



ACTA- RESUM de la dotzena reunió de la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord Comú de condicions pels empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants.

Reunió de la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord Comú, celebrada a les **13:00** hores del dia **17 de setembre de 2018**, a la seu de l'ACM (Associació Catalana de Municipis) situada al carrer València, 231 6è pis de Barcelona.

Hi assisteixen:

FSC-CCOO

Enric Quílez i Puig
José Gabriel Tinoco Ortiz

UGT Catalunya

Àngel Caparrós Pallarés

ACM

Albert Guilera i Planas
Àlex Tarroja i Piera

FMC

Sílvia Folch i Sánchez
Eugènia Revilla Esteve

Josep Manel Abad i Navarrete (com secretari de la Comissió)

Ordre del dia:

1. Aprovació i signatura de l'acta de la sessió anterior (10 de juliol)
2. Incidència de l'aprovació de la Llei General dels Pressupostos de l'Estat a l'Acord Comú (Matèries a negociar).
3. Informació sobre el pla de difusió de l'Acord Comú als Consells Comarcals.
4. Altres. Precs i preguntes

Desenvolupament de la reunió.

Benvinguda.

El senyor Albert Guilera dóna la benvinguda als assistents.

1. Aprovació i signatura de l'acta de la reunió de la Comissió Paritària de 10 de juliol. (enviada per a la seva lectura i revisió)

Els assistents donen per bona l'acta de la reunió del dia 10 de juliol i es procedeix a la seva signatura.

2. Incidència de l'aprovació de la Llei General dels Pressupostos de l'Estat a l'Acord Comú (Matèries a negociar).

Abans de tractar aquest punt, es passa a comentar en quin estat es troba la programació de les visites als Consells d'Alcaldes (punt 3), d'acord amb allò que es va resoldre a la darrera reunió. S'estan fent els contactes i en breu ja hi haurà disposició de dates.



Es fa una breu exposició del que planteja la LGPE amb afectació a l'àmbit de la funció pública i a l'Acord Comú (en els seus articles 11, 24 i 44) (Annex 1).

Els representants de CCOO expliquen com interpreten la norma i com resolen la qüestió relativa a la temporalitat i la bossa d'hores i del que cal entendre el límit del 8% de temporalitat de les plantilles. El senyor Enric Quílez (CCOO) afegeix que la qüestió es convertir la temporalitat en llocs estables. L'oferta de llocs de treball públics es pot ampliar incorporant i consolidant temporals i interins segons els termes que estableix la LGPE. Cal entendre-ho com estabilització de llocs de treball i no de creació de llocs de treball.

La senyora Eugènia Revilla (FMC) exposa els factors de la jornada que afecten a l'Acord Comú. Afegeix que cal unificar certes parts del text i posar ordre en el conjunt de l'article. S'aborda el concepte i la interpretació de la bossa d'hores. S'acorda que cal clarificar el text.

A continuació es tracten els permisos retribuïts. El senyor Àngel Caparrós (UGT) fa referència a allò que diu l'Art. 48j del TREBEP. Es debat sobre aquest concepte així com qüestions relatives a conciliació i deures inexcusables i es comenten diversos supòsits. El senyor Àlex Tarroja (ACM) manifesta que no es poden limitar les disposicions bàsiques. S'acorda deixar per un altre dia l'anàlisi dels permisos.

El senyor Tinoco (CCOO) manifesta que estem fent el repàs del que és una proposta de modificació. El senyor Quílez manifesta que la seva proposta encaixa amb la que fa l'Estat i demanen el mateix. El senyor Àlex Tarroja destaca que estem introduint a l'Acord Comú alguns elements que modifiquen el seu contingut.

El senyor Quílez respon que han canviat la llei i si canvia la llei, afecta a l'Acord.

El senyor Tinoco recorda que a l'hora de retallar, els governs, siguin locals, autonòmics o estatals, apliquen la retallada de seguida i quan es van recuperant les coses, triga més en fer-se efectiva la recuperació. Es comenten diversos exemples.

El senyor Albert Guilera (ACM) apunta que amb la modificació del contingut de l'Acord Comú, a causa de la LGPE, algun Alcalde o Alcaldessa, pot tenir dubtes sobre l'Acord. El senyor Caparrós apunta que tal com han dit la senyora Revilla i el senyor Tinoco, es tracta de retornar un dret que es tenia l'any 2012.

