

**INSTRUCCIÓN 7/2020****DE: DIRECTOR GENERAL DE OSAKIDETZA****A: DIRECCIONES GERENCIAS Y DIRECCIONES DE PERSONAS DE LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS DE OSAKIDETZA****ASUNTO: MEDIDAS A ADOPTAR EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS DURANTE LA SITUACION DE PANDEMIA DEL CORONAVIRUS (COVID -19)**

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, contempla una serie de medidas dirigidas a proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública.

La excepcional situación provocada por el coronavirus dentro de nuestra comunidad autónoma obliga a adoptar una serie de medidas de carácter EXCEPCIONAL Y TEMPORAL en materia de recursos humanos, concretamente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza, para garantizar la prestación de la actividad asistencial a la población.

En estos momentos deben tomarse medidas extraordinarias destinadas a ese fin en las organizaciones de servicios, entre las cuales se encuentra la limitación temporal de permisos y licencias del personal. Asimismo, se ha de establecer con carácter excepcional la posibilidad de flexibilizar y modificar la jornada ordinaria de los y las profesionales con el fin de poder aunar la prestación de la asistencia sanitaria con la conciliación familiar y personal.

Asimismo, se han de impulsar medidas de contratación de personal que ayuden a completar o reforzar las plantillas para seguir atendiendo a la población.

El artículo 11 del DECRETO 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud atribuye a esta Dirección General entre sus facultades la de "Ejercer la dirección de todos los servicios y del personal del Ente Público. A tal fin, le corresponderá impulsar, orientar, coordinar e inspeccionar los servicios de todas las organizaciones y dictar instrucciones relativas al funcionamiento de los mismos".

En todo caso se debe señalar, que todas las medidas que se adopten en aplicación de esta instrucción, serán de carácter temporal en atención a la situación de emergencia sanitaria declarada.

En su virtud, y a tenor de las competencias que atribuye a esta Dirección General la normativa referenciada se vienen a dictar las siguientes instrucciones en materia de la concesión de los permisos y régimen de disfrute de vacaciones del personal de Osakidetza:



## INSTRUCCIÓN:

### **A.- CIRCUNSTANCIAS QUE HACEN NECESARIO RECURSOS ADICIONALES EN UNIDADES/SERVICIOS/CENTROS PARA GARANTIZAR LA ACTIVIDAD ASISTENCIAL.**

#### **1.-En materia de selección, provisión y contratación:**

Paralización durante la vigencia de la situación de pandemia de todas las actuaciones y plazos en OPE, concurso de traslados, movilidad horizontal definitiva, movilidad interna temporal, promoción interna temporal y comisiones de servicios.

Durante la vigencia de esta situación de pandemia, la contratación para la cobertura de las necesidades se realizará mediante la realización de contrataciones eventuales para todas las categorías/puestos funcionales, a excepción de las categorías/puestos funcionales de facultativos médicos y técnicos, respecto de los cuales se mantiene la competencia actual del Servicio Corporativo de Contratación de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza, suspendiéndose el llamamiento para nombramientos de larga duración.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial del personal que se considere necesario se modificarán y pasarán al 100%.

Flexibilización de la normativa de contratación temporal, en el orden de prelación de las listas, con carácter excepcional en la contratación, derivada de la situación de pandemia, para las unidades que atienden a pacientes con COVID-19 o pacientes con sintomatología respiratoria y el resto de unidades de apoyo, donde sean esenciales el conocimiento y experiencia del personal a contratar.

#### **2.-Movilidad del personal a otro puesto de trabajo en el mismo centro o en otra organización del mismo territorio en que sea requerido.**

La Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi en su artículo 28 -tercera 6, relativo a la movilidad del personal, establece *“El desempeño de un puesto funcional o la adscripción a un destino en el ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud podrá ser objeto de traslado a otro puesto funcional o destino dentro del mismo ámbito territorial del área de salud .....así como las necesidades organizativas sobrevenidas en la unidad de destino o la reasignación de efectivos derivada de los instrumentos de planificación de recursos humanos aprobados en el ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud”*.

Esta disposición faculta para llevar a cabo un cambio de puesto provisional en tanto sea necesario para la correcta prestación del servicio en una situación excepcional como la que vivimos.

Asimismo, se faculta la para designación de atención complementaria en otras unidades donde se carezca del personal necesario o que requieran de refuerzo para responder a la demanda o para la agrupación de la atención en las áreas de asistencia en que la falta de profesionales lo hiciera preciso, con la consiguiente movilidad de los mismos.

