

Acord sobre els dies d'absència per motius de salut. Mesa d'Universitats, 28 d'octubre de 2013

Antecedents

La disposició addicional trenta-vuitena de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2013, sobre el descompte en la nòmina dels empleats públics per absència al treball per malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal (IT), estableix en el seu punt primer:

L'absència al treball per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal, per part del personal al qual es refereix l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, comporta l'aplicació del descompte en nòmina previst per a la situació d'incapacitat temporal, en els termes i condicions que estableixin respecte al seu personal cada una de les administracions públiques.

Aquesta disposició té caràcter bàsic, afecta totes les administracions de l'Estat i les habilita perquè en regulin l'aplicació.

El descompte en nòmina previst per a la situació d'incapacitat temporal s'estableix en el Reial decret llei 20/2012, que fixa un màxim del 50% de les retribucions que es perceben el mes anterior al de produir-se la incapacitat en els tres primers dies i fins un màxim del 75% de les retribucions del quart al vintè dia d'incapacitat temporal. Segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat esmentada, cal aplicar aquests mateixos descomptes a les absències per motius de salut sense incapacitat temporal, si bé la mateixa norma preveu que cada administració pugui establir termes i condicions específiques en la seva aplicació. Així, per exemple, l'Ordre HAP/2802/2012, de 28 de desembre (BOE núm. 313, de 29.12.2012), per al personal al servei de l'Administració de l'Estat, ha establert un màxim de quatre dies a l'any natural d'absències justificades al treball per motius de salut que no donin lloc a incapacitat temporal, sense descompte en nòmina, a partir del quals cal aplicar les condicions establertes a la llei.

Per desenvolupar aquesta previsió normativa, i amb l'objectiu d'establir uns criteris homogenis a totes les universitats públiques catalanes, la Junta del CIC celebrada el 28 de juny de 2013 va acordar uns criteris que han servit de base, a les Universitats, per a la negociació col·lectiva.

En el marc de la Mesa d'Universitats s'ha dut a terme la negociació per establir aquestes condicions i, un cop acordades, ambdues parts es comprometen a mantenir-ne l'aplicació i explorar les vies que permetin mantenir al màxim les condicions acordades en el cas que una regulació posterior en modifiqui totalment o parcialment l'aplicació.

És per això que, d'acord amb el protocol de creació de la Mesa d'Universitats (clàusula tercera), les parts reunides en sessió ordinària de la Mesa d'Universitats han arribat al següent

ACORD de regulació dels dies d'absència per motius de salut sense descompte de nòmina

1. Per a tot el personal de les Universitats públiques catalanes s'estableix un límit de 8 jornades anuals d'absència justificada al treball per motius de salut, i que no donin lloc a incapacitat temporal, sense descompte en nòmina, amb el benentès que aquestes jornades no es podran acumular en períodes superiors a tres dies consecutius.

Aquestes absències es comunicaran i justificaran d'acord amb el que preveuen els procediments interns de cada universitat. En el cas de modificació d'aquests procediments es realitzarà previ compliment dels tràmits de negociació i participació amb els representants dels treballadors que siguin aplicables.

2. Les jornades d'absència justificada al treball per motius de salut que superin el límit anterior comportaran la mateixa deducció prevista per la normativa vigent per als tres primers dies

d'incapacitat temporal, sempre que no se superin els tres dies hàbils consecutius d'absència. A partir del quart dia hàbil consecutiu d'absència s'aplicarà allò previst per a les absències no justificades al treball en la normativa reguladora de la deducció proporcional de retribucions.

3. El límit establert podrà incrementar-se de forma justificada quan s'acreditin, mitjançant els procediments establerts per cada universitat, indisposicions sense IT associades a tractaments de processos oncològics, o malalties i/o patologies de llarga durada.
4. Els òrgans de direcció que tenen atribuïdes funcions en aquest àmbit, en el marc d'autonomia de cada universitat, promouran les actuacions necessàries per implementar-ho. Amb el compliment previ dels tràmits de negociació i participació amb els representants dels treballadors que siguin aplicables, aquelles universitats que disposin dels mitjans necessaris podran establir els criteris per comptabilitzar de forma fraccionada fins a 4 jornades d'absència, així com establir els sistemes per recuperar les absències inferiors a una jornada a partir del límit establert.
5. S'acorda establir una comissió paritària de seguiment de l'acord, que es reunirà, com a mínim, semestralment per efectuar aquesta funció.

En el cas que una normativa posterior modifiqués totalment o parcialment aquest acord, la comissió de seguiment es reuniria per analitzar-ne l'aplicació i proposar a la Mesa d'Universitats les pautes d'adaptació de l'acord.

6. L'acord serà vigent des de 1 de gener de 2013 i fins al 31 de desembre de 2014. L'acord es prorrogarà anualment si cap de les parts no el denuncia amb una antelació mínima de tres mesos abans del seu venciment.

Disposició Transitòria

Primera: Les absències produïdes durant el procés de negociació d'aquest d'acord, es regiran pel que preveu el punt 1 del mateix, sense tenir en compte el límit establert.