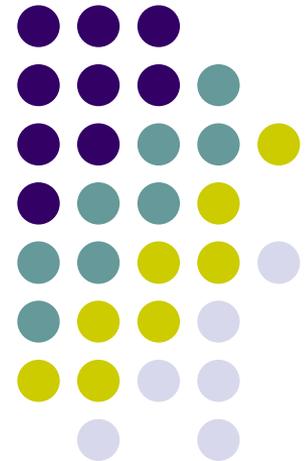
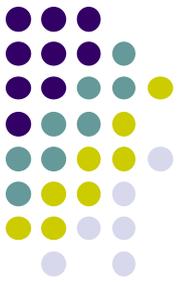

**LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DURANTE LA
SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL EN EL
AMBITO DEL SECTOR PUBLICO TRAS EL RDL
20/2012.**

Madrid- 16 de marzo de 2015

MARIA ANTONIA PEREZ ALONSO. Universidad de Valencia.



RDL 20/2012



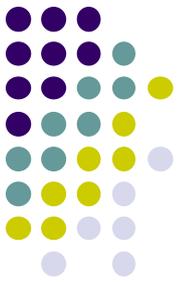
- La reforma realizada por el RDL 20/2012 en la Administración Pública va íntimamente relacionada con la actual normativa de Incapacidad Temporal y las novedades realizadas por la Ley 22/2013, de PGE de 2014 y RD 625/2014, de 18 de julio, las que están proyectadas para el futuro, dado que dicho concepto resulta de utilidad para el tratamiento de los complementos de IT en la Administración Pública.

TRAMITACIÓN Y CONTROL DE IT. RD 625/2014



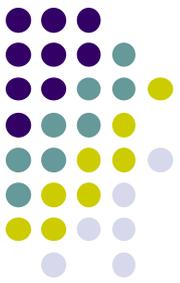
- Se modifica todo lo relativo a **los partes de baja y alta médica**, en la que **se secuencia los partes de baja y confirmación en función del tiempo en que teóricamente se prevé la duración del proceso** (art. 2.3 RD 625/2014).
- En los procesos de duración **inferior a 5 días** el parte de baja **llevará el parte de alta**, si bien éste **se puede revisar a petición del trabajador el mismo día de la presumible alta médica**.
- En los procesos de duración **entre 5 y 30 días**, el primer parte de confirmación no se puede expedir en más de **7 días naturales** a la fecha de la baja inicial y los sucesivos partes de confirmación se realizarán en un período no superior a **14 días**.
- En los procesos de duración entre **31 y 60 días**, el primer parte de confirmación no se puede expedir en más de **7 días naturales** a la fecha de la baja inicial y los sucesivos partes de confirmación se realizarán en un período **no superior a 28 días**.

TRAMITACIÓN Y CONTROL DE IT. RD 625/2014.

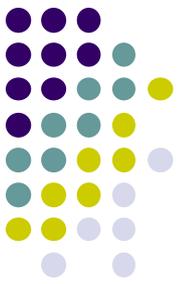


- En los procesos de duración **de 61 o más días**, el primer parte de confirmación no se puede expedir en más **de 14 días** naturales a la fecha de la baja inicial y los sucesivos partes de confirmación se realizaran en un período **no superior a 35 días**.
- Para el caso de que se produzca una modificación o actualización del diagnóstico, se emitirá un parte de confirmación que recogerá la duración estimada por el médico que lo emite y los siguientes partes de confirmación se expedirán en función de la nueva duración estimada (art. 2.4 RD 625/2014).

RDL 20/2012



- **Hasta la entrada en vigor del RDL 20/2012, los complementos percibidos durante la IT de los empleados públicos durante los tres primeros meses era del 100% de sus retribuciones que venían percibiendo en activo** e, incluso, otros colectivos de funcionarios cobraban el 100% de sus retribuciones durante todo el proceso de IT.
- El RDL 20/2012 ha cambiado totalmente la cuantía de los complementos a percibir durante la situación de IT de los **funcionarios y del personal laboral encuadrados en el Régimen General** (en adelante, RG) y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (en adelante, RETM) (incluidos más tardes por el RDL 23/2012 -BOE de 25-8-2012-)
- BOE de 14 de julio de 2012 y corrección de errores de 19 de julio de 2012
-

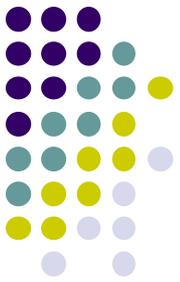


RDL 20/2012

- **Ámbito de aplicación y consideraciones generales.**
- En cuanto al ámbito de aplicación la reforma de los complementos se circunscribe **al personal al servicio de la Administraciones Públicas y**
- organismos y
- entidades dependientes
- y órganos constitucionales **cuya regulación es facultativa para la Administración que corresponda.**

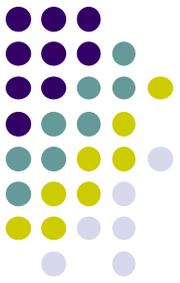


RDL 20/2012

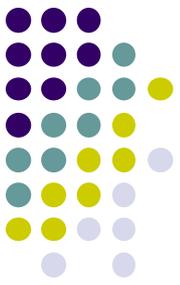


- En este sentido, por Administración Pública habrá que estar a la estructura ofrecida por el propio artículo 137 de la CE, de modo que la reforma comprende tanto la Administración del **Estado, las Comunidades Autónomas (en adelante, CC.AA) y las Corporaciones Locales,**
- **así como organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales**

RDL 20/2012

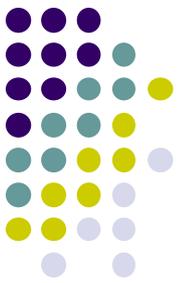


- **Cada una de las Administraciones Públicas deberá efectuar la adaptación a los contenidos del RDL 20/2012, siempre que su legislación, Acuerdos, Pactos o Convenios fueran discordante con los límites fijados por el RDL 20/2012, pues tras el art. 9.7 del RDL 20/2012 se determinó la suspensión de Acuerdos, Pactos o Convenios vigentes que contraviniera lo dispuesto en la nueva regulación realizada por el art. 9 del RDL 20/2012.**



RDL 20/2012

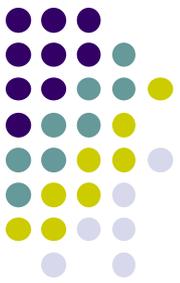
- Así, tras el RDL 20/2012 cada una de las Administraciones Públicas dentro de su autonomía **podrá concretar y determinar los distintos conceptos retributivos aplicables durante el proceso de IT con los límites cuantitativos fijados en el art.9.2 del RDL 20/2012.** El plazo de adaptación al RDL 20/2012 que se estableció por esta norma fue **de 3 meses, el cual finalizó el 14 de octubre de 2012.**



RDL 20/2012

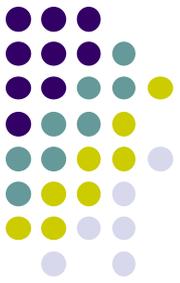
- La Administración del Estado fue la primera que realizó la adaptación al RDL 20/2012, a través de la **DA 18ª del RDL 20/2012**, en los términos que más adelante se verá. También pronto las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales se aventuraron con mayor o menor acierto, a abordar la cobertura de los complementos de IT en el **plazo de los tres meses** que el RDL 20/2012

RDL 20/2012



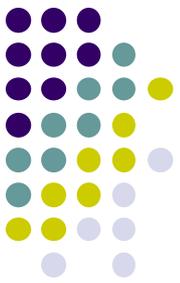
- **EL RESULTADO DE LA ADAPTACIÓN** del RDL 20/2012 por las distintas Administraciones Públicas **determinó una realidad administrativa**
- **CON UNA GRAN VARIABILIDAD DE OPCIONES** dada la gran libertad que el RDL 20/2012 otorgó,
- permitiendo que cada AP
- dentro de los límites máximos fijados en el art. 9 RD 20/2012, fijara lo que más le conviniera; de ahí, que gran la variabilidad en la determinación de los complementos, por ej. en las Corporaciones Locales, con 8000 municipios, ha motivado que cada Ayuntamiento tenga, en su caso, distinto tratamiento a los complementos de IT.
- Lo mismo sucede con las 17 CC.AA, además de la adaptación que ha realizado el Estado.
- **así como organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales.**

