

De: Perez Jimenez, Domenec

Enviat: dijous, 29 / març / 2012 12:29

Per a: Sanchez Freire, Encarna; Urrutia Caellas, Olga

a/c: Vicente Galera, Sònia; Alberich Farras, Carme

Tema: NOTA COMPLEMENTÀRIA SOBRE LA LLEI 5/2012, de mesures fiscals. UNITAT DE RRHH

Benvolgudes i benvolguts,

El Parlament de Catalunya ha aprovat recentment la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives, publicada al Diari oficial de la Generalitat de Catalunya el passat dia 23 de març de 2012. Aquesta norma, que va entrar en vigor l'endemà de la seva publicació al DOGC, preveu, a més de determinades mesures fiscals per incrementar els ingressos, un seguit de mesures de contenció en les despeses de personal de l'administració pública.

Entre aquestes mesures, cal destacar pel seu impacte la reducció del 15% de la jornada i les retribucions del personal interí. Aquesta reducció **no** s'aplica al personal estatutari de l'ICS.

Altres mesures aprovades que sí que s'apliquen al personal de l'ICS són les següents:

- La jubilació forçosa del personal estatutari i funcionari als 65 anys, amb les úniques excepcions per al personal estatutari de l'ICS previstes al Pla d'ordenació de recursos humans.*1
- La reducció de tres dies d'assumptes personals. *2
- L'acabament dels premis d'antiguitat vinculats a dies de vacances addicionals.*3
- El manteniment del complement per incapacitat temporal per contingències comunes durant els tres primers mesos de baixa. A partir del tercer mes s'aplicarà la norma de caràcter general que estableix el 75% de la base de cotització.*4
- La possibilitat de demanar la reducció de jornada d'un terç amb el 80% de les retribucions o del 50% amb el 60% de les retribucions per tenir cura d'un fill el primer any.*5
- L'ampliació de la possibilitat de reduir la jornada un terç o la meitat (amb la reducció proporcional de retribucions) per tenir cura d'un fill menor de 12 anys.*6
- La supressió del personal alliberat sindical de caràcter institucional i l'adaptació del crèdit horari dels delegats i les delegades sindicals, segons el que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical.*7
- El manteniment del reconeixement dels nous nivells que s'acreditin de carrera professional, però amb efectes econòmics l'any següent.*8
- La limitació del contingent màxim de cartilles a tot el col·lectiu de personal que percep les retribucions pel sistema de contingent i zona.*9
- La creació d'una nova excedència voluntària amb reserva de lloc de treball, amb una durada mínima d'un any i màxima de tres anys.*10

És important recordar que la Llei de pressupostos suprimeix l'abonament de la productivitat per a tot el personal funcionari i laboral, tot i que manté la percepció de la direcció per objectius (DPO) per al personal estatutari. L'abonament de la DPO es limita aquest any al 50%.

Podeu consultar tot el text legal a l'enllaç següent: <http://bit.ly/H700Yl>. Per a qualsevol dubte o informació addicional que necessiteu, us podeu adreçar als o les responsables de recursos humans de la vostra unitat de gestió.

Cordialment,

Joaquim Casanovas Lax
Director gerent
Institut Català de la Salut

INFORMACIÓ ADDICIONAL COMPLEMENTÀRIA DE L'EQUIP DE GESTIÓ DE PERSONAL DE RRHH

- *1- Les excepcions són les previstes en el Pla d'Ordenació de Recursos Humans, que preveuen la possibilitat de perllongar voluntàriament la jubilació forçosa més enllà dels 65 anys, en determinats supòsits i de forma motivada. A més, cal tenir en compte que és possible la pròrroga en el servei actiu, a instància de l'interessat, quan, en el moment de complir l'edat de jubilació forçosa, li quedin sis anys o menys de cotització per causar pensió de jubilació.
- *2- Des de data 01/01/2012 es disposen de 6 dies d'assumptes personals per any natural (" dies de lleure "). Es conserven els dies addicionals per triennis.
- *3- Es suprimeixen els dies de vacances addicionals ("dies per antiguitat").
- *4- El còmput d'aplicació d'aquesta mesura té inici l'endemà de la publicació al DOGC de la Llei (24/03/2012). És a dir, alhora d'aplicar aquesta mesura a data de 24 de març de 2012, el treballador que porti tres mesos en situació IT per contingències comunes, percebrà el 75% .
- *5- Es suprimeix la Reducció de Jornada d'un terç amb la totalitat de les retribucions. Aquesta mesura s'aplica a les sol·licituds posteriors a la data de 24/03/2012. Les sol·licituds anteriors aprovades no es veuen alterades.

Aleshores, un cop finalitzat el permís de maternitat, ara únicament resta la possibilitat de sol·licitar la reducció de jornada per cura de fill menor de sis anys, d'un terç o la meitat, amb el 80 % o el 60 % del sou.
- *6- D'ençà de l'entrada en vigor de la Llei de mesures fiscals, s'obre la possibilitat de gaudir de la reducció de jornada d'un terç o d'una meitat, per cura de fill menor de 12 anys, amb la **reducció proporcional** de les retribucions. Si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha d'esser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.
- *7- La Llei orgànica de llibertat sindical preveu un número d'hores en concepte de crèdit sindical, per realitzar les tasques de representació dels treballadors.
Pel que fa a la figura d' alliberat sindical institucional, aquesta figura es suprimeix.
- *8- La resolució reconeix el dret a la carrera professional en l'any en què es sol·licita, però els efectes econòmics es generen a partir de l'any següent de la seva resolució.
- *9- La limitació del contingent màxim de cartilles a tot el col·lectiu de personal que percep les retribucions pel sistema de contingent i zona.
- *10- Lligat a les mesures recollides en la Llei 8/2006 de conciliació de la vida laboral i familiar (per cura de fill menor de 3 anys, per cura de familiars, per convivència i per raons de violència de gènere) i per prestar serveis en un altre lloc de treball del sector públic, ara s'obre la possibilitat de sol·licitar una excedència voluntària amb reserva de lloc de treball, amb una durada mínima d'un any i màxima de tres anys. Aquest excedència no es pot vincular amb un lloc de treball en el sector públic