El senyor Tinoco exposa que si hi ha algun Alcalde que té algun dubte respecte a la incorporació de modificacions a l'Acord, deguda al canvi normatiu, és fàcilment explicable. Les parts acorden fer una proposta més concreta. S'acorda fer una repassada del text de la LGPE i que cadascuna de les parts faci les propostes concretes oportunes. El senyor Quílez comenta que l'Estat introdueix alguna variable respecte a plusos periòdics no regulars, que segurament des de la Paritària no ens toca regular, però que hem de tenir en compte. S'explica amb l'exposició d'un exemple.

3. Altres. Precs i preguntes

Els membres de la Comissió Paritària General de Seguiments fixen la propera reunió pel dia 15 d'octubre a les 13 hores i es farà a la seu de l'ACM.

Acorden portar una proposta concreta per tal d'acordar la modificació del text afectat per la LGPE.

Sense cap altre tema a tractar, els membres de la Comissió es desitgen bon estiu i es dóna per acabada la reunió.

Josep Manel Abad

Secretari

AFECTACIONS DE L'ACORD COMÚ EN APLICACIÓ DEL PREVIST A LA LPGDE DE 2018

Aquests són els articles de l'Acord comú que han quedat afectats per l'aprovació de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018 (LPGDE 2018), publicada al BOE núm. 161, de 4 de juliol¹:

Art. 11 de l'Acord comú: La jornada de treball.....	1
Art. 24 de l'Acord comú: els permisos retribuïts (el permís de paternitat)	6
Art. 44 de l'Acord comú: les retribucions en situacions de malaltia	7

A continuació procedim a exposar quines són les modificacions legals que s'han produït així com els canvis que s'haurien de negociar per adaptar l'Acord comú al nou marc legal:

Art. 11 de l'Acord comú: La jornada de treball

La darrera modificació de la normativa en aquesta matèria s'ha produït amb la DA 144^a de la LPGDE 2018, anteriorment la regulació de la jornada general de treball del personal del sector públic, es regulava a la DA^a 71 de la LPGDE de 2012. Cal tenir present que segons l'apartat sis de la mateixa disposició addicional aquesta regulació té caràcter bàsic en atenció als arts. 147.1.7, art. 149.1.13 i 149.1.18 de la CE.

Quins són els canvis que s'han produït?

DA ^a 71 de la LPGDE de 2012 ²	DA 144 ^a de la LPGDE 2018 ³
Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. A estos efectos conforman el Sector Público: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local. b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social. c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad. d) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local. e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, <u>con un carácter de permanencia</u>, esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades. f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la	Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público <u>se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.</u> A estos efectos conforman el Sector Público: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local. b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social. c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, <u>las autoridades administrativas independientes</u>, y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia dependientes o vinculadas <u>a una Administración Pública o a otra entidad pública</u>, así como las Universidades Públicas. d) Los consorcios definidos <u>en el artículo 118 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.</u> e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades. f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la

¹ <http://www.boe.es/boe/dias/2018/07/04/pdfs/BOE-A-2018-9268.pdf>

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-8745&p=20120630&tn=1#septuagesimaprimer>

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-9268&p=20180704&tn=1#da-145>

participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.

Asimismo, las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

En todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno.

Dos. Con esta misma fecha, queda suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público indicados en el apartado anterior, que contradigan lo previsto en este artículo.

participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Tres. Asimismo, las Administraciones Públicas que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior, podrán autorizar a sus entidades de derecho público o privado y organismos dependientes, a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo u otro reparto anual de las mismas, siempre que ello no afecte al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, así como al objetivo de temporalidad del empleo público en el ámbito respectivo a que se hace referencia en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.

Cinco. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. La Administración respectiva deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Seis. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución.

Tres. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución española.

