

Versión DGFP: 1: 08/10/2018.

PROPUESTA DE ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS SOBRE MEJORA RETRIBUTIVA EN CASO DE SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y DE CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL DERIVADO DE TALES SITUACIONES.

La disposición adicional 54ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece que cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes en situación de incapacidad temporal de forma que respecto del personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y al personal estatutario y laboral, se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal.

De otra parte señala la citada disposición adicional que para la determinación del complemento retributivo podrán establecerse diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o a la duración de la misma, sin que en ningún caso el régimen de seguridad social de pertenencia pueda justificar un trato más perjudicial para uno u otro colectivo, computando para ello tanto las prestaciones o subsidios a que se tengan derecho como las retribuciones que se abonen por la Administración respectiva, para lo cual dicha Administración deberá aprobar, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, el abono de unas retribuciones que permitan garantizar esta equivalencia de percepciones.

Los supuestos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales, así como los que afecten a la mujer gestante, deberán tener necesariamente el trato más favorable de los acordados por la Administración respectiva.

La previsión contenida en la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado viene con ello a reflejar uno de los aspectos incluidos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, a su vez continuación del I Acuerdo firmado en el año 2017.

Supone este acuerdo y la previsión ahora contenida en la Ley un punto de inflexión respecto a la modificación del régimen retributivo establecido por el artículo 9 del Real Decreto – Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tras varios años en los que fue necesario implementar medidas de contención del gasto público, incluidos los gastos de personal, derivado de la situación económica y financiera del sector público en España, y habiendo sido la Comunidad Autónoma de Canarias cumplidora de sus obligaciones de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, la lenta pero continua mejora en la situación económica permite afrontar el presente acuerdo que tiene como finalidad mejorar el régimen retributivo del personal al servicio de nuestra Administración Pública.

En buena lógica con lo anteriormente expuesto, se considera justo y necesario comenzar a devolver a los empleados y empleadas de esta Administración parte del esfuerzo realizado, abriendo con este acuerdo, un paso decisivo en la recuperación de los derechos y en la mejora de las condiciones de trabajo.

El presente acuerdo es posible partiendo de la base de que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias ha sido y sigue siendo una Administración cumplidora con los criterios de sostenibilidad financiera y de estabilidad presupuestaria.

El apartado Cuatro de la citada disposición adicional 54ª viene también a señalar que cada Administración Pública diseñará un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia, en el que se publicarán los datos de absentismo, clasificados por causa, con una periodicidad semestral.

En efecto, la mejora en el régimen retributivo del personal del sector público no puede en ningún caso suponer una merma en la eficacia, eficiencia y calidad de la prestación de los servicios competencia de esta Administración por lo que resulta imprescindible implementar medidas de control del absentismo laboral.

Finalmente, cabe señalar que para la aplicación del presente acuerdo debe abordarse la modificación de la Ley 8/2012, de 27 de diciembre, de medidas administrativas y fiscales complementarias a las de la Ley 4/2012, de 25 de junio que viene a establecer en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho Público con presupuesto limitativo, respecto de su personal acogido al Régimen General de la Seguridad Social, que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, iniciada a partir del 15 de octubre de 2012 el régimen jurídico actualmente vigente del complemento retributivo aplicable en dicha situación.

En virtud de lo anteriormente expuesto, en el marco de la negociación colectiva que se confiere en virtud del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y previas las sesiones de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos celebradas los días _____, se adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto mejorar el régimen retributivo del personal señalado en el apartado siguiente, cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como promover el análisis y la implementación de medidas respecto al absentismo laboral.

Segundo. Ámbito subjetivo.

El presente acuerdo será de aplicación al personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, de sus organismos autónomos y entidades de Derecho Público con presupuesto limitativo, acogido al Régimen General de la Seguridad Social, así como en su caso a los regímenes especiales del mutualismo administrativo.

Tercero. Mejora retributiva.

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el personal incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a un complemento retributivo que sumado a la prestación del régimen de protección social que perciba, alcance el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, que hubieran de percibirse en el mes en que se haya iniciado la situación de incapacidad.

Cuarto. Acreditación de la ausencia.

Conforme al apartado Tres de la disposición adicional quincuagésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, todas las ausencias por enfermedad, causen o no situación de incapacidad, deberán ser acreditadas desde el primer día a través de los documentos oficiales expedidos por el personal facultativo autorizado por los centros de asistencia sanitaria que correspondan al régimen de protección de la persona causante.

Quinto. Días de dispensa por enfermedad sin incapacidad temporal.

Quedan sin efecto los días de ausencia justificada por enfermedad sin declaración de incapacidad temporal.

Sexto. Comisión de Evaluación del Absentismo.

1. Se constituye una Comisión de Evaluación del Absentismo (CEAB), dependiente de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. A los solos efectos de convocar sus sesiones, ordenar los asuntos a tratar y los debates, corresponde la Coordinación de la CEAB a la persona titular de la Dirección General competente en materia de calidad de los servicios, o persona del Centro Directivo en quien delegue.

3. La CEAB estará compuesta por diez miembros.

Cinco en representación de la Administración y cinco en representación de las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Por parte de la Administración Pública formarán parte en todo caso de la CEAB, el representante de la Dirección General competente en materia de calidad de los servicios y un representante de la Dirección General de la Función Pública.

4. La CEAB tendrá por finalidad la elaboración de una propuesta de Plan de Análisis, Seguimiento y Respuesta ante el Absentismo en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, el cual, una vez elaborado, se someterá a previa negociación colectiva, en el ámbito de la Mesa correspondiente, y su posterior aprobación formal por el Consejo de Gobierno.

Séptimo. Eficacia.

1. La eficacia del presente acuerdo queda condicionada, conforme a lo previsto en el artículo 36.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a su aprobación formal por parte del Consejo de Gobierno.

2. Asimismo, una vez aprobado formalmente por el Consejo de Gobierno, su aplicación queda condicionada a la derogación del artículo 2 de la Ley 8/2012, de 27 de diciembre, de medidas administrativas y fiscales complementarias a las de la Ley 4/2012, de 25 de junio, así como la derogación de la Orden de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, de 25 de marzo de 2014, por la que se establecen los términos del descuento en nómina aplicable al personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y al de los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, en los supuestos de ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal.

A tal fin, el Gobierno de Canarias, mediante el presente acuerdo, se compromete a incluir en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2019, tal derogación de forma que se refleje fielmente lo anteriormente acordado, y a fin de que la mejora retributiva prevista en el apartado 3º de este acuerdo, sea de aplicación efectiva, desde la entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2019.

<p style="text-align: center;">Por la Administración, El Consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad,</p>	<p style="text-align: center;">Por las organizaciones sindicales,</p>
--	--