RDL 20/2012



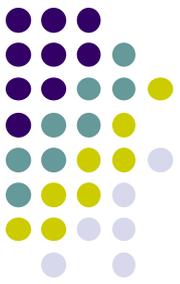
- En determinados casos, se puede determinar el percibo de un complemento que permita **garantizar el 100%** de las retribuciones durante el proceso de IT, en previsión a distintas situaciones marcadas por el RDL 20/2012, caso de la **hospitalización e intervención quirúrgica,**
- Pero el art. 9 RDL 20/2012, permite fijar otras situaciones, de tal forma que CC.AA. y Ayuntamientos, fijaron como supuestos excepcionales para percibir el 100% como el caso de las **enfermedades graves, las enfermedades contagiosas** y sinfín de circunstancias y situaciones que pueden fijar las AP, tales, como discapacidad, familias monoparentales, etc. hasta **alcanzar del 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior a la fecha de la IT.**

RDL 20/2012



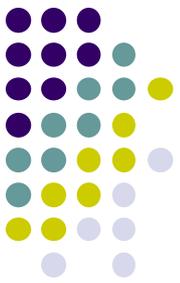
- Una vez hechas las primeras adaptaciones en octubre de 2012, en muchos casos, siguiendo los pasos dados por la Ad. Del Estado en el propio RDL 20/2012 (DA18^a), dio lugar a que las CC.AA al compararse con otras CCAA **no quedaran satisfechas y, hayan tenido que hacer una segunda adaptación**, mediante las mesas de negociación para corregir determinadas deficiencias, caso de la Comunidad Valenciana que realizó una segunda adaptación en diciembre de 2013.

Los criterios del Estado, tras RDL 20/2012

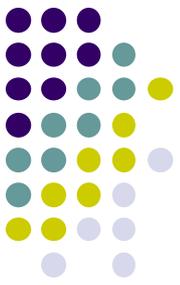


- El RDL 20/2012 no ha delimitado **qué elementos retributivos entran en el concepto de complemento retributivo**, de modo que al no hacer dicha delimitación se podría considerar que entran todos los conceptos retributivos, pues habla de retribuciones en el mes anterior a la situación de IT o, retribuciones básicas y complementarias y asignación por hijo a cargo.
- Pero, IMH de 15 DE OCTUBRE DE 2012, concreta en EN CONTRA DEL TEXTO NORMATIVO DEL ARTÍCULO 9 DEL RDL 20/2012 los concretos y determinados complementos a percibir durante el proceso de IT, otorgando dicha posibilidad, **ÚNICAMENTE, A LOS QUE REVISTAN EL CARÁCTER DE FIJOS E INVARIABLES Y SE CORRESPONDAN AL MES INMEDIATAMENTE ANTERIOR A LA FECHA DE INICIO DE LA SITUACIÓN DE IT** y, si bien se permite que **SE PUEDA AÑADIR A LOS COMPLEMENTOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES**, en atención a la normativa que los regula.

RDL 20/2012



- En suma, **las diferencias entre el RDL 20/2012 y la Instrucción del Ministerio de Hacienda determinarán, en los sucesivos años, una importante batalla judicial**, pero cabe advertir que no sólo la batalla vendrá por esta vía sino **que existen otras brechas abiertas en muchas Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas, pues por ejemplo, no se concreta en muchas Administraciones, si los complementos se abonan durante todo el proceso de IT, esto es, los 545 días ó más allá**, incluidas sus prórrogas o, por el contrario se puede fijar otro límite menor dada la gran libertad que permite y atribuye el artículo 9 del RD 20/2012 a las distintas Administraciones Públicas.

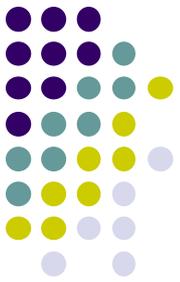


RDL 20/2012

- **La regulación principal se contiene en el artículo 9 y DA 15^a, la cual va dirigida a todos los empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral al servicio de la Administración Pública.**
- **La estructura ofrecida por el RDL 20/2012 se realiza de distinto modo, según el régimen de Seguridad Social donde el funcionario esté encuadrado.**

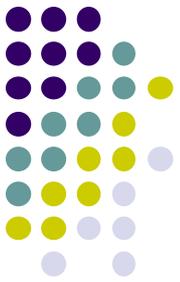


RDL 20/2012



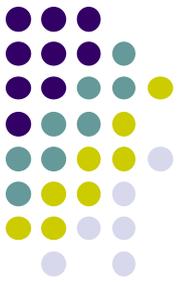
- **3.1.- FUNCIONARIO INCLUIDO EN EL RÉGIMEN GENERAL y Régimen especial de trabajadores del Mar y personal laboral.**
- Así, para el personal funcionario incluido en el RG, los incluidos en el RETM y el personal laboral a su servicio, la regulación se contiene en el artículo 9.2 RDL 20/12 y permite **QUE CADA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PUEDA COMPLEMENTAR LA RETRIBUCIÓN** de los empleados públicos durante los procesos de IT, **si bien fijando unos límites máximos cuantitativos, los cuales no podrán ser superados.**

RDL 20/2012



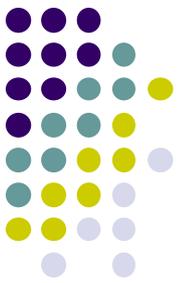
- Los complementos **SON DISTINTOS**, según se trate de **CONTINGENCIAS COMUNES** (es variable en atención a la duración del proceso de IT).
- **O PROFESIONALES** (puede alcanzar el 100%),
- o se trate de **hospitalización e intervención quirúrgica**, en tales casos, puede derivar de contingencias comunes y profesionales (puede alcanzar el 100%).
- Los complementos adicionales del **RDL 20/2012** para el funcionario y el personal laboral
- **NO SE CALCULAN SOBRE LA BASE REGULADORA** de la prestación de IT
- **SINO SOBRE LAS RETRIBUCIONES QUE EL EMPLEADO PÚBLICO** venía recibiendo en el mes anterior al de causarse la IT.

RDL 20/2012



- **3.2. Régimen jurídico del artículo 9.2 del RDL 20/2012. Límite temporal del percibo de los complementos durante el proceso de IT. La base de cotización de 2010.**
-
- Para comprender la regulación de los complementos retributivos a los que alude el art. 9 del RDL 20/2012 conviene recordar **la cuantía de la prestación del Régimen General durante el proceso de IT**, siendo ésta la siguiente:
-

RDL 20/2012



- **Si la IT deriva de contingencias comunes:**
- 1º.- Durante los **tres primeros días** no se percibe subsidio de IT (salvo que el convenio colectivo fije una mejora voluntaria).
- 2º.- Desde **el 4º días hasta el día 20º** se percibe el **60% de la BR**, de los cuales desde el día 4º al 15º, son cargo al empresario y desde el día 16ª en adelante son con cargo exclusivo a la Entidad Gestora (art. 131.1.2º párrafo LGSS).
- 3º.- Desde el día **21**, inclusive, se percibe el **75%** de la BR.

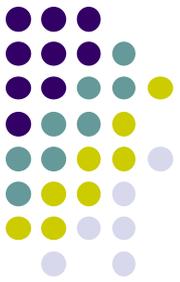


RDL 20/2012

- **Si la IT deriva de contingencias profesionales:**
- 1º.- Se percibe el subsidio de IT desde el día siguiente a producirse el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, siendo la cuantía del **75% de la BR.**
- 2º.- Está a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja (art. 131.1 LGSS).

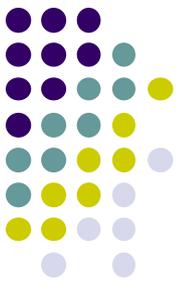


LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012.



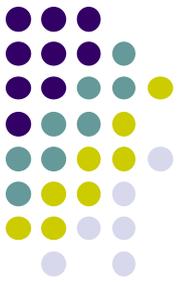
- El régimen jurídico establecido en el artículo **9.2 RDL 20/2012** es el siguiente:
- **1º.- SI LA IT DERIVA DE CONTINGENCIAS COMUNES**, el complemento se estructura del siguiente modo:
 - - Durante los **3 primeros días SE PODRÁ RECONOCER** un complemento retributivo **hasta alcanzar el 50%** de las **retribuciones que se vengán recibiendo en el mes anterior al de causarse la Incapacidad.**
 - - Desde **el día 4º a 20ª de IT**, ambos inclusive, el complemento que se puede abonar no puede superar **el 75% de las retribuciones** que viniere correspondiendo a dicho personal en el **mes anterior al de causarse la incapacidad**

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012.