La regulació de la jornada de la LPGE de 2018 incorpora les *novetats* següents:

- A partir del 5 de juliol de 2018, data d'entrada en vigor de la LPGE de 2018⁴, la jornada de treball general del sector públic⁵ es computarà en quantia anual i suposarà una mitjana setmanal 37,5, sense perjudici de les jornades especials existents o que, si és el cas, s'estableixin. És a dir la LPGE de 2018 ha deixat d'establir, amb caràcter bàsic, pel personal inclòs al sector públic, la jornada mínima anual de 37,5 hores setmanals en còmput anual, i ha optat per definir la jornada general del sector públic com aquella que es computarà en quantia anual i suposarà una mitjana setmanal de 37,5 hores. Reconeixent que poden haver-hi jornades especials (diferents i preexistents) o d'altres "que en el seu cas" es pugin acordar.
- Sens perjudici d'aquesta regulació general de la jornada ordinària de treball al sector públic, i sempre que en l'exercici pressupostari anterior es compleixin els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa, cada AAPP podrà fixar:
 - a) els seus calendaris laborals (prèvia negociació col·lectiva);
 - b) altres jornades ordinàries de treball diferents de l'establerta amb caràcter general;
 - c) un repartiment anual de la jornada en atenció a les particularitats de cada funció, tasca i àmbit sectorial, atenent especialment al tipus de jornada o a les jornades a torns, nocturnes o especialment penoses.

En tot cas, s'haurà de complir amb que el límit de la temporalitat en l'ocupació pública no superi el 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits.

- Cal recordar aquesta regulació estatal de la jornada ordinària i de l'horari tindrà caràcter supletori en el cas dels ens locals fins que aquests no aprovin una regulació pròpia que en tot cas haurà de ser negociada (apartat final de la DA 144^a. Dos de la LPGE 2018.
- Aquelles AAPP que compleixin tots els requisits que fixa l'apartat 1 de la DA 144 **podran al seu torn autoritzar a les seves entitats de dret públic o privat i organismes dependents altres jornades ordinàries** de treball o un altre repartiment anual sempre que això no afecti al compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa, així com a l'objectiu de temporalitat de l'ocupació pública en l'àmbit respectiu.
- Aquesta nova regulació deixa sense efecte les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els Acords, Pactes i Convenis vigents o que puguin subscriure que contravinguin el que preveu aquesta disposició.
- Finalment, cada AAPP **podrà**, prèvia negociació col·lectiva, regular **una borsa d'hores de lliure disposició**:
 1. les hores seran acumulables fins a un 5% de la jornada anual;
 2. tindran caràcter recuperable en el període de temps que així es determini; i,
 3. seran per afavorir mesures de conciliació per a la cura i atenció de gent gran, discapacitats, i fills menors, en els termes que en cada cas es determinin.

L'AAPP **haurà de regular**:

- a) el període de temps en què es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta borsa d'hores,
 - b) els límits i les condicions d'acumulació de la mateixa; i,
 - c) el termini en què hauran de recuperar-se.
- En el cas de cura de fills menors de 12 anys o discapacitats, les AAPP poden establir un sistema específic de jornada contínua.

Per la seva banda l'Acord comú regula la jornada general a l'art. 11 del seu text articulat:

⁴ Vid. DF 46^a de la LPGE de 2018.

⁵ Segons el mateix article, integren el sector públic, les següents entitats: l'AGE, les CCAA i les entitats que integren l'Administració local; les entitats gestores i els serveis comuns de la Seguretat Social; els organismes autònoms, les entitats públiques empresarials, les autoritats administratives independents, i qualsevol entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia dependents o vinculades a una AAPP o una altra entitat pública, així com les universitats públiques; els consorcis definits en l'article 118 de la LRJSP; les fundacions que es constitueixin amb una aportació majoritària, directa o indirecta, d'una o diverses entitats integrades en el sector públic, o el patrimoni fundacional estigui format en més d'un 50% per béns o drets aportats o cedits per les referides entitats; les societats mercantils en el capital social la participació, directa o indirecta, d'entitats de les esmentades a les lletres a) a e) sigui superior al 50%.

