

El Consell Comarcal del Baix Llobregat, per acord del Ple de 15 d'abril de 2019, va aprovar diverses modificacions de l'Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/des públiques del Consell Comarcal i des seus organismes autònoms per als anys 2015-2019, que es detallen a continuació.

"Atès que la Disposició Addicional cent quaranta-quatrena de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018, publicada al Butlletí Oficial de l'Estat el dia 4 de juliol de 2018, determina amb caràcter general, quina ha de ser la jornada de treball en el sector públic, tot establint-la en trenta set hores i mitja en còmput anual.

Vist que l'apartat dos de la mateixa disposició preveu la possibilitat de que, mitjançant la negociació col·lectiva prèvia, les administracions públiques puguin establir jornades de treball diferents a l'establerta amb caràcter general, sempre i quan en l'exercici pressupostari anterior s'hagin complert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de despesa.

Atès que la regulació estatal de jornada i horari tindrà caràcter supletori mentre les entitats no aprovin una regulació de la seva jornada i horari de treball, previ acord de negociació col·lectiva.

Vist que la regulació de la jornada dels/de les empleats/des d'aquest Consell Comarcal està recollida a l'article 7 de l'Acord regulador de condicions de treball pel personal laboral i funcionari del Consell Comarcal del Baix Llobregat i dels seus organismes autònoms, que es va aprovar per acord de Ple de 16 de febrer de 2015.

Vist que per acord de Ple de 21 de desembre de 2015 es va aprovar la modificació dels articles 11, 26, 38 i 63 de l'esmentat Acord regulador, derivades de les esmenes realitzades per l'autoritat laboral acordats per les parts així com l'aplicació de l'acord adoptat en matèria dels dies addicionals per assumptes propis; i que per acord de Ple de 22 de desembre de 2017 es va aprovar la modificació del segon paràgraf de l'apartat "Complement personal d'antiguitat" de l'Article 2 "Estructura salarial i taula salarial retribucions bàsiques" de les Disposicions Generals de l'Annex de condicions específiques del personal laboral de l'Acord regulador de referència.

Atès que en data 6 de març de 2019, fruit de la negociació oberta amb la part sindical, es va acordar establir una jornada de treball ordinària de 35 hores de mitjana setmanal; quedant condicionada aquesta reducció de jornada a que en l'exercici pressupostari anterior s'hagin complert els objectius de matèria d'estabilitat pressupostària, sostenibilitat financera i regla de despesa, així com a la no afectació de la temporalitat màxima del 8%.

Atès que amb la finalitat de complir amb l'objectiu d'una cobertura temporal de llocs de treball no superior al 8%, prèvia negociació amb la representació del personal, es va aprovar la proposta d'oferta pública d'ocupació de l'any 2018 per convocar els llocs de treball que han estat ininterrompudament ocupats durant un període de 3 o més anys abans del 31 de desembre de 2017, sense perjudici de la taxa de reposició autoritzada cada exercici per la corresponent llei de pressuposts generals de l'Estat, i sense suposar aquest procés d'estabilització un increment de les despeses de personal i d'efectius; segons consta a l'expedient.

Vist els Acords de la mesa general de negociació de matèries comunes d'aquest Consell Comarcal referits a l'establiment de la jornada anual de treball i als dies addicionals de vacances per antiguitat del personal al servei del Consell Comarcal, subscrits en data 6 de març de 2019, que s'adjunten a l'expedient.

Vist l'Informe d'Intervenció de data 25 de març, d'acord en el qual s'assoleix l'objectiu d'estabilitat pressupostària i de capacitat de finançament, i es compleix amb la regla de la despesa, així

com la previsió de que en cas d'incompliment d'alguns dels esmentats requisits en un determinat exercici, la jornada setmanal continuarà sent la de 37,5h.

Vist que la Disposició Addicional catorzena del Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, disposa que les administracions públiques poden establir dies addicionals de vacances per antiguitat; i que aquest nou articulat habilita a aquest Consell Comarcal que, mitjançant negociació col·lectiva prèvia, es pugui negociar dies addicionals de vacances per antiguitat.

Atès que en data 6 de març de 2019, fruit de la negociació oberta amb la part sindical, es va acordar el següent:

1.- El personal tindrà dret a gaudir de dies addicionals de vacances per antiguitat derivada dels serveis prestats en qualsevol administració pública d'acord amb la següent escala:

- *a partir de 20 anys de servei: 1 dia addicionals*
- *a partir de 25 anys de servei: 2 dies addicionals*
- *a partir de 30 anys o més de servei: 3 dies addicionals.*

2.- Aquest acord és d'aplicació amb efectes d'aquest any 2019

Vist que la regulació de les vacances dels/de les empleats/des d'aquesta entitat està recollida a l'article 10 de l'Acord regulador de condicions de treball de referència i atès que aquest nou supòsit de dies de vacances per antiguitat s'hauria d'incorporar al redactat de l'esmentat Acord regulador.