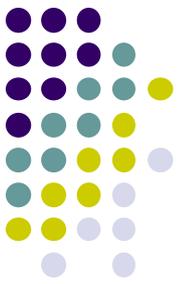
- - **Desde el día 21 inclusive**, podrá reconocerse una prestación equivalente al **100% de las retribuciones** que se vinieran percibiendo **en el mes anterior al de causarse la incapacidad** (esto fue rectificado en la corrección de errores-(BOE de 19-7-2012-), pues en la redacción originaria del RDL 20/2012, se indicaba que el percibo del complemento lo será hasta el día 90^a por similitud a los funcionarios encuadrados en el mutualismo administrativo, tales como MUFACE, ISFAS).

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



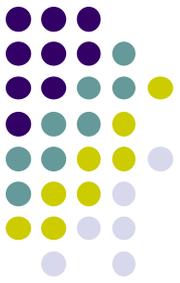
- **2º.- Si la IT deriva de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la seguridad social podrá ser complementada desde el primer día con el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.**
- **3º.- Si la IT conlleva Hospitalización e intervención quirúrgica o supuestos con carácter excepcional, también 100%.**

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



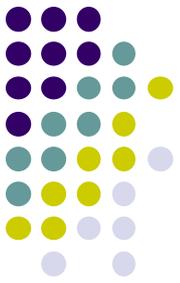
- El artículo 9.5 del RDL 20/2012 determina que “Cada **Administración Pública PODRÁ DETERMINAR**, respecto a su personal, los supuestos en los que con **CARÁCTER EXCEPCIONAL Y DEBIDAMENTE JUSTIFICADOS**, se pueda establecer un **complemento hasta alcanzar, como máximo, el 100%** de las retribuciones que viniera disfrutando en cada momento. A estos efectos, se consideraran en todo caso debidamente justificados los supuestos de **hospitalización e intervención quirúrgica”**.

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



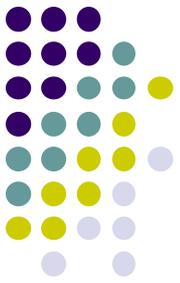
- De este modo, el art. **9.5** del RDL 20/2012, **permite fijar supuestos excepcionales en los que se puede percibir el 100% de las retribuciones**, señalando como supuestos excepcionales los casos de hospitalización e intervención quirúrgica. **NO OBSTANTE, LA RELACIÓN DE SUPUESTOS EXCEPCIONALES NO ES CERRADA**, en la medida que deja plena libertad a las Administraciones en la delimitación de los supuestos se indica que **“se podrá determinar los supuestos en los que con carácter excepcional y debidamente justificados”** se pueda acordar el 100% de las retribuciones

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



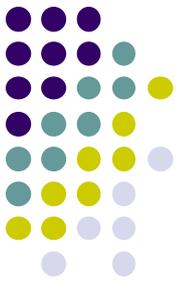
- En este sentido **cabe destacar dos exigencias** que hace el art. 9.5 RDL 20/2012 -que se trate de **supuestos excepcionales y -que estén debidamente justificados**"; estas exigencias **tienen su razón de ser, con el objeto de evitar que se pretenda sortear las limitaciones cuantitativas** a las que se refiere el art. 9.2 del RDL 20/2012.

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



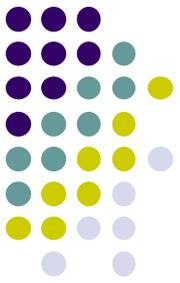
- **Cabe advertir que los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica devienen tanto de contingencias comunes como profesionales y por tanto, serán ambas contingencias las que permitan el percibo del 100%, en la medida que el art. 9.5 RDL 20/2012 no diferencia entre contingencias comunes y profesionales.**

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



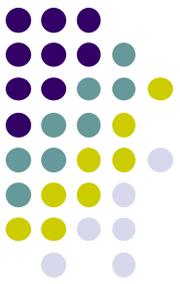
- En este sentido las Administraciones han aprovechado para incluir en los supuestos para el percibo del 100% los casos **de riesgo durante el embarazo y la lactancia**, si bien sobre esta cuestión conviene resaltar que el RDL 20/2012 no había alterado la regulación de pactos o acuerdos o convenios, ni siquiera ninguna regulación sobre estas dos prestaciones que se mantienen **al margen del proceso de IT, pero no así la IT derivada de embarazo que sí que resultaba afectada y que lógicamente**, las Administraciones la han incluido, con carácter general, en un supuesto excepcional donde se puede percibir el 100% de las retribuciones, aunque no todas.

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



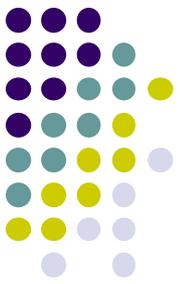
- **Límite temporal del percibo de los complementos durante el proceso de IT.**
- El art. 9.2 del RDL 20/2012 **no ha fijado ningún límite temporal en el percibo de los complementos con lo que podría considerarse que los mismos se pueden percibir durante todo el proceso de IT.**
- Ahora bien, dado que el percibo de los **complementos es potestativo para cada una de las Administraciones Públicas** en el ámbito de sus respectivas competencias, las Administraciones **podrán delimitar, de un lado,**
- **la cuantía** de los complementos, con los límites máximos fijados en el art. 9.2 RDL 20/2012 **y, de otro lado,**
- **- la duración máxima**

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012.



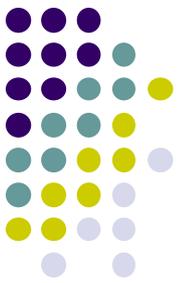
- Ahora bien, **también nos podemos cuestionar si el percibo del mencionado complemento puede alcanzar o no a los denominados efectos económicos de IT**, regulados en el 131 bis.2, 2º LGSS, donde el trabajador sigue incapacitado para el trabajo y percibiendo dichos efectos económicos hasta la espera de pasarlo a la calificación de Incapacidad Permanente (vid. STS de 10-11-2010, rec. 3693/2009), pues se considera que el complemento de IT tiene la misma estructura y función de subsidio o prestación

LIMITES DE LOS COMPLEMENTOS DEL RDL 20/2012



- o, por el contrario, considerar que dado que la IT se ha extinguido, no procede el abono de los mencionados complementos de IT; aún así, **existe alguna Administración Pública que ha abordado este mismo problema y determina el pago del complemento de IT hasta la calificación o no de la Incapacidad Permanente** (caso de la comunidad autónoma de Murcia;

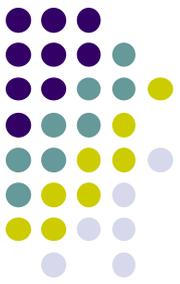




La base de cotización del 2010

- - En el ámbito de la AP, se produce una distorsión en el modo de calcular el subsidio de IT, en la medida en que el artículo 5 RDL 20/2012, determina que a los efectos del cálculo de la Base de cotización (en adelante, BC) por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el RGSS cuyas retribuciones sean objeto del ajuste previsto en el RDL 8/2010 (bajada de salarios en el gobierno del Presidente José Luis Rodríguez Zapatero), en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en,
 - **LA BASE A EFECTOS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL SE MANTENDRÁ LA COINCIDENTE CON EL MES DE MAYO DE 2010.**
 - **SALVO QUE POR RAZÓN DE LAS RETRIBUCIONES QUE PERCIBIERAN PUDIERA CORRESPONDER UNA DE MAYOR CUANTÍA, EN CUYO CASO SERÁ ÉSTA POR LA QUE SE EFECTUARÁ LA COTIZACIÓN MENSUAL.**

BC de mayo de 2010 es una BC ficticia



- Ciertamente, la situación parece que ni beneficia ni perjudica al empleado público, **porque la cuantía de la prestación de la IT tomará la BC ficticia a fecha mayo de 2010** y sobre la cual se le aplicará el porcentaje que corresponda en el RG para el cálculo del subsidio de IT y, una vez, obtenida la cuantía del subsidio de IT abonable por el RG, **se calculará el pago del complemento**, en este caso, **tomando como referencia, las percepciones efectivamente percibidas en el mes anterior a la producción de la incapacidad temporal**, tal y como determina el artículo 9.2 RDL.

