

RESUMEN DE LAS NORMAS QUE DURANTE EL 2012 HAN AFECTADO EN MATERIA DE PERSONAL A ESTATUTARIOS

1) LLEI 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

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.
- **La reducció de tres dies d'assumptes personals (de 9 a 6).**
- **L'acabament dels premis d'antiguitat vinculats a dies de vacances addicionals.**
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- El manteniment del reconeixement dels nous nivells que s'acreditin de carrera professional, però amb efectes econòmics l'any següent.

- La limitació del contingent màxim de cartilles a tot el col·lectiu de personal que percep les retribucions pel sistema de contingent i zona.
- 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.

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%.

2) Nota informativa, de 14 de juny, de l'ICS sobre nomina de juny 2012.

“...Per tal de donar compliment a la Llei de pressupostos de 2012 de la Generalitat de Catalunya i a l'Acord de Govern de 29 de maig, pel qual s'adopten mesures excepcionals de reducció de les despeses de personal per a l'exercici 2012, us informem que en la nòmina d'aquest mes de juny s'aplicarà la reducció d'una quantia equivalent al 5% de les retribucions percebudes de l'1 de gener al 30 de juny. Aquesta mesura afecta el personal funcionari, estatutari, eventual i laboral de tota la Funció Pública. La mesura no és d'aplicació per al personal resident...”

¹

3) LEY 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

- Disposició Addicional septuagèsima primera: Es desenvolupa la **Jornada general de treball en el Sector Públic**, entenent com a Sector Públic també l'ICS. Aquest precepte assenyala que a partir de l'entrada en vigor de la llei (01/07/2012) la jornada general de treball del personal del Sector Públic **no podrà ser inferior a trenta set hores i mitja setmanals (37'5 hores/setmanals)** de treball efectiu de promig en còmput anual. Així mateix, les **jornades especials** existents o que es puguin establir, experimentaran els canvis que fossin necessaris en el seu cas per tal d'adequar-se a la modificació general en la jornada ordinària. En tot cas, les modificacions de jornada que es portin a efecte com a conseqüència de l'establiment d'aquesta mesura, no suposaran cap increment retributiu. Amb aquesta mateixa data **d'01/07/2012, queda suspesa l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els Acords, Pactes i Convenis vigents que contradiguin allò previst en aquest article.** Dit article té el caràcter de bàsic. (Pàgi. 46585 i 46586)
- Article 22, **Despeses de Personal**: Per a l'any 2012 no es fixa cap increment retributiu per aquest concepte respecte dels vigents a 31/12/2011. Es regula el sou, triennis i les pagues extraordinàries. Les clàusules dels Pactes i Acords que prevegin cap increment

¹ Aquí es va produir la reducció de la paga extraordinària del mes de juny de 2012.

retributiu esdevenen inaplicables. Durant l'exercici 2012, no es realitzaran aportacions a plans de pensió d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació. (Pàg. 46454 i 46455)

- Article 23, **Oferta d'Ocupació Pública**: No es procedirà a la incorporació de nou personal en el sector públic; menys la que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a Ofertes d'Ocupació Pública d'exercicis anteriors. La taxa de reposició per a l'ICS serà del 10%, segons es desprèn de l'article 23.2.B). Durant l'any 2012 no es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins menys en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents e inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials. Es preveu amortització d'un número de places equivalent, al menys, al de les jubilacions que es produeixin. (Pàg. 46456)
- Article 26, **Retribucions** dels funcionaris (són funcionaris de l'Estat); pàgina 46461. Les retribucions per al personal estatutari i per al personal de la Seguretat Social no estatutari, vid. article 32 (pàg. 46472). Pel que fa a les retribucions bàsiques i complement de destí es remet a l'article 26. L'import de les retribucions corresponents als complements específic i d'atenció continuada no experimentarà cap increment respecte de les vigents a 31 de desembre de 2011. La resta de retribucions no experimentaran tampoc cap increment.
- **Pensions públiques**: Mínims, tipus i quanties. (Pàg. 46476 i ss). Es fixa l'import màxim a percebre en concepte de pensions públiques durant l'any 2012 en 2.522,89 € mensuals, sens perjudici de les pagues extraordinàries que puguin correspondre al seu titular la quantia de les quals també estarà afectada pel citat límit. Si el pensionista tingués dret a percebre menys o més de 14 pagues a l'any, incloses les extraordinàries, el límit mensual haurà d'adequar-se a efectes de que s'assoleixi o no superi la quantia íntegra anual de 35.320,46 euros. Els mateixos límits s'aplica al titular que causi dret simultàniament a dos o més pensions públiques, de forma que si la suma d'ambdues excedís de 2.522,89 euros mensuals, es reduirien proporcionalment fins a absorbir dit escreix. Les pensions contributives així com les de Classes Passives de l'Estat mantindran en l'any 2012 l'increment de l'1% establert al Reial Decret llei 20/2011. Es reconeix complements per mínims per assolir la quantia mínima de pensions als pensionistes de Classes Passives i als pensionistes del sistema de la Seguretat Social, en la seva modalitat contributiva, que no percebin durant l'any 2012 ingressos de treball o de capital o que, percebent-los, no excedeixin de 6.993,14 euros a l'any.
- Article 120, **Cotitzacions Socials**, bases i tipus. La base màxima es fixa en 3262,50 € mensuals i 108,75 € diaris; les bases mínimes segons categories professionals i grups de cotització, no s'incrementaran amb respecte a les vigents a 31 de desembre de 2011. A la pàgina 46553 es fixen els tipus de cotització per l'Atur, FOGASA, Formació Professional i per a la protecció per cessament d'activitat. A la pàg. 46554 es fixa la cotització en els contractes per la formació i l'aprenentatge i del personal investigador en formació que es manté en les mateixes quanties vigents a 31 de desembre de 2011. (Pàg. 46542 i ss.)