Vist que el Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, en el seu article 9 regula la prestació econòmica en situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques inclòs en el règim general de la Seguretat Social.

Atès que aquesta regulació, de caràcter bàsic, permetia a cada administració pública l'establiment de complements retributius en concepte de millora de la prestació percebuda en les situacions d'incapacitat temporal, tot fixant uns límits en funció de la durada de la situació d'incapacitat per contingències comunes i possibilitant que cada administració pogués determinar, respecte al seu personal, aquells supòsits que amb caràcter excepcional i degudament justificats s'establis un complement fins arribar, com a màxim, al cent per cent de les retribucions que es percebessin en cada moment, i, alhora deixava sense efecte els acords, pactes i convenis vigents que contravinguessin aquesta regulació.

Vist que a l'annex de l'acord de retribucions de supòsits d'incapacitat temporal de l'Acord regulador de condicions de treball pel personal laboral i funcionari del Consell Comarcal del Baix Llobregat i dels seus organismes autònom estan fixats els supòsits de millora de la prestació econòmica d'incapacitat temporal als que habilitava l'aprovació del Reial Decret-Llei 20/2012.

Atès que la Disposició Addicional 54 de Llei 6/2018 estableix, amb caràcter bàsic, un canvi en el règim jurídic aplicable a la prestació econòmica en situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques, possibilitant que les diferents administracions públiques, prèvia negociació, puguin determinar les retribucions a percebre pel seu personal en situació d'incapacitat temporal d'acord amb unes regles que, essencialment, estableixen que es podrà establir un compliment retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del Règim General de la Seguretat Social arribi fins, com a màxim, el cent per cent de les retribucions fixes que es percebien en el mes anterior a la baixa d'incapacitat temporal.

Atès que la referida Disposició Addicional també estableix que les diferents administracions públiques hauran de regular la forma de justificació de les absències per causa de

malaltia que no doni lloc a incapacitat temporal (indisposicions), així com també determina que cada administració pública dissenyarà un pla de control de l'absentisme, que haurà de ser objecte de difusió pública, per mitjà del respectiu portal de transparència, i que en aquest mateix portal s'hauran de publicar les dades d'absentisme, classificats per la seva causa, amb una periodicitat semestral com a mínim.

Vist que la Disposició Transitòria 7 de la Llei 6/2018 disposa que mentre no es determinin per a cada administració pública les retribucions a percebre pel seu personal en situació d'incapacitat temporal, d'acord amb l'establert en l'esmentada disposició addicional, continua sent d'aplicació el que es preveu en l'article 9 del Reial Decret-Llei 20/2012.

Atès que un dels objectius prioritaris de la política en matèria de recursos humans d'aquest Consell Comarcal és la recuperació dels drets dels empleats públics suprimits durant el període 2010-2015, i, al mateix temps, l'aposta per l'ocupació pública de qualitat, garantint l'excel·lència en la prestació dels serveis públics, dins el respecte als principis constitucionals d'eficàcia i eficiència, que han de presidir l'actuació de les administracions públiques; per la qual cosa la Mesa General de Negociació ha endegat el corresponent procés negociador dut a terme durant aquest any 2019.

Atès que en data 8 d'abril d'enguany, fruit de la negociació oberta amb la part sindical, es va acordar ampliar els supòsits actuals que es complementen al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a aquell que va tenir la incapacitat; d'acord amb l'acord que s'adjunta a l'expedient.

Vist els informes emesos per la Responsable del Departament de Recursos Humans i per la Coordinadora de Serveis Centrals d'aquesta entitat en data 3 i 12 d'abril de 2019, amb diligència de proposta de la Gerència i que s'incorporen a l'expedient.

Per tot això, aquesta Presidència proposa al Ple l'adopció dels següents

ACORDS

PRIMER.- Ratificar l'aprovació dels Acords de la mesa general de negociació de matèries comunes del Consell Comarcal del Baix Llobregat, subscrits en data 6 de març i 8 d'abril de 2019, referits a l'establiment de la jornada anual de treball i als dies addicionals de vacances per antiguitat del personal al servei del Consell Comarcal, que s'incorporen a l'expedient.

SEGON.- Incorporar una clàusula addicional a l'Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/des públiques del Consell Comarcal i des seus organismes autònoms per als anys 2015-2019, sobre l'establiment de la jornada laboral de treball, d'acord amb el que es detalla a continuació:

Clàusula addicional:

1.- La jornada de treball ordinària del Consell Comarcal del Baix Llobregat, a data 1 de maig de 2019, a temps complet és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

El percentatges de les jornades superiors o inferiors a l'ordinària s'ajustaran en funció d'aquest còmput de jornada ordinària

2.- Aquesta jornada ordinària de 35 hores es mantindrà en tant el Consell Comarcal compleixi els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de la despesa, que segons Disposició Addicional 144, de la Llei 6/2018, de 3 de juliol de Pressupostos Generals de l'Estat pel 2018, que prèvia negociació col·lectiva, permetia l'establiment d'una jornada laboral ordinària diferent a les 37,5 hores de treball efectiu setmanal de mitja anual i així quedarà reflectit en el calendari laboral.