Los nuevos conceptos que se incluyen en la BC



- No obstante, conviene destacar que actualmente el artículo **109.2 LGSS** ha sido objeto de una importante reforma tras el RDL 16/2013, en cuanto a los conceptos que deben quedar incluidos en la Base de cotización, de tal modo que conceptos cuya calificación en el ámbito laboral tenían la **calificación de percepciones extrasalariales**, en el ámbito de la Seguridad Social quedaban excluidas de la Base de cotización, si bien **tras la reforma** del artículo 109.2 LGSS en la redacción dada por el RDL 16/2013, **muchos de estos conceptos**

Los nuevos conceptos que se incluyen en la BC



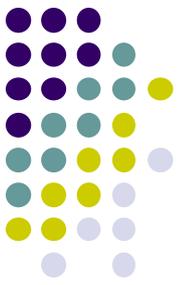
- quedan dentro de la base de cotización, tanto por contingencias comunes o profesionales. Estos conceptos son los siguientes:
- El plus de transporte.
- El plus de distancia
- Los gastos de manutención en los supuestos de jornada partida, esto es, el tiquet de comida.
- **Las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal.**
- Se incluye como computable las contribuciones a los planes de pensiones y sistemas alternativos

Los nuevos conceptos que se incluyen en la BC



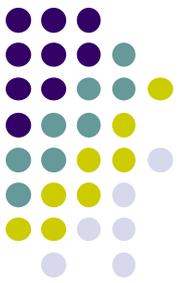
- Asignaciones asistenciales concedidas voluntariamente por el empresario, tales como, entrega gratuita o a precio inferior al del mercado de acciones o participaciones de la empresa o grupo de empresas, bienes destinados a servicios sociales y culturales del personal empleado (servicio de primer ciclo de educación infantil; primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional); primas de seguro de responsabilidad civil o de seguro de Accidente de Trabajo, primas de seguro de enfermedad común para el trabajador, cónyuge y descendientes

Los nuevos conceptos que se incluyen en la BC



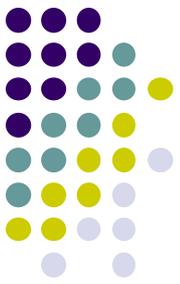
- De este modo, **todos estos conceptos han pasado a ser conceptos computables en la base de cotización tanto de contingencias comunes como profesionales**, de tal modo que los empleados públicos, especialmente, los referidos a personal laboral, pero sin descartar a los funcionarios que devenguen dichos pluses, se les debe incluir todos estos conceptos retributivos en la base de cotización **y, pueden obtener, en su caso, una base de cotización superior a la referida de “mayo de 2010”, en tal caso, se deberá utilizar dicha base de cotización para el cálculo de la base reguladora en situación de IT.**

Cálculo del subsidio con BC del mes anterior a la fecha de la IT.



- No obstante, conviene recordar **que el módulo para el cálculo del subsidio de IT se toma en consideración la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja médica** (si bien con el matiz en el tema de empleados públicos que será la fijada en la fecha de mayo de 2010, con las matizaciones que hemos comentado anteriormente) y por el contrario, **para el**

Cálculo de los complementos: se toma en consideración el salario del mes anterior a la fecha de la baja médica.



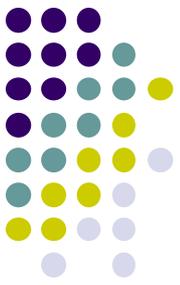
- **CÁLCULO DE LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS SE TOMA EN CONSIDERACIÓN EL SALARIO PERCIBIDO EN EL MES ANTERIOR A LA FECHA DE LA BAJA MÉDICA**, de modo que la inclusión en la base de cotización de estos conceptos no salariales o extrasalariales podría plantear algún problema a la hora de calcular los complementos a percibir por el trabajador, dado que no tienen la consideración de percepción salarial sino extrasalarial (equiparable, en algunos casos, a las indemnizaciones percibidas por razón del servicio, del artículo 28 del EBEP).

Cálculo de los complementos: se toma en consideración el salario del mes anterior a la fecha de la baja médica.



- La inclusión de los nuevos conceptos en la base de cotización determina, amén de una mayor recaudación,
- **UN AUMENTO EN LAS BASES DE COTIZACIÓN CON LO QUE BENEFICIA, EN MUCHO A LOS TRABAJADORES VERSUS EMPLEADOS PÚBLICOS, AL VERSE INCREMENTADAS INDIRECTAMENTE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL**, por el aumento de las bases de cotización de las que se extrae las bases reguladoras para el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social.
- **PERO**, la inclusión en la base de cotización **NO ALTERA LA NATURALEZA JURÍDICA** de estas percepciones extrasalariales, DE MODO QUE NO DEVIENEN EN CONCEPTOS SALARIALES QUE SE DEBAN TOMAR EN CONSIDERACIÓN PARA CONFORMAR LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS OBJETO DE COMPLEMENTO EN EL PROCESO DE IT.

Los funcionarios del mutualismo administrativo



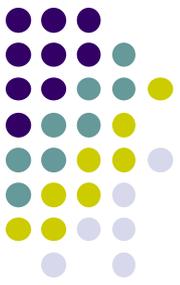
- **Los funcionarios del mutualismo administrativo.**
- La regulación de los complementos de IT para los regímenes especiales de la seguridad social del mutualismo administrativo, esto es, los integrados en MUFACE e ISFAS, se recoge en el artículo 9.3 RDL. En cuanto a **los topes cuantitativos son los mismos que los empleados del RG** y se diferencia, igualmente, entre **contingencias comunes y profesionales**, además de los supuestos de **hospitalización e intervención quirúrgica.**

Los funcionarios del mutualismo administrativo



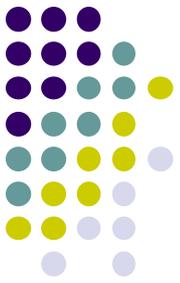
- El precepto del RDL 20/2012 determina para la IT derivada de contingencias comunes que **los topes del complemento a percibir se aplicarán sobre las prestaciones básicas y complementarias.** Las retribuciones básicas se contemplan en el artículo 23 del EBEP y las retribuciones complementarias se contemplan en el artículo 24 del EBEP.
- También se percibe durante el proceso de IT la prestación por hijo a cargo.

Los funcionarios del mutualismo administrativo



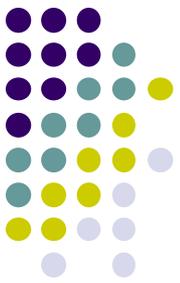
- Esta limitación de conceptos retributivos se omite si la IT deriva de contingencias profesionales, haciéndose mera referencia al derecho al 100% de las retribuciones.
- 2ª.- Los complementos retributivos sólo alcanzan **hasta el día 90 de incapacidad**, puesto que, a **partir del día, 91**, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.

Garantías comunes para los funcionarios del mutualismo administrativo.



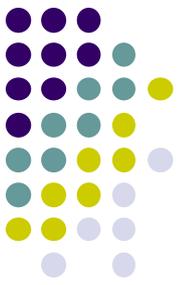
- 1º.- En el artículo 9.5, 2º RDL 20/2012 se determina una mejora importante para los funcionarios adscritos **a los regímenes especiales de seguridad social** gestionados por el mutualismo administrativo y que consiste en que,
- **EN NINGÚN CASO, ÉSTOS FUNCIONARIOS PODRÁN PERCIBIR UNA CANTIDAD INFERIOR EN SITUACIÓN DE IT POR CONTINGENCIAS COMUNES A LA QUE CORRESPONDA A LOS FUNCIONARIOS ADSCRITOS AL RGSS, INCLUIDOS, EN SU CASO, LOS COMPLEMENTOS QUE LES RESULTEN DE APLICACIÓN A ÉSTOS ÚLTIMOS.**

. La adaptación del Estado a través de la DA 18ª RDL



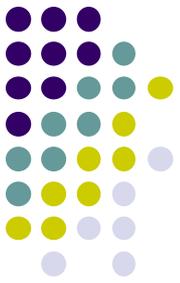
- - **La adaptación del Estado a través de la DA 18ª RDL.**
- El art. 9.2 del RDL 20/2012 es de aplicación, lógicamente en la Administración del Estado, si bien ésta **a través de la DT 18ª RDL 20/2012 ya ha fijado su propia normativa** de adaptación, para su propio personal tanto funcionario como laboral.
- El personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades dependientes acogidos al Régimen General **se les reconocerán los mismos complementos recogidos, con carácter general, en el artículo 9.2 RDL** y, con carácter excepcional y debidamente justificados, el complemento puede alcanzar el 100% durante todo el proceso de IT, a estos efectos, se considerará en todo caso, debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica
- **Las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la IT;**

Instrucción del Ministerio de Hacienda 15 de octubre de 2012.



