

NORMATIVA RECOLLIDA

1. RDL 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic.

Reducció 5% Massa salarial → aplicació obligada a totes les Administracions

Elimina règim transitori sobre jubilació parcial, requisit 60 anys i mig (a UAB, pel conveni col·lectiu)

2. Decret Llei 3/2010, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic

Aplicació decret reducció 5% als pressupostos de la Generalitat

3. Llei 35/2010, de mesures de reforma del mercat laboral (PAS LAB)

Canvi indemnitzacions per acomiadament. (procedent: 20 dies → max 12 mensualitats; improcedent: 33 dies → max 24 mensualitats)

Canvi criteris per acomiadament procedent: Absència treball, ETOP, no adaptació als canvis...

Priorització Convenis Empresa sobre els sectorials. No ULTRACTIVITAT (2 anys)

Jubilació parcial: cotització jubilat a càrrec de l'empresa

4. SEGURETAT SOCIAL: Llei 27/2011, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (entrada en vigor l'1/01/2013)

Edat jubilació ordinària als 67 anys. Edat mínima 63 anys

Càlcul BR a 25 anys

Cotització 100% als 37 anys

5. RDL 20/2011, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic

Congelació oferta ocupació pública: no nou personal, no temporal, només per casos urgents

Amortització 2012 places de jubilació

Jornada de treball a la funció Pública de 37'5h/set

6. Llei 1/2012, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012

2012: Eliminació ajuts socials i Fons Social (equipara als beneficis econòmics no salarials del personal públic de les universitats)

2012: No percepcions ajut menjador

Retribucions juny i desembre: autorització mesures excepcionals reducció despesa de persona, sobre el total retribucions anuals

2012: no ampliació plantilla o despesa de personal. No oferta pública d'ocupació i es suspenen aquelles no publicades

Suspesos parcialment acords/ pactes sindicals, clàusules contractuals/condicions del convenis inaplicables si contràries a la llei

7. Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (=Decret Llei 35/2010)

Canvi indemnitzacions per acomiadament. (procedent: 20 dies → max 12 mensualitats; improcedent: 33 dies → max 24 mensualitats)

Canvi criteris per acomiadament procedent (acomiadament individual): Absència treball, ETOP, no adaptació als canvis...

- *Canvi criteris per acomiadament procedent (acomiadament col·lectiu): ETOP → previsió pèrdues*
- *Priorització Convenis Empresa sobre els sectorials.. No ULTRACTIVITAT (2 anys)*
- *Sector públic: Es permet l'acomiadament en situacions de insuficiència pressupostària*

8. Llei 5/2012, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

Jubilació: sol·licitud allargament en actiu fins els 70 anys

6 dies de permís a l'any màxim per assumptes personals sense justificació. Funcionaris: 2 dies addicionals a partir 6è trienni

Reducció jornada per cura fills (1/3 o 1/2 jornada: reducció proporcional de les retribucions)

9. Acord GOV 46/2012, pel qual s'adopten mesures excepcionals de reducció de les despeses de personal per a l'exercici pressupostari de 2012 en l'àmbit de les universitats públiques catalanes i entitats dependents

Aplicació reducció 5% retribucions al personal universitats.

No afecta al personal investigador en formació ni post doctorals

Suspesos parcialment acords/ pactes sindicals, clàusules contractuals/condicions del convenis inaplicables si contràries a la llei

10. Llei 2/2012, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2012

No increment retribucions personal, ni aportacions plans de pensions, ni increment personal (excepte Personal Investigador Universitari).

2012: no contractació personal temporal excepte casos excepcionals per a cobrir necessitats urgents i inaplaçables.

2012: Amortització places equivalent al de les jubilacions que es produeixin

11. RDL 20/2012, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Eliminació paga extraordinària mes de desembre. (1/14 part si es tenen més de 2 pagues extraordinàries a l'any)

12. ACORD GOV/78/2012, de 24 de juliol, d'adequació de les mesures de reducció retributives dels acords del Govern de 28 de febrer de 2012 i de 29 de maig de 2012

13. RD 1483/2012, de 29 de octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada

Reial decret llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic.