### **3.- Cambio del turno ordinario de trabajo en el mismo puesto o en otro puesto.**

Por necesidades organizativas se podrán modificar los turnos de trabajo del personal, tanto si permanecen en el mismo puesto como si se les traslada temporalmente a trabajar a otra unidad/servicio/centro.

En la aplicación de los puntos 2 y 3, la determinación del personal que va a ser objeto de movilidad y/o cambio de turno se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1ª Conocimientos específicos o experiencia profesional necesaria.
- 2ª Prelación establecida en movilizaciones forzosas (si no hay voluntarios/as, primero eventuales, interinos/as, comisiones de servicio, promociones internas y titulares).

### **4.-Suspensión de vacaciones y permisos.**

Cuando las circunstancias concretas del centro imposibiliten la actividad asistencial con los recursos disponibles, con carácter general, se procederá a:

- Denegación de vacaciones, licencia por asuntos particulares, (incluidos licencia por antigüedad –canosos) y permisos
- Suspensión de permisos y vacaciones ya autorizadas, si las circunstancias lo determinan.
- Finalización de las reducciones de jornada voluntarias (art. 60.3) en las categorías deficitarias
- Suspensión de liberaciones para la participación en proyectos de investigación

### **5.-Medidas de flexibilidad de jornadas y turnos**

Para una correcta prestación de la asistencia sanitaria y/o en el caso de denegación de permisos, se podrán adoptar medidas de flexibilidad de la jornada, adaptando tanto las jornadas como los turnos.

### **6.- Dimensionamiento de plantillas**

El dimensionamiento de las plantillas de los Servicios o Unidades podrá ser objeto de variación para adaptar las mismas a las necesidades asistenciales, con independencia del día de la semana de que se trate y de si éste es laborable o festivo.

### **7.- Realización de servicios extraordinarios**

Garantizando los descansos mínimos establecidos.

## **B – CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS NO GARANTIZAN LA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS SUFICIENTES PARA LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA.**

**1.-Contratación de personal que realizó las pruebas selectivas 2018-2019 de formación especializada y que, superando la puntuación mínima, no fue adjudicatario/a, así como de profesionales con título de especialista obtenido en estados no miembros de la Unión Europea.**

De conformidad con lo establecido en la Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, se podrá realizar, con carácter excepcional y transitorio, la contratación de las y los profesionales indicados.

## **2.-Permiso cuidado de familiares (art. 63 Acuerdo condiciones de trabajo) y excedencias para cuidado de familiares (art. 75).**

La concesión de excedencias para cuidado de hijo y familiares, así como las reducciones de jornada con la misma finalidad, estará sujeta a valoración individual y siempre estando garantizada la actividad asistencial con los recursos disponibles.

A estos efectos se articularán medidas de flexibilidad necesarias, adaptando las jornadas y los turnos del personal en función de las necesidades para una correcta prestación de la actividad asistencial.

Así, se podrán reordenar y ajustar cambios de turnos, establecer jornadas deslizantes o cualquier otra distribución de jornada que permita y favorezca la conciliación familiar del personal y las necesidades asistenciales del centro.

## **3.- Exenciones de guardia.**

Ante la situación de emergencia sanitaria planteada, y con el fin de contar con la disponibilidad suficiente de profesionales para la cobertura de los servicios de atención continuada/guardias, se podrá, como medida excepcional de carácter temporal, dejar sin efecto las exenciones de guardias ya concedidas para realizar actividad de guardia de presencia física.

Por otra parte, en los casos en que los/las profesionales tengan módulos de atención continuada concedidos, podrán arbitrarse medidas para compatibilizar los mismos con servicios de guardias de presencia física y/o, en su caso, adaptar los módulos a la situación excepcional producida.

## **C.- EFECTIVIDAD**

La presente Instrucción será de aplicación desde el mismo día de su firma y se extenderá durante el periodo en que se mantenga la declaración de emergencia, sin perjuicio de su aplicación y adaptación en función de la situación epidemiológica de cada momento.

Las Direcciones de las Organizaciones deberán comunicar a la Dirección General todas aquellas medidas que hayan adoptado en aplicación de la presente instrucción, mediante informe que será remitido a la Dirección de RRHH con el fin de llevar un seguimiento de las mismas.

En Vitoria-Gasteiz, a 20 de marzo de 2020



ZUZENDARI KATOLUSIA  
DIRECTOR GENERAL

Fdo. JUAN LUIS DIEGO CASALS  
DIRECTOR GENERAL DE OSAKIDETZA