- Esta Instrucción es de aplicación a los funcionarios de **la Administración del Estado**, pero la misma ha ocasionado ejercer una influencia en otras **Administraciones Públicas**, como las **Comunidades Autónomas** o las **Corporaciones Locales** ocasionando una “vis atractiva” en cuanto a sus preceptos, originando en estas otras Administraciones Públicas la necesaria adaptación de sus preceptos en la misma línea que lo ha efectuado la Instrucción del Ministerio de Hacienda de 15 de octubre de 2012

Instrucción del Ministerio de Hacienda



- El ámbito de aplicación de la IMH aparece recogida en su artículo uno y comprende a los siguientes colectivos:
- 1.- **Se refiere al personal al servicio de la Administración del Estado y organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, cualquiera que sea su relación jurídica con la Administración del Estado** y el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación en virtud de dicha relación de servicios;
- 2.- Respecto del personal de las **Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**, ésta instrucción será de aplicación con las especificidades que se puedan establecer en cada momento;
-

Instrucción del Ministerio de Hacienda.



- 3.- La instrucción **no afecta** al personal laboral de la Administración del Estado y organismos y entidades de derecho público que presten servicios **fuera de España** cuando le sea de aplicación la normativa local;
- 4.- La Instrucción **tampoco afecta a las situaciones de riesgo durante el embarazo o la lactancia** al no estar afectados por el RDL 20/2012;
- 5.- Se aplicará la instrucción respecto de los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio a partir del 15 de octubre de 2012, de acuerdo con la DA 15^a y DA 18^a RDL 20/2012.

Instrucción del Ministerio de Hacienda.



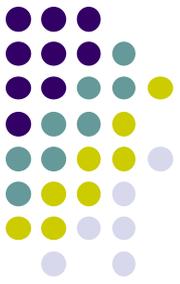
- - **Circunstancias excepcionales; percibo del 100%**
- 1.-**Cuando la situación de IT implique una intervención quirúrgica u hospitalización, AUN CUANDO LA HOSPITALIZACIÓN QUIRÚRGICA TENGA LUGAR EN UN MOMENTO POSTERIOR SIEMPRE QUE CORRESPONDA A UN MISMO PROCESO PATOLÓGICO Y NO HAYA EXISTIDO INTERRUPCIÓN EN EL MISMO.**
- **Cualquier día de hospitalización con o sin tratamiento daría lugar al abono del 100% de las retribuciones.**
- **-2.- tratamientos DE RADIOTERAPIA O QUIMIOTERAPIA,**
- **3º.- DURANTE EL ESTADO DE GESTACIÓN, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia**
- **4º.- Los supuestos de circunstancias excepcionales se acredita mediante la presentación de los justificantes médicos oportunos en el plazo de 20 días desde que se produjo la hospitalización, intervención o tratamiento, sin perjuicio de la posibilidad de presentar nueva documentación en un momento posterior (art. 7.3 IMH).**

Instrucción del Ministerio de Hacienda



- De otro lado, cualquier información obtenida por la Administración y el tratamiento de los datos está sujeta a la normativa sobre protección de datos.
- **5.2.- Delimitación de la IT. Duración y extinción.**
- En la IMH no se delimita **la situación de IT, siendo ésta, la que venga definida como tal en la normativa reguladora de los diferentes regímenes de seguridad social**, pero para la existencia de la IT, la IMH exige la concurrencia de varios requisitos:

Instrucción del Ministerio de Hacienda



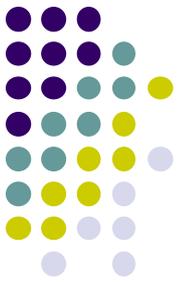
- 1.- Que exista una enfermedad o accidente que impida la asistencia al trabajo;
- 2º.- Que se precise asistencia sanitaria
- 3º.- Que exista un parte médico de baja; en cuanto a la fecha de la baja médica se estará a la fecha consignada en el parte médico de baja presentado (art. 3 IMH).



Faltas de asistencia al trabajo. Problemas aplicativos.

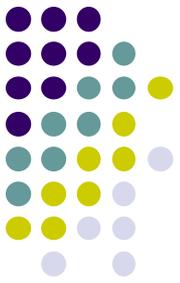
- En el caso de faltas de asistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente **SIN QUE SE HAYA EMITIDO PARTE MÉDICO DE BAJA**,
- será de aplicación lo previsto en la normativa reguladora de la jornada y horario de trabajo aplicable en cada ámbito, esto es, **PROCEDE EL DESCUENTO EN NÓMINA, SALVO** los supuestos recogidos en la nueva **DA 38ª Ley 17/2012**, de PGE para 2013.
- - Respecto de ausencias por enfermedad o accidente que no dé lugar a IT donde se permite **4 DÍAS DE AUSENCIA DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE EN EL AÑO NATURAL**,
- **SIN DESCUENTO DE RETRIBUCIÓN EN NÓMINA**, de los cuales tres pueden ser consecutivos, de conformidad con la **OHAP/2802/2012**, de 28 de diciembre.
- - **LOS PROBLEMAS SE PLANTEAN CUANDO SON 4 CONSECUTIVOS O 5 CONSECUTIVOS , PERO SIN BAJA, QUÉ DESCUENTO SE LE APLICA?**

Recaída



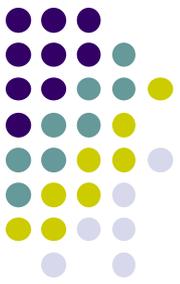
- **.- Recaída.**
- SE UTILIZA EL MISMO CONCEPTO DE LA NORMATIVA REGULADORA DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL al que esté adscrito el empleado público, en tales casos, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que **se continuará el cómputo del plazo de la segunda IT en recaída, a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.**
- De este modo, si hay recaída, el primer día de recaída será la continuación del período de la IT anterior

Recaída



- Por otra parte, **no se estará en recaída cuando sea distinta enfermedad o distinta contingencia**, al menos en relación con los empleados públicos encuadrados en el Régimen General y pertenecientes a la Administración del Estado (STSJ del País Vasco de 25-5- 2010, rec. 706/2010; STS de 8-7- 2009, RJ 4686/ 2009; 15-7-2009, RJ 4691/2009),
- si bien teniendo en cuenta que la nueva terminología no se centra en enfermedad sino en patología.

Retribuciones



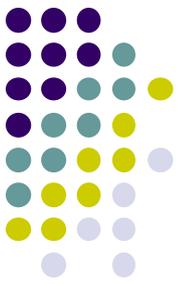
- Para el cálculo, según proceda, de los complementos y retribuciones a percibir durante los períodos de IT e, independientemente, del régimen de seguridad social que corresponda, **SE TENDRÁN EN CUENTA: (art. 4 IMH)**
- **1º.- LAS RETRIBUCIONES FIJAS E INVARIABLES CORRESPONDIENTES AL MES INMEDIATAMENTE ANTERIOR A LA FECHA DE INICIO DE LA SITUACIÓN DE IT**
- **2º.- Sin computar para ello las retribuciones no fijas o variables**, tales como incentivos al rendimiento o de naturaleza análoga.
- **3º.- En relación con las percepciones de retribución variable se estará a lo dispuesto al respecto en la normativa interna reguladora del abono de las mismas, con arreglo a su naturaleza.**
- Para el caso de que se tuviera **reducción de jornada** con reducción proporcional de retribuciones **los complementos** o retribuciones a percibir se calcularán atendiendo a la **reducción proporcional de retribuciones.**



Retribuciones

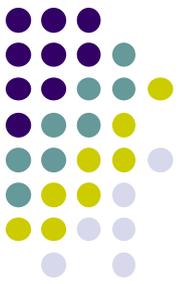
- En relación con la fijación y determinación de los complementos que van a ser objeto de cobertura conviene realizar las siguientes consideraciones:
- 1º.- Cabe destacar que **la IMH hace una interpretación muy restrictiva del RDL 20/2012**, en la medida en que **DEJA DE COMPUTAR PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO DE LA IT, LAS RETRIBUCIONES NO FIJAS O VARIABLES**, mientras que **el RDL nada dice al respecto** sobre esta exclusión sino al contrario, el artículo 9 del RDL se refiere para el cálculo del complemento de IT tanto a

Clasificación de Retribuciones



- **Clasificación de los conceptos retributivos del EBEP.** Por otra parte, si se atiende a la clasificación de los conceptos retributivos habrá que estar a la definición que ofrece el EBEP. Así, se distingue como **RETRIBUCIONES BÁSICAS**, el sueldo y la antigüedad, esto es, los trienios y como
- **RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS**, se distingue dos clases: de un lado,
- **las periódicas en su vencimiento**, caso del **complemento específico** y el **complemento de destino** y, de otro lado, **las no periódicas**, caso de los incentivos a la

Clasificación de Retribuciones



- o las gratificaciones por servicios extraordinarios (serían equivalentes a las **horas extraordinarias**), percibiéndose éstas últimas fuera de la jornada normal que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.
- Por último, las pagas extraordinarias están fuera de la clasificación de básicas y complementarias

Retribuciones complementarias



- De otro lado, en ocasiones, incluso las retribuciones complementarias, caso del **complemento específico puede tener un favor variable, como así sucede en los supuestos**
- **DE NOCTURNIDAD,**
- **FESTIVOS,**
- **TURNICIDAD** y, en tales casos, sólo se perciben si se da el **efecto variable.**
- De tal modo, que dentro de las complementarias fijas, caso del complemento específico **si lleva un factor de variabilidad, tampoco en principio, según la IMH, se podría cobrar, dado que, en tal caso, NO ES NI FIJO NI INVARIABLE.**

Retribuciones de carácter no periódico.