- La regulació de la jornada ordinària de treball de l'Acord comú parteix de la regulació que fa LPGE de 2012 de la jornada de treball general al sector públic (sens perjudici de l'existència d'altres tipus de jornades, o l'existència d'altres dedicacions no ordinàries)⁶
- L'Acord comú se centrés exclusivament en la definició de la jornada ordinària de treball, la seva quantificació i la forma de realitzar el seu còmput.
- D'Igualment, el precepte també contempla la possibilitat d'establir una distribució irregular de la jornada aplicable exclusivament al personal laboral tal i com permet l'ET.
- Finalment, també és important senyalar que el precepte reconeix expressament que si es produeix una variació de la normativa en la manera de determinar la jornada anual de treball, la modificació que s'aprovi serà directament aplicable, sense que es generi cap dret adquirit per la situació precedent.

Un cop vistes les novetats legals que incorpora la LPGE de 2018 i la regulació que fa de la jornada ordinària de treball l'Acord comú es considera el següent:

- Segons la LPGE de 2018, la jornada ordinària de treball mínima és de 37 hores i 30 minuts setmanals de mitjana en còmput anual (la mateixa que contempla l'Acord comú), tot i que sigui possible, negociar-ne d'altres. Però cal recordar que, en tot cas, aquesta possibilitat queda supeditada a diversos requisits: 1) que en l'exercici pressupostari anterior es compleixin els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic, la regla de despesa; i, 2) que es compleixi el límit de la temporalitat en l'ocupació pública (no superior al 8% de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits). En aquest sentit, cal tenir present que aquests requisits només es poden determinar a nivell de cada AP, i per aquest motiu l'Acord comú no pot establir amb caràcter general una jornada ordinària mínima inferior a la prevista per la LPGE de 2018. Ara bé aquesta circumstància no ha de ser un obstacle per tal que cada AP que s'adhereixi a l'Acord comú sí que ho pugui fer. Cal recordar també que la LPGE de 2018 també preveu la possibilitat de negociar una jornada continua per aquells empleats públics que tinguin al seu càrrec fills menors 12 anys o discapacitats. **Per aquest motiu considerem que cal adaptar la redacció de l'apartat 1 de l'art. 11 de l'Acord comú per reflectir els canvi normatius que ha incorporat la LPGE de 2018.**
- Pel que fa als apartats 2, 3, 4 i 5 de l'art. 11 de l'Acord comú, considerem que no és necessari incorporar cap canvi en la mesura que s'ajusten a la normativa actualment vigent i a l'esperit negociador de les parts que componen l'Acord comú.
- Finalment, hi ha una novetat prevista per la LPGE de 2018 que caldria afegir a l'Acord comú, com és la possibilitat de que els empleats públics inclosos al seu àmbit d'aplicació disposin d'una "bora d'hores de lliure disposició", amb caràcter recuperable amb la finalitat d'afavorir mesures de "conciliació, atenció de gent gran, discapacitats i fills menors". Aquestes hores serien acumulables fins a un 5% de la jornada anual que s'estableixi. Segons determina la LPGE de 2018 la regulació d'aquesta borsa d'hores haurà de concretar: 1) el període de temps en què es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta borsa d'hores; 2) els límits i les condicions d'acumulació de la mateixa; i, 3) el termini en què hauran de recuperar-se.

En base a tot l'anterior proposem la redacció següent de l'art. 11 de l'Acord comú:

REDACCIÓ ACTUAL DE L'ART. 11 DE L'ACORD COMÚ	PROPOSTA DE NOVA REDACCIÓ DE L'ART.11
1. La jornada de treball ordinària és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual. 2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret	1. La jornada de treball general és la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic o, en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada és l'equivalent a la mitjana setmanal de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal en còmput anual. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies

⁶ En aquest sentit, vid. l'art. 14 i 15 de l'Acord comú.

consolidat.

3. S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

4. En el cas del personal laboral, es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

5. Anualment, la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent.

resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), que donarà, com a resultat, la jornada anual efectiva. En tot cas, la jornada anual resultant mai no superarà la que l'Administració general de l'Estat determini per als seus empleats públics.

Anualment, la Comissió paritària general de seguiment de l'Acord concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent.

2. Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

3. Sense perjudici de la jornada de treball general anual que contempla l'apartat 1 d'aquest precepte, cada ens adherit podrà negociar altres jornades ordinàries de treball o un repartiment anual de la jornada diferent, en atenció a les peculiaritats de cada funció, tasca i àmbit sectorial, sempre que complexi amb els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic, regle de la despesa i objectiu de temporalitat en l'ocupació pública.