- Disposició Addicional Setena. Reducció de la cotització a la Seguretat Social en supòsits de **canvis de lloc de treball per risc durant l'embaràs o la lactància natural, i en cas de malaltia professional**. En aquests casos, s'aplicarà amb respecte a les quotes meritzades durant el període de permanència al nou lloc de treball o funció, una reducció, a càrrec del Pressupost de la Seguretat Social, del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comuns. Aquesta mateixa reducció serà aplicable en aquells casos en que per raó de malaltia professional es produeixi un canvi de lloc de treball en la mateixa empresa o el desenvolupament, en una altra de diferent, d'un lloc de treball compatible amb l'estat del treballador. (Pàg. 46559)
- Disposició Addicional Novena. **Afectació d'ingressos al Fons de Cohesió Sanitària**, per als casos d'assistència sanitària concertada prestada a ciutadans assegurats a d'altres Estats desplaçats temporalment a Espanya (s'afectaran a la compensació a les Comunitats Autònomes). (Pàg. 46560)
- Disposició Transitòria Onzena. Es modifica la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la duració del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, i que fixava el mateix en quatre setmanes ininterrompudes, en el sentit de determinar que la citada **ampliació del Permís de Paternitat no s'aplicarà fins a l'01/01/2013**. (redacció anterior 01/01/2011). (Pàg. 46612)
- Modificació Llei 16/2003 de Cohesió i Qualitat del Sistema Nacional de Salut, en el sentit de no ser necessari per als aturats l'obligatorietat d'estar inscrits a l'oficina corresponent com a demandants d'ocupació per tal de tenir la **condició d'assegurat**. (Pàg. 46663)
- Disposició Transitòria Segona. **Complements personals i transitoris**. Es mantenen en les mateixes quanties que a 31 de desembre de 2011 essent absorbits per les millores que puguin derivar-se del canvi de lloc de treball. Inclús en el cas de que el canvi de lloc de treball determini una disminució de retribucions, es mantindrà el complement personal transitori fixat al produir-se l'aplicació del nou sistema, a l'absorció del qual s'imputaran les millores que puguin derivar-se del canvi de lloc de treball. En cap cas, es consideraran els triennis, el complement de productivitat, ni les gratificacions per serveis extraordinaris. (Pàg. 46591)

4) **REAL DECRETO-LEY 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.**

- **Incompatibilitat entre pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica prevista amb motiu del cessament en qualsevol càrrec, lloc o activitat en el sector públic, amb qualsevol retribució a càrrec dels pressupostos de les administracions públiques.** Tanmateix també seran incompatibles amb la percepció de la pensió de jubilació. (art. 1 RD-L 20/2012).