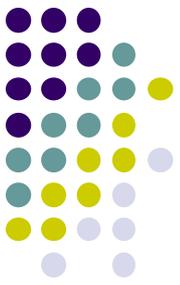
- Ciertamente, puede suceder que por las características del puesto de trabajo determinadas prestaciones de **carácter no periódico como los incentivos a la productividad**, se estén recibiendo **mensualmente e invariablemente** y, por tanto, podrían entrar en el concepto de “retribuciones fijas e invariables” y, por ello, deberían quedar incluidas dentro del complemento a percibir durante todo el proceso de IT.
- **En esta línea, no procede el complemento salarial de trabajo en festivos programados cuando no se trabaja por estar en IT (STS 24-2-2006, rec. 119/2004).**



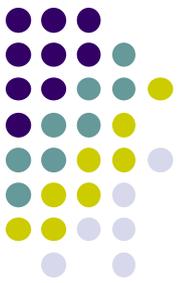
Complemento variable

- No obstante, en la práctica, para ciertos colectivos, como **Policías Locales o Policías Nacionales**, pudiera darse el caso de que el **complemento variable** en la práctica sea de percepción fija y de forma continua, **en tales casos, podría ser utilizado como referencia retributiva para el cálculo de los complementos durante la situación de IT.**

Turnos rotatorios, horas nocturnas.



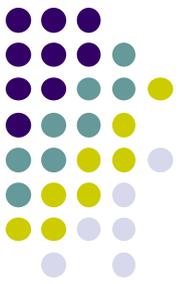
- En este sentido la STSJ de Castilla y León/Burgos de 25-1-2013, rec. 531/2011 (antes de la reforma del RDL), considera que la **compensación por turnos rotatorios en un proceso de IT por accidente en acto de servicio, no es un servicio extraordinarios** realizados por el funcionario de policía nacional sino que son **servicios prestados dentro de la jornada de trabajo, los cuales se realizan en horas nocturnas y festivas, siendo DICHO TURNO INHERENTE AL PUESTO DE TRABAJO** desempeñado por el funcionario, por lo que **PROCEDE EL ABONO DEL COMPLEMENTO DEL TURNO ROTARIO DURANTE UNOS DÍAS DE IT.**



Plus de productividad

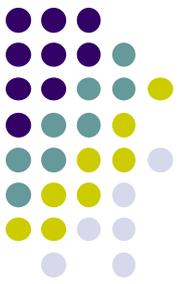
- En sentido contrario y referido al **plus de productividad**, la STSJ de Cataluña 22-5-2005, rec. 210/2001 y STS de 15-2-1999 (referido a Policía Local), determina que no procede el devengo durante el proceso de IT, en la medida que se trata de un complemento destinado a retribuir **el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa** con el que el **funcionario desempeña su trabajo** y siendo que la normativa determina que este complemento no dará lugar a una retribución fija y periódica **sino variable** en función de las circunstancias expresadas

Naturaleza jurídica de las Instrucciones



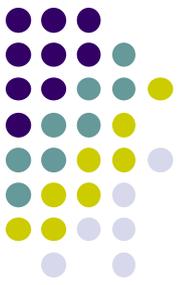
- **NATURALEZA JURÍDICA DE LAS INSTRUCCIONES. Distorsión entre el RDL 20/2012 y la Instrucción del Ministerio de Hacienda.**
- En este sentido, los tribunales consideran que la instrucción es una figura ambigua, que **se le puede dar el carácter de reglamento, a los solos efectos de recurrir, de forma indirecta**, al considerar que en el momento en que nos apliquen el reglamento “versus” instrucción **se puede impugnar por conculcar la jerarquía normativa** (STS de 12-11-2008, limita el alcance de la supuesta naturaleza reglamentaria, en ocasiones, a los solos efectos de la admisibilidad de la casación).

Naturaleza jurídica de las Instrucciones



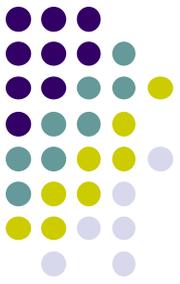
- De este modo, a la vista de la doctrina administrativa, se puede afirmar que la **Instrucción de 15 de octubre de 2012 excede de las competencias propias de una instrucción administrativa, pues, en ningún caso, puede delimitar y restringir los complementos retributivos cuando no lo ha hecho el RDL 20/2012**, de modo que se podría considerar ilegal por conculcar la jerarquía normativa y,
- **en consecuencia, se deberá interponer contra los actos singulares de aplicación de la instrucción indirectamente impugnada, cuyo canon de validez no será la instrucción aplicada sino el ordenamiento jurídico del que ésta no forma parte (STS de 12-11-2008; STS de 17-3-2009, rec. 9576/2004).**

Distorsión entre el RDL 20/2012 y la IMH



- **Distorsión entre el RDL 20/2012 y la Instrucción del Ministerio de Hacienda**
- **La IMH excede de las competencias propias de una instrucción administrativa**, puesto que, en ningún caso, se puede delimitar y restringir los complementos retributivos a los que tiene derecho a percibir el empleado público a lo largo de su proceso de IT, máxime teniendo en cuenta, como ya se ha indicado anteriormente que el RDL, siempre y en todo momento, se refiere a las

Distorsión entre el RDL 20/2012 y la IMH



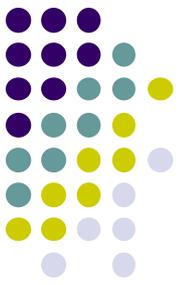
- **retribuciones que perciba el empleado público en el mes anterior al de causarse la incapacidad**, cuando se refiere a los **funcionarios y personal laboral** al servicio de la Administración Pública incluidos en **el RG**;
- Y para el caso de que se trate de **empleados públicos** adscritos a los regímenes especiales de seguridad social **del mutualismo administrativo**, en tales casos, la referencia se refiere a la percepción dentro de unos máximos, de las **retribuciones básicas como complementarias**, así como la **prestación por hijo a cargo**, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal.

Distorsión entre el RDL 20/2012 y la IMH



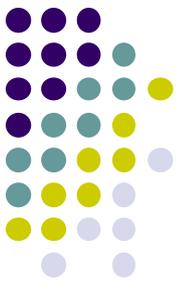
- De este modo, si el RDL 20/2012 no concreta las precisas percepciones que debe percibir el empleado durante el proceso de IT difícilmente, podrá hacer dicha precisión retributiva una instrucción que carece de valor normativo y por tanto, está fuera del rango jerárquico; **sólo en la adaptación que se hizo para la Administración del Estado, a través de la DA 18ª RDL** hubiera podido ser posible.
- **Situación distinta** puede darse en el resto de Administraciones como las **CC.AA o las C. Locales**, porque ellas **por autorización del RDL** y siendo éste respetuoso con sus respectivas **autonomías** **deja abierta la puerta para que dentro de sus topes máximos puedan hacer la determinación que consideren oportuno en el proceso de IT .**

Otras situaciones: reducción de jornada; no se tenga retribuciones en el mes anterior a la IT; Reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina desde otras situaciones que no lleven aparejada la percepción de retribuciones.



- **Otras situaciones en la que se puede ser: art. 9.3 y 4 IMH.**
- 1.- Si se tiene concedida **una reducción de jornada** con reducción proporcional de retribuciones los complementos o retribuciones se calcularán atendiendo a la reducción proporcional de retribuciones.
- 2.- Cuando **no se tenga retribuciones en el mes anterior a la IT**, por las causas establecidas reglamentariamente, **se tomará** como referencia las retribuciones **del mes anterior a la IT que le hubieran correspondido en función de su puesto de trabajo.**
- 3.- **Reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina desde otras situaciones que no lleven aparejada la percepción de retribuciones** en el mes anterior, se tomará como referencia las retribuciones **del mes en que dio inicio la IT elevadas al mes completo .**

Expediente de averiguación de causas



- **Expediente de averiguación de causas.**
- En el artículo 5.2. IMH, se prevé la realización de un **expediente de averiguación de las causas que originan la IT**, el cual se podrá iniciar de oficio o a instancia de parte y si la IT tiene su origen en Accidente de Trabajo o en Enfermedad Profesional y, **así se concluye, se reintegrará las cantidades no abonadas desde el inicio de la IT.**

1.- Las peculiaridades de la Incapacidad Temporal en la Administración Local.