- Suspensió de les clàusules amb contingut retributiu de l'Acord Govern-sindicats per a la funció pública en el marc del diàleg social 2010-2012
- Es redueix un 5% de la massa salarial, en termes anuals. D'aplicació obligada a totes les administracions
 - no és aplicable al personal laboral amb retribucions inferiors a 1,5 vegades el SMI
- S'elimina el règim transitori per a la jubilació parcial que preveu la Llei 40/2007 pel que fa a:
 - l'aplicació progressiva i gradual respecte el període mínim de cotització exigida
 - els requisits per accedir a la modalitat de jubilació parcial:
 - 61 anys d'edat
 - antiguitat mínima a l'empresa de 6 anys
 - cotització mínima de 30 anys
- Amb efectes des de l'1 de gener de 2011 s'elimina:
 - la deducció per naixement o adopció en l'impost sobre la renda de les persones físiques
 - la prestació econòmica de pagament únic de la Seguretat Social per naixement o adopció
- Es suspèn excepcionalment la revaloració de les pensions de caràcter contributiu per a l'any 2011.

Decret llei 3/2010, de 29 de maig, de mesures urgents de contenció de la despesa i en matèria fiscal per a la reducció del dèficit públic

- des de l'1 de juny de 2012 fins setembre 2010 el conjunt de les retribucions del personal funcionari en actiu i la massa salarial del personal laboral experimenten una reducció del 5% en termes anuals respecte a les vigents a 31 de maig de 2010.
 - no és aplicable al personal laboral les retribucions del qual, en jornada completa, no arribin a 1,5 vegades el SMI fixat en el Reial decret 2030/2009, de 30 de desembre.

Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures de reforma del mercat laboral

Extinció del contracte i indemnització per acomiadament:

- **Acomiadaments per causes objectives i acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció:**
 - es manté una indemnització de 20 dies per any treballat, amb un màxim de 12 mensualitats.
 - Es matisa la redacció i, en relació amb les causes econòmiques, es parla de l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos que puguin afectar a la viabilitat de l'empresa o la seva capacitat per a mantenir el volum dels treballadors.
 - Es modifiquen les causes d'acomiadament objectiu, sent possible l'acomiadament per faltes d'assistència al treball, justificades però intermitents si s'arriba al 20% de la jornada en 2 mesos consecutius o el 25% en 4 mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos. No es comptarà la malaltia o accident no laboral si la baixa ha estat acordada pels serveis sanitaris i té una durada de més de 20 dies consecutius. L'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball ha de superar el 2,5% en els mateixos períodes de temps.
 - Mesures per flexibilitzar i facilitar la utilització de l'acomiadament individual basat en causes objectives:
 - L'incompliment dels requisits formals en acomiadaments individuals donen lloc a acomiadaments improcedents en lloc de nuls i l'error excusable en la fixació de la indemnització i la no concessió del preavís generaran l'obligació de reparar l'error.
 - El preavís al treballador es redueix d'un mes a 15 dies.
 - Quan el treballador al·legui que la veritable causa de l'acomiadament és disciplinària, correspon a ell mateix la càrrega de la prova sobre aquesta qüestió

- **Mesures per afavorir la flexibilitat interna.**

Entre aquestes mesures de flexibilitat interna es modifiquen :