Igualment, es podrà establir un sistema específic de jornada continua per aquells empleats públics que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys o discapacitats.

4. En el cas del personal laboral, **també** es podrà establir una distribució irregular del 10% de la jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

5. **S'estableix el dret dels empleats públics a una borsa d'hores de lliure disposició amb la finalitat exclusiva de conciliar la cura i atenció de persones grans, discapacitats i familiars fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat. El nombre d'hores no superarà el 5% de la jornada ordinària anual que es tingui assignada. Aquells empleats públics que tinguin una jornada ordinària inferior a l'establerta amb caràcter general, el càlcul del nombre d'hores de la borsa es farà de forma proporcional a la seva jornada.**

Aquestes hores seran recuperables dins del període de tres mesos des de la seva realització i fins al 31 de desembre de l'any en que es gaudeixin. Després d'aquesta data les hores no gaudides es perdran i no es podran acumular a les de l'any següent.

Si l'empleat públic causa baixa en l'ens adherit, les hores no gaudides de la borsa no seran objecte de cap mena de compensació.

Es podrà gaudir de les hores de la borsa de lliure disposició de forma individual (en fraccions no inferiors a 30 minuts) o de forma acumulada amb un màxim de 7 hores i 30 minuts a la setmana.

El gaudiment de les hores incloses a la borsa de lliure disposició, s'haurà de comunicar a l'ens adherit, amb una antelació mínima de 24 hores, si es vol disposar de 30 a 60 minuts, i de 48 hores, quan es vulgui disposar de més de 60 minuts.

El gaudiment de les hores incloses a la borsa quedarà supeditat, sempre i en tot cas, al bon funcionament del servei públic; i, a què es destinin a les finalitats previstes per la borsa. En aquest sentit, l'empleat públic haurà d'aportar la documentació necessària per justificar el seu ús, en el termini màxim de 48 hores des del seu gaudiment.

Art. 24 de l'Acord comú: els permisos retribuïts (el permís de paternitat)

La LPGE de 2018 ha modificat la prestació per paternitat. Així des del dia 05-07-2018, i amb vigència indefinida, es modifica l'art. 48.7 del ET, el primer paràgraf de l'art. 49. c) de l'EBEP i l'art. 185 de la LGSS.

La modificació normativa suposa:

- L'ampliació del permís de paternitat (i de la prestació de paternitat que atorga la SS) a cinc setmanes.
- Es podrà gaudir d'aquest permís, després del permís per naixement, de la resolució judicial o de la decisió administrativa de l'adopció, acolliment o guarda.
- Es tractarà d'un període ininterromput, excepte l'última setmana del període total, que, previ acord entre empresari i treballador, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill. Aquest acord s'ha d'adoptar a l'inici del període de suspensió
- En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per a tot el període de suspensió inclòs, si s'escau, el de gaudi independent.
- També es reconeix el dret a gaudiment a temps parcials del permís (DA 19ª, ap. 2 ET)

L'art. 24 de l'Acord comú també recull el permís de paternitat entre el tipus de permisos retribuïts. Més concretament estableix que tindrà una durada de 4 setmanes consecutives i estableix el moment en que es pot gaudir-ne.

Tenint present les modificacions que ha introduït la LPGE de 2018 és necessari adaptar la redacció d'aquest apartat de l'art. 24 per adequar-la al nou marc legal. En aquest sentit es proposa la redacció següent:

Article 24: Els permisos retribuïts	
REDACCIÓ ACTUAL DE L'ART. 24 DE L'ACORD COMÚ	PROPOSTA DE NOVA REDACCIÓ DE L'ART.44
l) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.	l) El permís de paternitat té una durada de <u>5</u> setmanes consecutives, <u>ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels períodes de descans regulats en relació al permís per maternitat.</u> <u>Es pot iniciar el seu gaudi</u> des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, fins que finalitzi el permís de maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat. <u>El període de gaudiment serà ininterromput, excepte la darrera setmana del període total a què es tingui dret, quan així ho sol·liciti, a l'inici del permís, el progenitor que vagi a gaudir d'aquest, i se li autoritzi, en els termes que preveu la normativa, per l'Administració en la qual presti servei. La setmana que resti del permís es podrà gaudir en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió</u>

administrativa a què es refereix el paràgraf anterior.