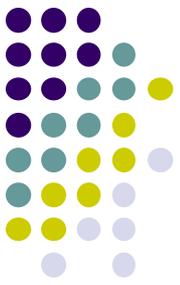
- **1.- Las peculiaridades de la Incapacidad Temporal en la Administración Local.**
- De conformidad con el **RD 480/1993**, sobre normas de integración del personal activo el artículo 6º de este RD determina que la IT se concederá igual que en el Régimen General, si bien se prestará de conformidad con la DT 5ª RD 480/1993.
- Así, en este sentido, la DT 5ª del RD determina que la prestación de **IT derivada de contingencias comunes se reconocerá y abonará por las Corporaciones locales, entidades o instituciones que tengan a su cargo el personal activo que se integre.**

Las peculiaridades de la Incapacidad Temporal en la Administración Local



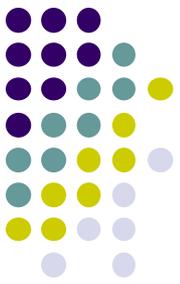
- En el ámbito de la Administración Local respecto del personal no procedente de la MUNPAL se realiza todo igual como para cualquier otro trabajador, dado que **las especialidades residen en el personal procedente de la MUNPAL e integrados en el Régimen General**, el cual mantiene ciertas especialidades.

Pago delegado en la Administración Local



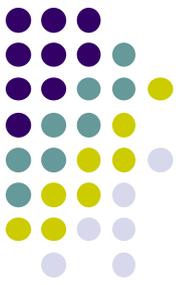
- **Pago delegado.**
- **Especialidades en el pago delegado cuando la IT tiene una duración superior a 365 días.**
Peculiaridades en la Administración Local.
- Cuando la IT tiene una **duración superior a los 365 días** el pago delegado se suspende para las empresas **y se pasa al pago directo** por parte de la Entidad Gestora o Mutua de AT-EP, siempre que el INSS haya autorizado la prórroga de IT de 180 días hasta alcanzar los 545 días;

Pago delegado en la Administración Local



- ***Excepciones a la interrupción del pago delegado:** seguirán abonando la mencionada **prestación por pago delegado**, en los supuestos señalados en el mismo,
- bien **hasta la extinción de la situación de IT**
- **bien hasta la calificación de la incapacidad** permanente, las empresas autorizadas para colaborar en la gestión de aquélla y
- **las Corporaciones Locales respecto del personal al que vinieran reconociendo y abonando la prestación por IT temporal (esto es el personal procedente de la MUNPAL)-** DT 5ª del RD 480/1993, de 2 de abril, por el que se integra en el RGSS los funcionarios de la Administración Local, de conformidad con el artículo 2.2 del RD 1430/2009.

Control de la IT en la Ad. Local respecto del personal integrado procedente de la MUNPAL.



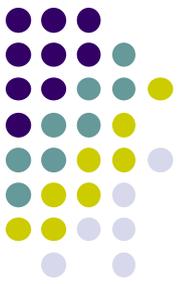
- La cuestión tiene importante repercusiones prácticas y económicas, planteándose los siguientes interrogantes en relación con la DT 5ª del RD 480/1993 y la regulación actual sobre el control de la IT por el INSS:
- 1º.- La primera laguna que se plantea es **quien ejerce el control sobre la IT derivada de las contingencias comunes,**
- si la Corporación Local que es la competente para reconocer y abonar la prestación; de este modo, este reconocimiento **supone suplantar al INSS** en sus competencias o
- por el contrario, simplemente, es una atribución más, pero no impide que el INSS ejerza sus competencias en el control de la IT.

Adaptaciones de la Ad. Local al RDL 20/2012



- **La interpretación más acorde con la legislación actual sería la de entender que la Corporación Local es una mera intermediaria entre la Entidad Gestora y el trabajador, como lo son el resto de los empresarios, si bien con la peculiaridad de que no sólo abona la prestación por pago delegado sino que tiene atribuida, adicionalmente, también el reconocimiento de dicha prestación, previa presentación de los partes médicos.**
- Tras el RD 625/2014, de 18 de julio, habrá que entender solventado el problema de los controles de IT, dado que el SPS debe enviar vía telemática los partes de baja al INSS, con lo que el INSS tiene ya el control sobre todos los procesos de IT.

Comunidad Valencia. Valenciana



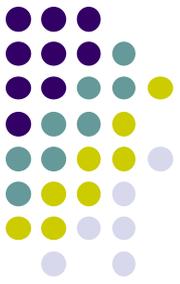
- **En Valencia, DECRETO LEY 6/2012, de 28 de septiembre, ORDENACIÓN ECONÓMICA ES** La norma de adaptación al RDL 20/2012 es claramente compleja, a diferencia de otras Comunidades Autónomas, dado que la redacción es muy confusa y **no aclara lo principal que es si computan en la mejora voluntaria determinadas plusas retributivos, a diferencia de otras CC.AA. que si que lo fijan, NI FIJA AMPLIAN LOS SUPUESTOS EN LOS QUE SE PODRÁ PERCIBIR EL 100% y otros caso, se limita a copiar literalmente las normas del RDL 20/2012.**



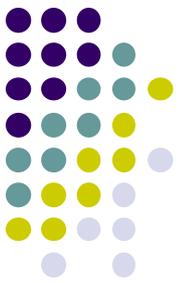
Comunidad valenciana

- **Modificado en 2013, con base en el Acuerdo de 23 de octubre de 2013, sobre condiciones de trabajo y retribuciones del personal de los sectores de la Administración de la Generalitat, docente, sanitario y de justicia, en el**
- **marco del diálogo social para el periodo 2014-2015.**

Comunidad valenciana

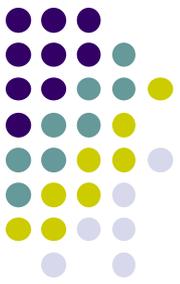


- En relación con el régimen de ausencias al trabajo reguladas en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, se acuerda proponer la modificación normativa que regula esta materia en los diferentes sectores incluidos en el ámbito de aplicación del acuerdo, con el fin de establecer que el **descuento en nómina no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre**
- **que estén motivadas en enfermedad o accidente, y**
- **no den lugar a IT.**



Comunidad valenciana

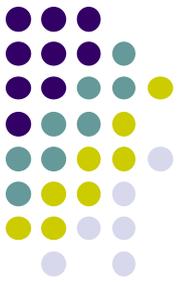
- ***Ley COMUNIDAD VALENCIANA: 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014.(BOE de 31 de enero de 2014).***
Vigesimoséptima. Del cálculo de la prestación económica en los supuestos de incapacidad temporal.
- **El cálculo del complemento retributivo** concordantes del Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se soportará sobre las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad



Comunidad valenciana

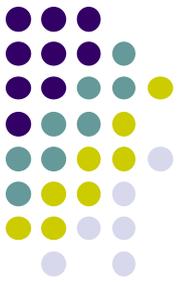
- **QUEDANDO EXCLUIDOS, EN TODO CASO, LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS** que a continuación se detallan:
- los atrasos de cualquier concepto retributivo,
- las gratificaciones o indemnizaciones,
- la productividad variable,
- así como las pagas extraordinarias y
- el componente compensatorio del complemento específico.

Comunidad valenciana



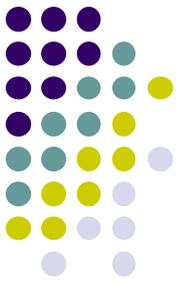
- ***Ley 5/2013, de 23 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat (BOE de 31-1-2014).***
VALENCIA
- Se complementará durante todo el período hasta **el cien por ciento de las retribuciones** en caso de que concurra alguno de los supuestos siguientes:

Comunidad valenciana



- **Se complementa con el 100%**
- a) hospitalización, incluida la domiciliaria y el hospital de día, que responda a actividades asistenciales comprendidas en la cartera común básica de servicios asistenciales del sistema nacional de salud.
- b) intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la cartera común básica de servicios asistenciales del sistema nacional de salud.
- c) situaciones de violencia de género.
- d) enfermedad común durante el estado de gestación, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo.