- les relatives als trasllats col·lectius (Mobilitat geogràfica): l' empresa i els representants dels treballadors podran substituir el període de consultes pel procediment de mediació i arbitratge que tindrà una duració màxima de 15 dies.
- les modificacions substancials de les condicions de treball
 - o S'inclou el salari com matèria que pot ser objecte de modificació del contracte de treball (abans només es podia variar el sistema de remuneració).
 - o treballador té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei amb un màxim de 9 mensualitats .
 - o el treballador que no havent optat per la rescissió del contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, reconèixer el dret del treballador a ser reposat en les seves anteriors condicions.
- les clàusules d'inaplicació salarial
- la suspensió de contractes
 - o Es podrà aplicar independentment al número de treballadors de l'empresa i al número d'afectats per la mesura
 - o El termini per al període de consultes es redueix a la meitat
- Reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció
 - o Es podrà reduir entre un 10% i un 70% de la jornada, amb dret a prestació d'atur per la resta de la jornada.
 - o En el cas d'atur parcial, el consumit se produirà per hores i no per dies.
 - o El dret de reposició de l'atur s' estén a 180 dies.
- **Contractació temporal**
 - S'allarguen els terminis màxims de duració dels contractes temporals en un màxim de 3 anys, ampliat fins a 4 anys per Conveni Col·lectiu.
 - S' amplia la indemnització per finalització de contracte fins 12 dies de salari per any, (ampliació transitòria fins el 2015, excepte per contractes d'interinatge o formatius.
 - S'estableix l'obligació de convertir en fixos als treballadors que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos mitjançant dos o més contractes temporals en la mateixa empresa o grup d'empreses. Aquestes tindran l'obligació de facilitar per escrit al treballador la seva conversió en fix. Aquesta disposició no s'aplica a les administracions públiques.
- **Nou contracte per al foment de la contractació indefinida**
 - S' amplia el grup de treballadors que poden estar inclosos, com aturats que faci com a mínim un mes que estiguin inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació o treballadors que estiguin contractats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius.
 - Es ratifica la indemnització per acomiadament objectiu improcedent d'aquests nous contractes de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats, fins i tot quan l'empresari reconeix la improcedència de l'acomiadament.
 - Quan el treballador al·legui que la utilització del procediment d'acomiadament objectiu no s'ajusta a dret perquè la veritable causa de l'acomiadament és disciplinària, correspon a ell mateix la càrrega de la prova sobre aquesta qüestió
- **Altres mesures per afavorir l'ocupació**
 - S'estableixen bonificacions per afavorir la contractació indefinida a treballadors desocupats amb especials problemes d'ocupabilitat.
 - Contractes en pràctiques: S' amplia el termini fins a 5 anys des de la finalització d'estudis (7 anys per a treballadors discapacitats).
 - Contractes per a la formació: s'inclou el dret a la prestació per atur i millora del salari.
- **Agències de col·locació i ETT**
 - Es regulen les agències privades de col·locació, fonamentalment per afavorir els excedents dels processos de reestructuració empresarial.
 - Es suprimeixen totes les limitacions o prohibicions actualment vigents per a la formalització de contractes de posada a disposició per les empreses de treball temporal, inclosa la de contractes del sector públic.

SEGURETAT SOCIAL: Llei 27/2011, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (entrada en vigor l'1/01/2013)

Modificacions sobre la jubilació:

- S'estableixen normes transitòries en l'aplicació d'aquestes novetats, sent plenament efectives a partir de l'any 2027
- S'estableix l'edat mínima de jubilació als 67 anys o 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització (a partir del 2027, s'aplica gradualment)
 - o sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries
 - o sense que se n'equiparin a un any o un mes les fraccions.
- Es modifica el càlcul de la quantia de la Base Reguladora, s'amplia el període de càlcul a 25 anys
- Es modifica el càlcul del percentatge a aplicar la Base Reguladora, sent necessari haver cotitzat 37 anys per tenir el 100%

L'edat mínima per accedir a la jubilació s'estableix en 63 anys.

- Es modifiquen els supòsits de jubilació anticipada, establint-se dues fórmules addicionals d'anticipació de la pensió de jubilació, depenent de si el cessament en la seva activitat ha estat o no voluntat del treballador (63 anys/61 anys). Per a les dues modalitats és necessari acreditar un període mínim de cotització de 33 anys i, en els dos supòsits, la quantia de la pensió es veu minorada amb aplicació dels coeficients reductors.

- o cessament en el treball per una causa **no imputable** a la lliure voluntat del treballador
61 anys, 33 anys de cotització i aplicació d'un coeficient reductor del 6.5% si s'acrediten 38 anys i 6 mesos cotitzats i de 7.5 si s'acrediten menys (comptabilitzats per trimestres i sense equiparació la fracció)

- o cessament en el treball per una causa **imputable** a la lliure voluntat del treballador
63 anys, 33 anys de cotització i aplicació d'un coeficient reductor de 6.5% si s'acrediten 38 anys i 6 mesos cotitzats i de 7.5 si s'acrediten menys (comptabilitzats per trimestres i sense equiparació la fracció)

- Respecte la jubilació parcial, l'empresa pagarà tota la cotització del treballador.
- Beneficis per cura de fills:

Es computa com a període de cotització el període d'interrupció de l'activitat laboral motivada pel naixement d'un fill o per adopció o acolliment d'un menor de 6 anys. La durada d'aquest còmput és de 112 dies per cada fill o menor adoptat o acollit. Aquest període s'incrementa anualment fins a l'any 2018, fins a un màxim de 270 dies per fill, sense que, en cap cas, pugui ser superior a la interrupció real de l'activitat laboral .