Aquest permís es pot gaudi en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, previ acord amb l'Administració en la qual presti servei, i conforme es determini reglamentàriament. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per a tot el període de suspensió inclòs, si s'escau, el de gaudi independent de la darrera setmana del permís.

Art. 44 de l'Acord comú: les retribucions en situacions de malaltia

Segons la DA 54A de la LPGE de 2018, cada AAPP *pot determinar*, prèvia negociació col·lectiva, les retribucions a percebre pel personal al seu servei o al dels organismes i entitats públiques que en depenen, en situació d'Incapacitat Temporal (IT) i en el cas del personal funcionari al qual se li ha expedit llicència per malaltia. En tot cas, aquesta negociació haurà de respectar les regles següents:

- 1) es podrà establir un *complement retributiu* des del 1er dia d'IT que, sumat a la prestació de la Seguretat Social, abast fins a un màxim del 100% de les seves retribucions fixes del mes d'inici de l'IT.
- 2) Es podran establir diferents escenaris retributius en funció del tipus de contingència que hagi donat lloc a la IT o a la durada de la mateixa, sense que en cap cas el règim de seguretat social de pertinença pugui justificar un tracte més perjudicial per a un o altre col·lectiu.
- 3) En els supòsits d'IT derivats de contingències professionals, així com els que afecten la dona gestant, hauran de tenir necessàriament el tracte més favorable dels acordats per l'Administració respectiva.
- 4) Cada AP ha de regular la forma de justificació de les absències per causa de malaltia o que donen lloc a una IT, mitjançant l'exigència del corresponent informe de baixa o documentació acreditativa, si escau, des del 1er dia d'absència.
- 5) Cada AAPP dissenyarà un pla de control de l'absentisme, que haurà de ser objecte de difusió pública, mitjançant el respectiu Portal de Transparència. En aquest portal seran igualment objecte de publicació les dades d'absentisme, classificats per la seva causa, amb una periodicitat almenys semestral.
- 6) En tot cas, i mentre es determinin per les diferents AAPP les retribucions a percebre pel seu personal en situació d'IT, seguirà sent d'aplicació el que preveu l'art. 9 del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat i la DA 38ª de la LPGE 2013. Un cop entri en vigor la nova regulació, les dues normes deixaran de ser aplicables a l'AP respectiva i en els organismes i entitats que en depenen. (DT 7ª LPGE 2018)

Per la seva banda l'Acord comú regula la qüestió de les retribucions en situacions de malaltia en l'art. 44. Aquest article va ser redactat en base a les limitacions imposades pel RDL 20/2012, de 13 de juliol, doncs abans d'aquesta norma moltes AAPP tenien un règim de millora de l'IT que complementava aquestes situacions, i que suposava que les retribucions dels empleats públics no es veiessin minorades quan patien malalties o accidents, especialment si aquests estaven motivats pel seu entorn professional.

El règim previst per l'Acord comú, es caracteritza per:

- 1) Diferenciar el mètode de compensació en funció de si l'origen de la contingència de l'IT és professional o comuna. Si la contingència és comuna, la compensació oscil·la percebent un complement (entre el 50%, 75% al 100%) de les retribucions fixes i periòdiques del més anterior a l'IT. Mentre que sí la contingència és professional es té dret a percebre el 100% les retribucions fixes i periòdiques del més anterior a l'IT.
- 2) L'Acord comú també disposa d'un règim de compensació específic per les situacions de IT en cas de situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol.
- 3) Finalment, l'Acord comú regula l'obligació de lliurar un justificant mèdic emès per un facultatiu del Sistema Públic de Salut i les conseqüències de no respectar aquestes manques d'assistència, que es consideraran no justificades.



En base l'anterior caldrà valorar si el redactat de l'art. 44 de l'Acord s'adapta al nou marc vigent que preveu la LPGE de 2018, i es vol introduir algun canvi, especialment pel que fa a la compensació econòmica que rep l'IT per contingències comunes, prevista a l'apartat 1.