvi haurà de ser pel temps imprescindible per la seva atenció, comunicant-ho a la representació dels treballadors.

- Si el canvi és a un grup professional inferior, aquest haurà d'estar justificat per necessitats perentòries o imprevisibles de l'activitat productiva, mantenint el treballador la retribució d'origen.
- Si el canvi és a un grup professional superior, cal tenir en compte que si dura més de 6 mesos durant un any, o de 8 vuit durant dos anys, el treballador pot sol·licitar la consolidació d'aquest nou grup professional i, evidentment, de la seva retribució.

3.- Hores complementàries: L'empresari també pot acordar la realització d'hores complementàries en relació als treballadors amb contracte a temps parcial indefinit que hagin subscrit el corresponent pacte, tenint en compte que, segons el Conveni col·lectiu de la XHUP (article 76.h):

- El nombre d'hores complementàries no pot excedir del 60% de les hores ordinàries, sense que la suma d'ambdues pugi excedir de la jornada màxima del Conveni.
- El treballador que faci hores complementàries pot demana la consolidació del 50% d'hores complementàries realitzades en un període de 2 anys.

## 2. Facultats empresarials extraordinàries

Aquestes facultats només es podran prendre en cas que s'evidenciï un increment significatiu de la pressió assistencial. És important que en tots aquests supòsits es doni compte a la representació dels treballadors.

1.- Hores extraordinàries: La legislació faculta a l'empresari a acordar la realització d'hores extraordinàries, amb caràcter obligatori, en el cas que es tracti de "*prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinario y urgentes*". Sembla força raonable entendre aplicable aquesta definició a la situació que es generaria en cas d'un augment significatiu de la demanda assistencial derivat de la nova grip.

El preu d'aquestes hores és el mateix que el preu de les hores extraordinàries normal. No obstant, a diferència del que succeeix amb les hores extraordinàries normals:

- Són hores obligatòries pels treballadors.
- Poden realitzar-se sobre la jornada nocturna.
- No existeix cap límit legal.

2.- Suspensió límits jornada i descansos → Segons estableix l'article 59.2 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut<sup>1</sup>, l'empresari té la facultat de suspendre temporalment, pel temps imprescindible, les disposicions legals (i convencionals) relatives a jornades de treball (temps màxim de treball) i períodes de descans (temps mínim de descans), quan les circumstàncies concretes impossibilitin el manteniment de l'assistència sanitària a la població amb els recursos humans disponibles:

Aquesta facultat empresarial ha d'anar precedida d'una prèvia consulta amb els representants dels treballadors. Malgrat no cal un acord, sí que és necessari aquesta consulta real (no només formal).

---

<sup>1</sup> Aplicable al personal dels centres vinculats o concertats amb el Sistema Nacional de Salut, quan estiguin formalment incorporats a una xarxa sanitària d'utilització pública, en virtut de la Disposició Addicional Segona de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut

Aquesta facultat empresarial no pot afectar als treballadors que es trobin en situació de permís per maternitat o llicència per risc durant l'embaràs.

3.- Permisos i excedències → Entenem també que una situació excepcional permetria tractar també de forma excepcional i restrictiva la concessió de permisos i excedències voluntàries, tot i que en aquests supòsits s'hauria de tractar cada cas de forma individualitzada.

4.- Captació de recursos humans → El propi article 50.2 de la Llei de l'Estatut Marc abans indicada, estableix que en aquests casos s'elaborarà un pla urgent de captació de recursos humans que permeti restituir la normalitat en el manteniment de l'assistència sanitària. Aquest pla urgent pot comportar, segons el nostre criteri, i sempre prèvia consulta als representants dels treballadors, la suspensió dels requisits establerts als Convenis col·lectius o als pactes d'empresa per a la captació de nous treballadors. Per tant, es podria arribar a deixar en suspens tots els pactes que requereixen uns certs tràmits amb representants del personal (ex. comitès de contractació, borses de treball més o menys formalitzades o qualsevol altre restricció que s'hagin donat mitjançant pacte).