Es consideren com a cotitzats als efectes de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat, els tres de període d'excedència de què gaudeixen els treballadors per cura de fill en els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu.

RD Llei 20/2011, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera pera la correcció del dèficit públic

S'acorda la congelació de l'oferta d'ocupació pública:

Al llarg de l'exercici 2012:

- les retribucions del personal al servei del sector públic no poden experimentar cap increment respecte a les vigents a 31 de desembre de 2011, tant pel que fa a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest.
- no poden fer aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació.
- no es pot incorporar nou personal, llevat de la incorporació que es pugui derivar de l'execució de processos selectius corresponents a ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors
- no es pot contractar personal temporal, ni nomenar personal estatutari temporal o funcionaris interins excepte en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables que s'han de restringir als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritàries o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials, que requerirà l'autorització prèvia i expressa del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

- Durant l'any 2012 han de ser objecte d'amortització un nombre equivalent de places al de les jubilacions que es produeixin, excepte en els sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritari o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials
- Aquestes limitacions no són aplicables, entre d'altres, a les administracions públiques amb competències educatives per al desplegament de la Llei orgànica 2/2006, d'educació en les quals la taxa de reposició es fixa en el 10 per cent.

A partir de l'1 de gener de 2012, i per al conjunt del sector públic estatal, la jornada ordinària de treball ha de tenir una mitjana setmanal no inferior a les 37 hores i 30 minuts. Aquesta mitjana setmanal s'entén sense perjudici de les jornades especials existents o que, si s'escau, s'estableixin, que han d'experimentar les adaptacions necessàries per adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària

Llei 1/2012, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012
--

Durant l'exercici 2012,

- Les Retribucions del personal funcionari i del personal laboral no experimenten cap increment respecte de les fixades per a l'exercici 2011.
- el personal funcionari no percebrà retribucions en concepte de complement de productivitat i no es reconeixeran retribucions vinculades a la productivitat o conceptes anàlegs pel personal laboral.
- no es faran aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació.
- Acció social i ajuts per al menjar:
 - No s'atorgaran els ajuts als empleats i empleades pel concepte de Fons d'acció social o similars (seran considerats així els beneficis econòmics no salarials del personal de les universitats públiques)
 - No es reconeixeran percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per al menjar del personal
- S'autoritza el Govern a adoptar mesures excepcionals de reducció de la despesa que poden afectar, preferentment i amb caràcter proporcional sobre el total de les retribucions anuals, les pagues addicionals dels conceptes que tinguin consideració de complement específic o equivalent.
- Limitació de l'augment de despeses de personal:
 - No es poden tramitar expedients d'ampliació de plantilla ni disposicions o expedients de creació o de reestructuració d'unitats orgàniques que comportin un increment global de la despesa de personal,
 - El nomenament de personal interí i laboral temporal per vacant no pot superar el límit establert per la Llei de pressupostos generals de l'Estat i s'ha de concentrar a atendre necessitats urgents i inajornables dels serveis públics essencials que determini el Govern.
- Oferta pública d'ocupació:
 - no es poden aprovar noves ofertes públiques d'ocupació i se suspèn l'execució de les ofertes d'ocupació pública vigents, la convocatòria de les quals no hagi estat publicada.
 - La resolució de les convocatòries selectives d'ofertes públiques en curs comporta el cessament de la persona que ocupa la plaça, si aquesta està ocupada de manera interina.

Resten suspesos parcialment tots els acords i pactes sindicals signats en l'àmbit del personal funcionari i estatutari en els termes estrictament necessaris per a l'aplicació correcta d'aquesta Llei i, així mateix, esdevenen inaplicables les clàusules contractuals o les condicions regulades pels convenis col·lectius en l'àmbit del personal laboral.

Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral
--

Principals canvis:

- es reforma el marc regulador de les empreses de treball temporal en autoritzar-les a operar com a agències de col·locació.
- mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses
 - es simplifica la distinció entre modificacions substancials individuals i col·lectives
 - s'inclou la modificació substancial de funcions i d'estructura i quantia salarial com a causa d'extinció voluntària del contracte de treball amb dret a indemnització
 - supressió del requisit d'autorització administrativa en matèria de suspensió del contracte de treball i reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives
- Reforma del règim jurídic de l'acomiadament col·lectiu.
 - supressió de la necessitat d'autorització administrativa,
 - es manté l'exigència d'un període de consultes, però sense exigir-se un acord amb els representants dels treballadors per procedir als acomiadaments.
- Es permetrà l'extinció del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció al personal laboral al servei del sector públic, de forma expressa quan es produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al seu finançament.
 - concorren causes econòmiques quan es produeix una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents, i s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent quan es produeix durant tres trimestres consecutius
 - concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic corresponent
 - concorren causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.
- No és d'aplicació la suspensió del contracte o la reducció de la jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major als organismes públics.
- Extinció del contracte per causes objectives:
 - L'absentisme del treballador comptarà sense referència a l'índex d'absentisme total de la plantilla. Es comptaran les faltes d'assistència del treballador, justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius o al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos. No es comptarà com a falta d'assistència, entre altres, les absències degudes malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius.
 - Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball, quan aquests canvis siguin raonables i prèviament l'empresari hagi ofert al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a aquestes modificacions
- Indemnització per acomiadament per causes objectives:
 - Procedent: S'indemnitza amb 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.
 - Improcedent: S'indemnitza amb 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats. En els contractes en vigor, es calcularà la indemnització en dos trams: mantenen la indemnització de 45 dies per any treballat fins a la data d'entrada en vigor del Decret-Llei.
 - Salari de tramitació: es manté únicament en els supòsits de readmissió del treballador, tant perquè l'empresari ha optat per això davant un acomiadament declarat improcedent, o com a conseqüència de la qualificació de nul·litat d'aquest.

- **Convenis col·lectius**

- El conveni d'empresa tindrà prioritat respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior.
- Transcorregut dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquest perdrà vigència, llevat pacte en contrari, i s'aplicarà el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos d'aplicació.

- Llei 5/2012, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

Mesures d'austeritat:

- Reajustament extraordinari de les millores socials pactades per als empleats públics
- Suspensió o modificació de pactes, acords i convenis sindicals subscrits segons l'article 38.1 EBEP
- Es suspenen indefinidament el sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats consistents en el gaudiment de dies addicionals de vacances.
 - En el cas del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, la suspensió s'estén a les clàusules dels convenis col·lectius que puguin incloure sistemes de premis per vinculació o antiguitat consistents en la percepció de quantitats en metàl·lic.

La jubilació forçosa es declara d'ofici quan el funcionari compleix l'edat determinada legalment.

- El personal funcionari pot sol·licitar el perllongament fins els 70 anys d'edat.
- L'òrgan competent per a declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, d'acord amb alguna de les causes següents:
 - "a) L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.
 - "b) La conducta professional, el rendiment o l'assoliment d'objectius.
 - "c) Les circumstàncies derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans.
- Però s'atorga el perllongament de la permanència en el servei actiu sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per a causar dret a la pensió de jubilació.

"El que disposa aquest apartat no és aplicable als funcionaris que tinguin normes de jubilació específiques."

Es pot disposar de sis dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació.

Els funcionaris tenen el dret de gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni. Aquest dret s'incrementa en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè."

Les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada."

Acord GOV 46/2012, pel qual s'adopten mesures excepcionals de reducció de les despeses de personal per a l'exercici pressupostari de 2012 en l'àmbit de les universitats públiques catalanes i entitats dependents

Es redueixen en un import equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes durant l'any 2012 les retribucions del personal funcionari, interí, laboral, contractat administratiu i emèrit de les universitats públiques catalanes.

No s'inclou en l'àmbit de la reducció salarial prevista en aquest Acord el personal investigador en formació ni els investigadors post doctorals, la contractació dels quals deriva de programes de foment competitiu o d'altres recursos externs, sens perjudici del que estableix la convocatòria corresponent.

Críteris d'aplicació:

PAS funcionari i interí: (PUNT 4)

Deducció del complement específic de la retribució del mes de juny en un 5% de les retribucions íntegres percebudes en el primer semestre. En cas necessari, la deducció restant s'aplicarà al complement específic del mes de juliol o mesos immediatament següents.

