





**ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DELS EMPLEATS/ADES PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, EN RELACIÓ AMB MESURES SOCIALS, LABORALS I DE FLEXIBILITZACIÓ I/O CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR.**



Per acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de data 15 de gener de 2019 es va constituir el Grup de treball de negociació de mesures socials, laborals i de flexibilitat i/o conciliació de la vida laboral i familiar dependent d'aquesta Mesa General, el qual ha vingut treballant en l'adopció de noves mesures, especialment en el marc de la conciliació i la flexibilització.

En concret, pel que fa a l'any 2022, es van acordar en data 20 d'abril de 2022, un conjunt d'onze noves mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar amb l'establiment, entre d'altres, de nous supòsits específics per al gaudiment de permisos existents, o adaptant el marc normatiu regulador a noves realitats familiars o a altres situacions que requereixen del gaudiment de permisos de manera més flexible. Així mateix, en data 6 d'octubre de 2022 es va acordar l'establiment d'un permís per dol gestacional i una mesura de flexibilitat horària recuperable per menstruació o climateri amb afectació a la salut.




Altrament, el grup de treball de negociació de mesures socials, laborals i de flexibilitat i/o conciliació de la vida laboral i familiar ha continuat treballant, especialment en relació amb l'adequació o adaptació a les necessitats reals dels empleats i empleades públics d'algunes mesures existents, així com pel que fa a la recuperació d'altres mesures socials i laborals.

Per tot l'exposat, l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les organitzacions sindicals que conformen la Mesa General de Negociació dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, han assolit el següent

**ACORD**



**I. Mesures de conciliació i flexibilitat en relació amb els fills i filles de 12 a 14 anys d'edat:**

1. El personal amb fills i filles de 12 a 14 anys d'edat també disposarà de la flexibilitat horària per motius de conciliació prevista a l'article 9 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, inclosa la flexibilitat horària addicional de fins a trenta minuts més per començar la part de permanència obligatòria de l'horari acordada en data 20 d'abril de 2022 i ratificada per Acord de Govern de data 10 de maig de 2022.
  2. Pel que fa la reducció de jornada per interès particular, amb reducció proporcional de retribucions establerta a l'article 20 del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat, aquesta no restarà supeditada a les necessitats del servei quan el seu gaudiment sigui per motiu de cura directa d'un fill o filla de 12 a 14 anys d'edat. A aquest efecte és d'aplicació el punt 5 de l'apartat a) de l'Acord de data 20 d'abril de 2022 d'aquesta mateixa Mesa General dels Empleats/ades Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, pel que fa a l'elecció de la franja horària de preferència per al gaudi de la reducció així com pel que fa a la compactació.
- 

## **II. Reconeixement del permís de lactància en cas de famílies monoparentals:**

Reconèixer a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única de famílies monoparentals, el gaudiment acumulat dels permisos de lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de famílies no monoparentals, per tal de garantir una igual cura dels/de les fills i filles menors. A aquest efecte, l'empleat o empleada progenitor o progenitora d'una família monoparental té dret a dues hores diàries d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions d'una hora.

Així mateix, l'Administració fa constar el seu posicionament favorable a què la persona progenitora d'una família monoparental pugui gaudir del permís de naixement o adopció ampliat en deu setmanes (descomptades les sis setmanes de descans obligatori), amb el benentès que caldrà esperar a l'aprovació de la llei bàsica de modificació de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic en aquest sentit, així com de la normativa de la Seguretat Social ampliant correlativament la prestació a càrrec de l'INSS.

## **III. Justificació absències per motius de salut, retribuïdes i no recuperables, sense incapacitat temporal:**

Pel que fa a la justificació de les absències per motius de salut, retribuïdes i no recuperables previstes al punt 4 de la Instrucció 1/2019, de 29 de gener, sobre justificació d'absències per motius de salut i per assistència a consulta mèdica del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, consistents en les primeres 15 hores laborables d'absència per motius de salut en un mateix any natural, o les que corresponguin en funció de la jornada reduïda o parcial, que es poden justificar sense necessitat de comunicat de baixa, serà suficient la seva justificació mitjançant la comunicació prèvia al/a la superior jeràrquic/a, juntament amb la presentació de la declaració responsable corresponent. Aquesta declaració responsable s'haurà de presentar de forma immediata una vegada finalitzada l'absència.

Les mesures previstes en els punts I i II (apartat primer) es troben subjectes a ratificació per Acord de Govern, d'acord amb l'establert en l'article 38.3 del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per la qual cosa entraran en vigor i seran d'aplicació un cop es produeixi aquesta ratificació.

Barcelona, 9 de març de 2023

Administració

CCOO

IAC

UGT