En cas de no donar-se els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i regla de la despesa, la jornada laboral dels treballadors de la corporació serà la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic.

3.- 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.

4.- 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 establert amb caràcter general (7 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.

5.- Anualment, la Comissió paritària 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, així com el calendari anual.

TERCER.- Incorporar un nou apartat 10. bis, a l'Acord regulador de les condicions de treball dels/de les empleats/des públiques del Consell Comarcal i des seus organismes autònoms per als anys 2015-2019, d'aplicació amb efectes del present any 2019, en els següents termes:

Art 10. bis Vacances addicionals per antiguitat:

El personal tindrà dret a gaudir de dies addicionals de vacances per antiguitat derivada dels serveis prestats en qualsevol administració pública d'acord amb la següent escala:

- a partir de 20 anys de servei: 1 dia addicionals
- a partir de 25 anys de servei: 2 dies addicionals
- a partir de 30 anys o més de servei: 3 dies addicionals.

El règim de gaudi d'aquest dies addicionals de vacances per antiguitat serà l'establert amb caràcter general a l'article 10.vacances.

QUART.- Ratificar l'aprovació de l'Acord de la mesa general de negociació de matèries comunes del Consell Comarcal del Baix Llobregat, subscrit en data 8 d'abril de 2019, referit a les retribucions en supòsit d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, amb efectes retroactius del mes de gener de 2019, i que es detalla a continuació:

"Retribucions en supòsits d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

Primer.- En el supòsit d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, les dues primeres situacions dins de l'any natural, la retribució reconeguda per la Seguretat Social es complementarà fins el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell que va tenir lloc la incapacitat.

Segon.- A partir de la tercera baixa, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà d'acord amb els percentatges màxim establerts al Reial Decret Llei 20/2012, d'acord amb el següent detall:

- Del 1r. al 3r. dia, ambdós inclosos, es percebrà el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- Del 4t. al 20è. dia, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% del les retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat
- Del 21è. dia, un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 100% del les retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat

Tercer.- Les persones que es trobin en un dels supòsits excepcionals d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes que a continuació es detallen, la retribució reconeguda per la Seguretat Social es complementarà fins el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell que va tenir lloc la incapacitat,

- Hospitalització i intervenció quirúrgica
- Malaltia Greu
- Empleades embarassades
- Empleades víctimes de la violència de gènere
- Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.
- Els cinc primer dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacteriana o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

El procediment del reconeixement del cent per cent les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que l'empleat comunicui i acrediti que la situació d'IT es troba dins d'alguns dels supòsits

Quart.- Les indisposicions d'un dia degudament justificades pels serveis mèdics públic, sempre que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any

Tindrà la consideració d'absència justificada per indisposició qualsevol observació realitzada pel facultatiu del servei públic de salut que indiqui que l'empleat o empleada requereix un repòs de 24 hores que li impedeixi acudir al lloc de treball.

Cinquè: l'Entitat dissenyarà un pla de control de l'absentisme, que haurà de ser objecte de difusió pública, per mitjà del respectiu portal de transparència, i que en aquest mateix portal s'hauran de publicar les dades d'absentisme, classificats per la seva causa, amb una periodicitat semestral com a mínim, del qual s'informarà amb caràcter previ a la representació sindical.

Sisè: Aquest acord queda supeditat al compliment dels objectius en matèria d'estabilitat pressupostària, sostenibilitat financera i regla de la despesa.

Setè: En el marc de la Comissió Paritària de Seguiment, amb la informació corresponent a l'any 2019 s'efectuarà una anàlisi conjunta de la incidència de les baixes per Incapacitat Temporal sobre el personal del Consell Comarcal del Baix Llobregat per tal de valorar la possibilitat de retribuir al 100% del salari real en tots els casos de baixa per malaltia, accident o maternitat."

CINQUÈ.- Incorporar a l'expedient les referides actualitzacions i publicar-les al registre telemàtic de convenis i acords col·lectius del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya (REGCON).

SISÈ.- Comunicar el present acord a la representació del personal, així com als/a les treballadors/es d'aquesta entitat, perquè en tinguin coneixement i als efectes."

La qual cosa us comunico als efectes oportuns, i us informo que contra aquest acord podeu interposar els recursos que s'expressen.

El secretari

Lluís González Roig
Baix Llobregat, 16 d'abril de 2019