Deducció del complement específic addicional del mes de desembre en una quantia equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes en el segon semestre. Si és insuficient, la deducció restant s'aplicarà al complement específic del mes de juliol o retribucions dels mesos immediatament següents.

PAS laboral:

Pel que fa al PAS-L i, en el cas que no hi hagi acord en la negociació col·lectiva sobre la distribució i aplicació de la reducció prevista en aquest Acord, la reducció s'aplicarà mitjançant la deducció de l'import corresponent en les retribucions dels mesos de juny i desembre de 2012, en una quantitat equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes en el primer i segon semestre, respectivament.

PDI, funcionari i interí:

La reducció s'aplicarà deduint les quanties corresponents dels complements salarials "Regularització d'IPC" o equivalents i dels complements addicionals per mèrits docents, de recerca i de gestió així com la paga addicional del mes de desembre del complement retributiu "Regulació d'IPC" o equivalents.

A les retribucions del mes de juny de 2012, s'aplicarà una deducció d'una quantia equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes amb caràcter fix i periòdic durant el primer semestre del 2012.

A les retribucions del segon semestre del 2012 se li aplicarà una reducció equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes amb caràcter fix i periòdiques percebudes cada mes.

Les quanties que no es puguin deduir en les mensualitats corresponents, s'aplicaran en les nòmines dels mesos següents, dins l'exercici 2012.

PDI laboral, contractat administratiu i emèrit:

La reducció s'aplicarà mitjançant la deducció de l'import corresponent en les retribucions dels mesos de juny i desembre de 2012, en una quantitat equivalent al 5% de les retribucions íntegres percebudes en el primer i segon semestre, respectivament.

En el cas del PDI contractat administratiu aquesta reducció es pot aplicar a qualsevol complement llevat als que es percebin en aplicació de la normativa estatal.

A partir que aquest acord produeixi efectes i durant l'exercici 2012, se suspenen les previsions dels acords i pactes sindicals i esdevenen inaplicables les clàusules contractuals o les condicions regulades pels convenis col·lectius que contravinguin l'aplicació del que preveu aquest Acord.

Llei 2/2012, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2012
--

a) Despeses de personal:

- Les retribucions del personal la massa salarial del personal laboral no poden experimentar increment respecte a les vigents a 31 de desembre de 2011. Els convenis col·lectius que impliquin creixements retributius s'han d'adequar i esdevenen inaplicables les clàusules que estableixin qualsevol tipus d'increment.
- Prohibició de realitzar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació.

b) Cobertura de necessitats de personal:

- Prohibició d'incorporar nou personal (llevat del que derivi de l'execució d'ofertes públiques d'ocupació d'anys anteriors).
 - Aquesta limitació no serà d'aplicació a les places del Cos de Personal investigador de les Universitats, sempre que s'acrediti que la seva oferta no afectarà al compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària de la Universitat, i altres límits fixats en la Llei Orgànica 2/2012 d'Estabilitat Pressupostària i Sostenibilitat financera, i amb l'autorització de l'administració pública de la que es depèn.
- Prohibició de contractació de personal laboral temporal o funcionaris interins, llevat casos excepcionals, i per cobrir necessitats urgents i inajornables en els sectors considerats prioritaris.
- Obligació d'amortitzar un número de places equivalent, al menys, al de las jubilacions que es produeixin, llevat en els sectors, funcions i categories professionals que se consideren prioritàries o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials.

b) Jornada de treball (DA 71):

- A partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, la jornada general de treball no podrà ser inferior a 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual. Queden suspeses les clàusules dels convenis col·lectius que contradiguin el previst
- Les jornades especials existents o que es puguin establir experimentaran els canvis necessaris per adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària.

Real Decret-Llei 20/2012, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Paga extraordinària del mes de desembre de 2012 del personal del sector públic.

El personal del sector públic veurà reduïda les seves retribucions en les quanties que correspongui de percebre al mes de desembre com a conseqüència de la **supressió de la paga extraordinària**.

En els casos que no estiguin contemplats la percepció de pagues extraordinàries o se'n percebin més de 2 a l'any, es reduirà una 14a part de les retribucions totals anuals, amb possibilitat de prorratejar entre les nòmines pendents de percebre a partir de l'entrada en vigor del Reial Decret Llei

Les quantitats es destinaran en exercicis futurs a realitzar aportacions en plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de la jubilació.