- **Supressió de la paga extraordinària** així com de la paga addicional de complement específic o pagues addicionals equivalents del **mes de desembre de 2012** del personal del sector públic (art. 2 RD-L20/2012):
 - Pot acordar-se per cada Administració competent que l'esmentada reducció s'executi de forma prorratejada entre les nòmines pendents de percebre en el present exercici a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret Llei (art.2.1).
 - Les quantitats derivades de la supressió de la paga extraordinària i de les pagues addicionals de complement específic o pagues addicionals equivalents es destinaran, en exercicis futurs, a realitzar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, en els termes que determinin les lleis de pressupostos (art. 2.4).
 - En aquells casos en que no es contempli expressament en el règim retributiu de l'empleat públic la percepció de pagues extraordinàries o es percebin més de dos a l'any es reduirà una catorzena part de les retribucions totals anuals exclosos incentius al rendiment (art.2.5)
 - La supressió de la paga no s'aplicarà als empleats públics que percebin retribucions per jornada completa que no arribin, en còmput anual, a 1,5 vegades el SMI (art. 2.6).
- **Manteniment de la base de cotització** existent al mes de desembre de 2010 (a excepció que per raó de les retribucions que percebessin pogués correspondre una de major quantia, en aquest cas serà aquesta per la que es realitzarà la cotització mensual) per totes les contingències dels empleats públics enquadrats en el Règim General de la Seguretat Social les retribucions dels quals hagin estat objecte de l'ajust previst en aquest Reial Decret Llei, i en tant romangui la seva relació laboral o de servei (art. 5 RD-L 20/2012).
- **Modificació de l'article 48 EBEP. Permisos dels funcionaris públics** (art. 8.U RD-L 20/2012):
 - Desapareix l'atribució de la determinació dels supòsits de concessió de permisos a les administracions públiques, així com la referència al caràcter supletori de la norma en defecte de legislació aplicable i a la condició de mínims dels permisos establerts.
 - **Es passa de sis a tres dies de permís per assumptes particulars.**
 - S'hi afegeix el permís de quinze dies per matrimoni que no estava contemplat a l'EBEP.
 - **Es suprimeix l'apartat 2 de l'article 48, que reconeix el dret dels funcionaris a gaudir de dos dies addicionals als dies de lliure disposició establerts per cada administració pública, en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.**
- Modificació de l'article 50 EBEP. Es reconeixen 22 dies hàbils de **vacances** als funcionaris públics, però deixen de considerar-se com a mínim.(art. 8.Dos RD-L. 20/2012).

- Tanmateix, els canvis en matèria de vacances, dies d'assumptes particulars i dies addicionals als dies de lliure disposició, no impediran que el personal funcionari, estatutari i laboral del sector públic gaudeixi dels dies corresponents a l'any 2012 d'acord amb la normativa vigent fins a l'entrada en vigor del Reial Decret-Llei (Disposició Transitòria Primera, RD-L 20/2012).
- Límits als complements que cada administració pública pugui afegir a **les prestacions econòmiques que percebi el personal del sector públic en les situacions d'incapacitat temporal** (art. 9 RD-L 20/2012). Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els tres primers dies el complement retributiu no pot superar el 50% de les retribucions del mes anterior a causar-se la incapacitat, des del quart fins el vintè el 75% i a partir del vintè fins el norantè, es podrà reconèixer la totalitat de les retribucions bàsiques, de la prestació per fill a càrrec, en el seu cas, i de les retribucions complementàries. En el cas de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social podrà ser complementada, des del primer dia, fins a assolir com a màxim el 100% de les retribucions que vinguessin corresponent a dit personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. No obstant, cada Administració Pública podrà determinar, respecte al seu personal, els supòsits que amb caràcter excepcional i degudament justificats es pugui establir un complement fins assolir, com a màxim, el 100% de les retribucions que vinguessin gaudint en cada moment. A aquests efectes, es consideraran en tot cas degudament justificats els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica. D'acord amb la Disposició Transitòria Primera, allò disposat en el Reial Decret-Llei no serà d'aplicació als treballadors que es trobin en la situació d'incapacitat temporal en el moment de la seva entrada en vigor. La Disposició Transitòria Quinzena fixa un termini de tres mesos des de la publicació del Reial Decret-Llei per desenvolupar cada Administració Pública les prestacions econòmiques en la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les Administracions Públiques acollit al Règim General de la Seguretat Social, termini a partir del qual sortirà efectes en tot cas.
- Limitació estricta dels **crèdits i permisos sindicals** a allò establert per la legislació vigent. D'aplicació a partir d'1 d'octubre de 2012. (art. 10 RD-L 20/2012).
- Sens perjudici de l'edat legal de **jubilació forçosa** establerta a l'article 67.3 EBEP, l'edat de jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de seguretat social serà la que prevegin les normes reguladores d'aquell règim per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat. (art. 11 RD-L 20/2012).
- Les administracions públiques disposaran d'un **Registre d'Òrgans de Representació del Personal al seu servei**, en el que seran objecte d'inscripció o anotació, entre d'altres, els crèdits horaris, les seves cessions i alliberaments sindicals. (art. 13 RD-L 20/2012).
- Se suspenen i es deixen sense efecte els acords, pactes i convenis per al personal del sector públic, subscrits per les administracions públiques i els seus organismes i entitats que continguin clàusules que s'oposin a allò disposat en el Títol I del RD-L 20/2012.