Comunidad valenciana



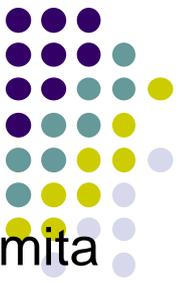
- e) enfermedades infecto-contagiosas que den lugar a la aplicación de las medidas a que se refiere la ley orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública o que se prescriba su aislamiento por parte del órgano competente en materia de salud pública como consecuencia de la declaración y/o estudio de una enfermedad de declaración obligatoria.
- f) los siguientes trastornos diagnosticados por psiquiatría: trastorno de la conducta alimentaria, trastorno de la conducta grave, trastorno depresivo mayor, trastorno psicótico y trastorno esquizo-afectivo. Los supuestos de trastorno de la conducta grave serán los establecidos en los grupos de códigos CIE-9-MC que se determinen en la normativa de desarrollo.
- 5. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará a los procesos de incapacidad que se inicien desde el 1 de octubre de 2012.

Andalucía y Extremadura



- - **Andalucía** excluye del cómputo de los complementos
- Las retribuciones de carácter variable y las percepciones que se encuentren condicionada a la efectiva prestación de servicios;
- - **Extremadura** se complementará las retribuciones **mensuales fijas y periódicas** en su vencimiento que se tuvieran acreditadas, excluyendo, en todo caso, el complementos de atención continuada en todas las modalidades;
- -**Islas Baleares** no se hace mención expresa ni excluyente de ningún complemento (por tanto se deberían considerar todos incluidos).
- **La Rioja:** las retribuciones se calculará atendiendo a las retribuciones **fijas y periódicas** que correspondan al trabajador como consecuencia de la jornada ordinaria;
- **Madrid,** se adapta a la DA 18^a del RDL Administración del Estado.

La Rioja y Murcia



- **Murcia** es la más favorable al empleado público delimita exactamente los complementos retributivos que **se complementan**:
- el sueldo, los trienios, el complemento de destino, el complemento específico, la productividad fija, las retribuciones ligadas a la carrera profesional y/o complemento personal, en su caso, el complementos personal transitorio, en su caso;
- **Principado de Asturias:** las retribuciones que tengan **carácter fijo**. Para el personal estatutario, la Ley 4/2012, se entenderán como retribuciones de carácter fijo, **sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico, productividad fija y carrera/desarrollo profesional**
- Quedan excluidos del cómputo de retribuciones todos los complementos no citados;



Aragón (muy favorable)



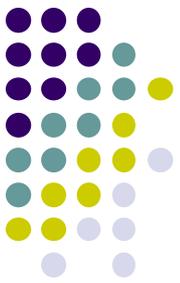
- **Aragón:** Delimita los conceptos retributivos que quedan **dentro del complemento de IT**, en atención a la distinta clasificación de empleados públicos:
- a) Para el personal funcionario: sueldo, trienios, complemento de destino, **complemento específico, que incluirá la totalidad de sus componentes;**
- b) Para el **personal laboral:** salario base, complementos personales de antigüedad y de desarrollo profesional, los complementos de montaña, **penosidad**, doble función, manejo de maquinaria pesada, puesto de trabajo

Aragón



- **Aragón: cualificado, trabajos nocturnos, turnicidad, especialidad**, movilización de pacientes y jefatura de parque de maquinaria, el **plus de domingos y festivos**, de vigilancia de obra, de especial dedicación;
- c) Para el **personal estatutario** y personal que percibe retribuciones estatutarias: Sueldo, trienios, **complemento de destino, complemento específico, que incluirá la totalidad de sus modalidades de complemento de productividad (factor fijo), complemento de carrera, Personal de Cupo/ Zona y Personal en Formación: Retribuciones de carácter fijo**
- .
-

Aragón



Aragón:

Quedan excluidos del complemento los siguientes conceptos retributivos:

complemento de atención continuada en todas sus modalidades;

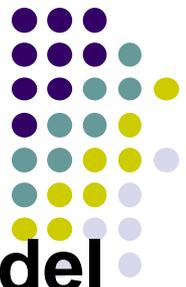
las pagas extraordinarias;

las cantidades percibidas en concepto de productividad variable;

así como las indemnizaciones o gratificaciones, que legal o reglamentariamente se hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la incapacidad;

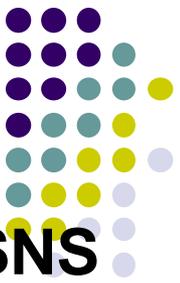
Canarias: hace referencia **a percibir la totalidad de las retribuciones** en situación de IT por el personal al servicio del sector y se determina que las solicitudes se deben solicitar a la unidad de **inspección médica, la cual verificará si la IT está incluida o no en los supuestos que dan lugar al percibo del 100%.**

Fórmula numérica



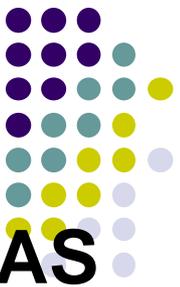
- **La fórmula numérica para el cálculo del complemento:** el complemento retributivo mensual **se obtendrá**
- **como suma de los complementos diarios correspondientes a los días de baja del mes.** Esta determinación en días tiene su base en que el percibo de la prestación de IT del Régimen General aparece configurado en días a efectos de su duración (artículo 128.1.a) LGSS) (art. 5.3 IMH)
-

Hospitalización



- **La remisión que se hace a la cartera básica del SNS supone, a priori,**
- **excluir**
- **del complemento del 100% de la IT las intervenciones quirúrgicas procedentes de sanidad privada, para el caso de que éstas no estén comprendidas en la cartera básica e, implícitamente, está excluyendo de la cobertura de los complementos de la IT, a todas aquellas prestaciones sanitarias que tengan el carácter de complementarias y que pueden ofrecer las CC.AA dentro del nuevo esquema del Sistema Nacional de Salud que se ha establecido en España tras el RDL 16/2012.**
- .
-

Adaptación- C.Locales.



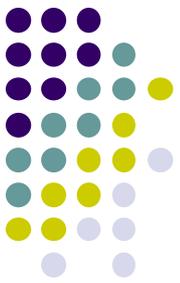
- **LA ADAPTACION DE LAS CORPORACIONES LOCALES AL RDL 20/2012**
- Una de las cuestiones que se plantean en torno a las Corporaciones Locales es el tratamiento que hay que darle **a los funcionarios de carrera de la Administración Local**, en cuanto, al tema **de los complementos de la IT**, esto es, si se regirán por las disposiciones de cada uno de los **Ayuntamientos** a los que pertenezcan o, por el contrario, les corresponde la misma protección de los

Peculiaridades en la Adción local



- En este sentido, la sentencia del STSJ de la C. Valenciana de 18 de mayo de 2012, rec. 123/2009 (contencioso), determina lo siguiente:
- 1.- Que constituye jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo que el mandato expreso de una norma con rango de ley no puede desconocerse o modificarse en virtud de negociación colectiva
- 2.- **Es también doctrina consolidada que las Corporaciones Locales carecen de potestad normativa para regular el régimen (estatutario y de configuración legal) de los funcionarios públicos, pues tal potestad competen a la ley estatal o autonómica en los términos del artículo 149.1.18 CE.**

Peculiaridades en la Adción local



- Xxx
- De este modo, la STSJ de la C. Valenciana de 18 de mayo de 2012, rec. 123/2009, determina que los funcionarios de la Administración local en el RGSS les impone la aplicación de las retribuciones en situación de IT previstas en las citadas normas reguladoras, por todo lo cual **el establecimiento de percepciones no contempladas en las citadas normas vulnera el artículo 93 de la Ley 7/1985.** (estiman el recurso de la Delegación de gobierno contra el Ayto de Bétera).

PROBLEMAS APLICATIVOS



- **STSJ de Castilla y León/Burgos 4 de marzo de 2011, rec. 305/2010.**
- **Administración local:** modificación del Pacto de aplicación al personal funcionario: garantiza en los supuestos de IT el percibo del 100 por 100 de las retribuciones totales: **COMPLEMENTO SALARIAL QUE HARÍA EXCEDER EL INCREMENTO LEGAL DE LAS RETRIBUCIONES PARA ESE EJERCICIO: COMPETENCIA MUNICIPAL INEXISTENTE;** fijar las retribuciones adicionales susceptibles de percibirse por el desempeño de tareas más allá de la jornada habitual, en horario nocturno o en días festivos, atribuyendo a cada supuesto un multiplicador predeterminado de la retribución habitual: **improcedencia de establecer gratificaciones fijas; vacaciones, permisos y licencias: exceso competencial: nulidad procedente**