No és aplicable en aquells empleats públics pels quals les retribucions per jornada completa no arriben en còmput anual a 1,5 vegades el salari mínim interprofessional.

Modificació de Convenis col·lectius i acords

Es possibilita la suspensió o modificació dels convenis col·lectius i acords que afectin el personal laboral, excepcionalment i per causes greus d'interès públic derivades de l'alteració substancial de les circumstàncies econòmiques i en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic. Les administracions públiques han d'informar a les organitzacions sindicals de les causes de la suspensió o modificació.

Modificació de permisos i vacances.

- Queden suspesos i sense efecte els Acords, Pactes i Convenis col·lectius del personal laboral, subscrits per les Administracions Públiques i els seus organismes i entitats vinculats o dependents, que no s'ajustin al previst en aquest RDL, exclusivament en allò que es refereix a permís per assumptes particulars, vacances i dies addicionals als de lliure disposició o de naturalesa similar.
- S'eliminen els dies als de lliure disposició addicionals per raó dels serveis prestats o de naturalesa similar.
- Es redueixen de 6 a 3 dels dies d'assumptes particulars
- Dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes **vacances retribuïdes de 22 dies hàbils**, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor.
- Altres permisos unificats:
 - Per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades.
 - Per lactància d'un fill menor de 12 mesos tindrà dret a un dia d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en 1 hora a l'inici o al final de la jornada. Aquest pot ser exercit per qualsevol dels dos progenitors en el cas que ambdós treballin. La funcionària podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els parts múltiples.
 - Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra raó hagin de romandre hospitalitzats a partir del part, la funcionària o funcionari tindran dret a absentar-se del treball durant un màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres. Tindran dret a reduir fins a un màxim de 2 hores de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions.
 - Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'un menor de 12 anys, de persona gran que requereixi d'especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi

activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui. Dret fins el segon grau de consanguinitat.

- Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 mes. Si hi ha més d'un titular amb aquest dret es podrà prorratejar, respectant el termini màxim d'un mes.
- Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques, organisme i entitats dependents i òrgans constitucionals.

Es modifica el règim retributiu del personal inclòs en el Règim General de la Seguretat Social durant la situació d'Incapacitat Temporal i s'equipara al subsidi que la Seguretat Social estableix a l'efecte.

En el marc de la negociació col·lectiva es poden complementar les prestacions que percebi el personal funcionari i laboral inclòs en el Règim General de la Seguretat Social durant les situacions d'incapacitat temporal, amb les següents limitacions:

Quan la incapacitat temporal derivi de contingències comunes:

- Entre els dies 1 a 3 es podrà complementar fins el 50% de les retribucions percebudes el mes anterior.
- Entre els dies 4 a 20 es podrà complementar fins al 75% de les retribucions percebudes el mes anterior.
- A partir del dia 21, es podrà complementar fins al 100% de les retribucions percebudes el mes anterior.

Cada administració pública pot determinar, respecte al seu personal, els supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es pugui establir un complement fins a arribar a un màxim del 100% de les retribucions . Es consideraran en tot cas degudament justificats els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica.

Quan la incapacitat temporal derivi de contingències professionals, es podrà complementar des del primer dia al 100%.

I, de manera general, se suspeneixen els acords, pactes i convenis per al personal del sector públic (inclòs el personal de les universitats), subscrits per les administracions públiques i els seus organismes i entitats que continguin clàusules que s'oposin al que disposen els articles de l'1 al 15 d'aquest RDL.

Reducció de crèdits i permisos sindicals.

1. S'ajustaran de forma estricta tots aquells drets sindicals que es contemplen en els Acords per al personal funcionari i en els Convenis Col·lectius i Acords per al personal laboral subscrits amb representants u organitzacions sindicals, el contingut del qual excedeixi a l'establert legalment.

Deixaran de tenir validesa tots els Pactes, Acords i Convenis Col·lectius que s'hagin subscrit i que excedeixin a l'establert en la normativa en matèria de temps retribuït per a realitzar funcions sindicals i de representació, nomenament de delegats sindicals, així como els relatius a dispenses totals d'assistència al treball i altres drets sindicals.