- Obligació de les **Comunitats Autònomes i de les Entitats Locals de remetre al Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques informació relativa a les despeses de personal**, amb esment als òrgans de dependència, retribucions, classes de personal, dotacions o plantilles, entre altra informació. (Disposició Addicional Tercera RD-L 20/2012).

D'aquesta norma destaquem:

“Artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

Uno. Se modifica el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

«Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Quando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.²

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.³

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.⁴

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

²Desapareix el supòsit d'hospitalització i es torna a obrir el debat sobre la interpretació de la gravetat d'una malaltia. Augmenta 1 dia el permís quan es tracta de familiars de primer grau: 3 dies si és a la mateixa localitat, 5 a localitat diferent, deixant els de segon grau com estaven (2 i 4). Millora a tenir en compte: Es tracta de dies hàbils, els festius no ens els poden comptar com feien fins ara.

³Fins ara especificava que havia de ser en centres oficials i durant el temps indispensable. Ara veurem com ho interpreten...

⁴Tenim un màxim de 20 setmanes, i ara arriba als 12 mesos de l'infant.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.⁵

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.⁶

k) Por asuntos particulares, tres días.

l) Por matrimonio, quince días.»

Dos. Se modifica el artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.»

Tres. Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.”

“Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Igualmente, lo dispuesto en este Real Decreto-ley no será de aplicación a los empleados públicos que a su entrada en vigor, se encuentren en la situación de incapacidad temporal.

⁵ Tenim una reducció de jornada amb 100% de retribució en determinats casos.

⁶ Permís interessantíssim: perquè té en compte els deures de caràcter personal i els deures derivats de la conciliació, la qual cosa amplia el criteri actual restrictiu del deure inexcusable i permet subsumir determinats supòsits en els que la presència del treballador o treballadora és no només comprensible sinó necessària.

5) **ACORD de GOVERN 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.**

—1 *Objecte*

Aquest Acord té per objecte adequar, a l'empara de l'article 34 de la Llei 1/2012, del 22 de febrer, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2012, les reduccions retributives establertes als acords del Govern de 28 de febrer de 2012 i de 29 de maig de 2012.

—2 *Criteris d'adequació retributiva*

2.1 L'adequació retributiva s'aplicarà mitjançant l'abonament, en la nòmina corresponent al mes de desembre, d'una quantia per import equivalent a la deduïda dels havers corresponents al mes de juny en aplicació dels acords esmentats al punt anterior.

2.2 Així mateix, **no s'aplicaran les deduccions mensuals previstes per als mesos de juliol a desembre de 2012 per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació dels acords esmentats.**

2.3 En qualsevol cas, les reduccions retributives aplicades durant l'any 2012 correspondran, com a mínim, a un import equivalent a un 5% en els termes previstos en els acords del Govern esmentats al punt anterior. La regularització de les deduccions s'aplicarà al mes de desembre de 2012.

6) **DECRET LLEI 2/2012, de 25 de setembre, sobre millores de la prestació econòmica d'incapacitat temporal del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, del seu sector públic i de les universitats públiques catalanes.**

Article únic

Modificar la disposició addicional sisena de la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

1. Es modifica l'apartat 1 de la disposició addicional sisena de la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, que resta redactat de la manera següent:

“1. Al personal funcionari, estatutari i laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, del Servei Català de la Salut, de l'Institut Català de la Salut, de l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, de les entitats autònomes de caràcter administratiu, comercial o financer, de les entitats de dret públic, de les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat, dels consorcis amb participació majoritària de la Generalitat, de les fundacions amb participació total o majoritària de la Generalitat i de les universitats públiques catalanes, incloses les seves entitats dependents amb participació majoritària, integrat dins el règim general de la Seguretat Social, només se li reconeixerà, mentre es trobi en la situació d'incapacitat temporal, els complements de la prestació econòmica d'incapacitat temporal següents:



”a) En la situació d’incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

”Les empleades públiques embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d’incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

”b) En la situació d’**incapacitat temporal derivada de contingències professionals**, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d’aquesta incapacitat, fins al **cent per cent de les retribucions** fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

”Les referències a dies que es fan en aquest apartat s’entenen fetes a dies naturals.”