Prestació d'atur

En matèria de prestacions per atur, s'estableix un nou percentatge del 50% de la base reguladora (des del 60%) a partir del setè mes. Aquest percentatge s'aplicarà als nous perceptors de la prestació.

S'estableixen noves obligacions pel demandant de treball

- participació en accions de millora de l'ocupabilitat que determinin els serveis públics d'ocupació
- acreditació de les actuacions que hagin efectuat dirigides a la recerca activa de treball quan siguin requerits pel Servei Públic d'Ocupació. La no acreditació tindrà consideració d'incompliment del compromís d'activitat.
- Compromís d'activitat: s'entén el d'acceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, etc. per incrementar la seva ocupabilitat així com de complir les restants obligacions establertes.

Impost sobre el Valor Afegit.

Amb efectes a l' 1 de setembre de 2012 s'eleva els tipus impositius general i reduït de l' Impost sobre el Valor Afegit, que passen del 18 i 8 per cent al 21 i 10 per cent, respectivament.

També es prenen altres mesures addicionals, per les quals determinats productes i serveis passen a tributar a un tipus impositiu diferent.

ACORD GOV/78/2012, de 24 de juliol, d'adequació de les mesures de reducció retributives dels acords del Govern de 28 de febrer de 2012 i de 29 de maig de 2012

Adequació de la reducció retributiva aplicada al personal del sector públic de la Generalitat al mes de juny de 2012.

Aquesta adequació s'aplicarà mitjançant l'abonament en la nòmina del mes de desembre de l'import deduït al mes de juny.

Així mateix, no s'aplicaran les deduccions mensuals previstes per als mesos de juliol a desembre de 2012 per al personal.

Reial decret 1483/2012, de 29 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

Regula el procediment d'acomiadament col·lectiu, els procediments de suspensió de contractes o de reducció de jornada per causes Econòmiques, Tècniques, Organitzatives i de Producció així com el règim jurídic dels procediments d'extinció i suspensió de relacions de treball i reducció de jornada motivats per força major.

Administració Pública:

Estableix les peculiaritats del procediment d'acomiadament col·lectiu per causes Econòmiques, Tècniques, Organitzatives i de Producció del personal laboral en el sector públic amb consideració d'administració pública.

S'entén acomiadament col·lectiu quan en un període de 90 dies l'extinció de contractes de treball del personal laboral al servei de la funció pública afecta almenys a :

- 10 treballadors en organismes que ocupin menys de 100 treballadors.
- El 10% dels treballadors en organismes que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- 30 treballadors en organismes que ocupin més de 300 treballadors.

S'estableixen normes específiques per aquells ens, organismes i entitats que tenen la consideració d'administracions públiques, en atenció a les particularitats que presenta la determinació de les causes dels acomiadaments col·lectius a les administracions públiques.

A efecte de les causes:

- S'entendrà que concorren causes econòmiques quan es produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents.
 - a. S'entendrà que existeix insuficiència pressupostària si l'Administració Pública hagués presentat una situació de dèficit pressupostari, i els crèdits, transferències, etc. s'hagin reduït un 5% en l'exercici corrent o un 7% en els dos exercicis anteriors.
 - b. S'entendrà que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant 3 **trimestres consecutius**.
- S'entendrà que concorren causes tècniques, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti.
- S'entendrà que concorren causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Prioritat de permanència

- els representants legals dels treballadors respecte dels altres treballadors afectats pel procediment d'acomiadament col·lectiu.
- es podrà acordar durant el període de consultes aquells col·lectius a qui es dóna prioritat de permanència (treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat)
- En termes generals, tenen prioritat de permanència el **personal laboral fix** que hagi adquirit aquesta condició d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a aquest efecte.

L'autoritat podrà establir l'aplicació d'aquesta prioritat, tot i que el Departament, Conselleria, organisme o entitat que promogui el procediment no ho hagués previst, si entén que és aplicable per ser adequada a les circumstàncies concurrents, tenint en compte l'ordenació general en matèria de recursos humans i interès públic.

Per a computar el número de treballadors, s' inclourà la totalitat del personal laboral contractat en l'àmbit corresponent segons el previst en l' ET o la normativa dictada en el seu desenvolupament.

DA 3a.

Suspensió del contracte de treball i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic.

No és aplicable a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o diverses administracions públiques i altres organismes públics, excepte que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat.