universidad

CCOO enseñanza

www.feccoo-madrid.org/ensenanza/

@CCOOUUMM

Síguenos en

CCOO informa

CCOO reclama la igualdad de condiciones en todos los supuestos de la Incapacidad Temporal

Recuperemos nuestros derechos

Sector: PAS Y PDI **Nº 6/2016**

Los derechos no se heredan, se defienden

Entre los muchos derechos laborales que se vieron recortados o suprimidos por la aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, se encontraba el referido a los criterios que se aplicaban a los distintos supuestos de la Incapacidad Temporal (IT).

El resultado del cambio legal: aplicación de distintos criterios según el origen de la incapacidad.

Hasta ese momento los empleados de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tenían reconocido el 100 % de su salario desde el primer de la IT, con independencia del origen de la misma (enfermedad común y accidente no laboral o enfermedad profesional y accidente laboral) ya que las Universidades aportaban la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el salario real.

A partir de la entrada en vigor de los cambios introducidos por la nueva legislación, sólo se garantiza el 100 % de los derechos salariales para los casos de IT que tengan su origen en un accidente laboral o en una enfermedad profesional.

CCOO defiende la necesidad de un acuerdo para que todos los supuestos de la Incapacidad Temporal tengan el mismo tratamiento con plenitud de derechos

Para CCOO la aplicación de un mismo criterio para todos los supuestos de incapacidad temporal con independencia del origen de la IT y con plenitud de derechos, incluyendo los salariales, es un derecho básico que afecta al conjunto de los empleados públicos universitarios.

Entendemos que ha llegado el momento de restablecer la aplicación de lo establecido en los acuerdos y convenios de aplicación en el ámbito de nuestras universidades en relación con esta cuestión. Carece de justificación que se penalice la incapacidad temporal en razón de su origen y se olvide que ésta es siempre ajena a la voluntad del afectado y que viene acreditada por un profesional de la medicina.

No hay justificación

La Administración instauró en su momento la adopción de estos recortes en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral justificándolo dentro de lo que llamaron “lucha contra el absentismo laboral”, ignorando de manera interesada que se trata de conceptos que nada tienen que ver entre sí, no existiendo una relación causa-efecto directa.

Este planteamiento implica una criminalización de la enfermedad de los trabajadores y trabajadoras, a los que se presupone de forma generalizada una predisposición al engaño y a fingir enfermedades inexistentes con el objeto de no acudir a su puesto de trabajo, cuando la realidad es absolutamente contraria:

1. Quien sufre directamente y en primera persona los efectos de la incapacidad temporal no es la empresa, sino la trabajadora o trabajador afectado.

2. Se trata de una situación no deseada y lesiva para la salud del trabajador, no algo que se propicia o provoca de manera intencionada.

3. En todos los supuestos de enfermedad o accidente, con independencia de su origen, la baja no la determina el trabajador en función de su voluntad, sino un profesional de la medicina en base a criterios estrictamente médicos y determinados en su duración por criterios establecidos por la propia administración sanitaria.

4. El trabajador que sufre una incapacidad temporal común está sujeto a controles absolutamente estrictos:
   a. Por parte de la administración sanitaria: de su médico de atención primaria, del médico especialista y de los servicios de inspección médica del servicio público de salud y del INSS.
   b. Por parte del empresario: puede controlar el seguimiento de dicha situación a través del médico de empresa, del servicio de prevención y de la mutua si ha contratado con una el seguimiento y control de la incapacidad temporal.

   Por lo tanto, **ya es hora de rechazar de manera activa la excusa de que no se reconoce la plenitud de derechos en los supuestos de IT común por una supuesta falta de control en su concesión o seguimiento**. No estamos dispuestos a seguir escuchando a los gestores o a las Universidades este tipo de argumentos que cuestionan la profesionalidad y dedicación de los empleados públicos y tratan a los afectados como defraudadores cuando no algo peor.

5. No reconocer los mismos derechos en todos los supuestos de la IT está produciendo efectos perversos como son:
   - El incremento del **presentismo**, con un **elevado número de trabajadores que acude al trabajo en situación de enfermedad**. La sensación por parte del trabajador de que se valora el esfuerzo de ir a trabajar a pesar de estar enfermo y de que de esta forma es más productivo es una visión limitada, ya que no se valoran las consecuencias negativas que esta asistencia puede provocar: **perjuicio para su propia salud, menor productividad, incremento de errores y la posibilidad de contagio** a compañeros en algún tipo de enfermedades.
   - **El incremento de las recaídas en una misma enfermedad** como consecuencia de lo anterior, lo que incrementa en cómputo global los tiempos de recuperación y la disminución en el rendimiento y en la atención a los puestos de trabajo.

No supone un incremento significativo de los costes de personal

La realidad es que, en el caso de reconocer la igualdad de derechos en todos los supuestos de IT, el número de trabajadores y trabajadoras a los que las Universidades tendrían que complementar sus retribuciones en los supuestos de IT común no es significativo, por lo que sus efectos económicos serían mínimos.

Sin embargo, se trata de una cuestión con **un fuerte carácter simbólico y que afecta a un derecho laboral básico**. No podemos recibir un trato diferenciado y discriminatorio por situaciones ajenas a nuestra voluntad como es el caso de la enfermedad y que tiene los mismos efectos laborales tanto para el trabajador afectado como para la Universidad en la que presta servicio.

Por lo tanto CCOO emplaza a las Universidades Públicas de Madrid a que se restituyan de forma inmediata los derechos contenidos en los convenios y acuerdos de aplicación en nuestro ámbito y al reconocimiento de la igualdad de derechos en todos los supuestos de Incapacidad temporal, con independencia del origen y la calificación de la misma. No se trata de una cuestión de **PODER,** sino de **QUERER**, y **desde CCOO reclamamos que se acabe de manera inmediata con esta situación discriminatoria e injusta y en lograr este objetivo estamos centrando nuestros esfuerzos.**

Madrid, a 20 de abril de 2016

ANEXO: La IT que se está abonando en estos momentos en las Universidades Públicas Madrileñas

El marco legal

Hasta la entrada en vigor del RD 20/2012 y la normativa posterior que lo ha desarrollado los empleados públicos de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tenían reconocido, en caso de IT y con independencia del origen de la misma (enfermedad común y accidente no laboral o accidente laboral y enfermedad profesional), el 100 % de su salario desde el primer día de la IT ya que las Universidades aportaban la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social y el salario real, en aplicación de:

- El artículo 95.2 del II Convenio del PAS Laboral.
- El artículo 31.2 del II Acuerdo del PAS Funcionario.
- El punto Cuarto del Capítulo III del Anexo del I Convenio del PDI Laboral.
- El capítulo III, apartado cuarto, punto dos del Acuerdo General sobre Formación, Acción Social, Salud Laboral y Derechos Sindicales para el PDI Funcionario.

A partir de La entrada en vigor del RDL 20/2012, la normativa de aplicación fue la siguiente:

1. El artículo 9 y la Disposición Adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012.
2. De forma complementaria debe tener en cuenta lo establecido en el artículo segundo 2 de la Orden HAP/2802/2012 de 28 de diciembre por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal..

Posteriormente esta normativa se ha visto desarrollada y complementada por:

1. La Instrucción conjunta de 15 de octubre de 2012, de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos, por la que se dispone dar cumplimiento a las previsiones del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
2. Las INSTRUCCIONES de 29 de enero de 2013, del Director General de Función Pública de la Comunidad de Madrid, en materia de jornada de los empleados públicos durante el año 2013.

Derechos salariales asociados a la nueva regulación de la IT

Períodos de la IT	NORMATIVA ESTATAL y AUTONÓMICA **Sector Público (se incluyen las Universidades)** Desde el 15/07/2012			
	ENFERMENDAD COMÚN O ACCIDENTE NO PROFESIONAL		**ENFERMENDAD O ACCIDENTE LABORAL**	
	Régimen General S. Social (PAS/PDI Laboral/ PDI Funcionario)	**MUFACE (PDI Funcionario)**	**Régimen General S. Social (PAS/PDI Laboral/ PDI Funcionario)**	**MUFACE (PDI Funcionario)**
Días 1º al 3º	50 % de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad. El descuento a que se refiere el apartado anterior no se aplicará cuando el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural no supere la cifra de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o		Se podrá abonar hasta el 100% de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad. *Fuera del sector público, la normativa de la Seguridad Social*	Se podrá abonar hasta el 100% de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad.

	accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito. Los días de ausencia al trabajo que superen el límite anterior comportarán la misma deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal. *Fuera del sector público y con carácter de mínimos se establecen los siguientes criterios:* • *Seguridad Social: sin prestación.* • *Muface: 100 % de la base reguladora del mes anterior al de la incapacidad.*		*establece una retribución equivalente al 75 % de la base reguladora del mes anterior al de la incapacidad desde el día en que nace el derecho.*	
Entre los días 4 y 20	Se podrá pagar hasta el 75% de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad. *Fuera del sector público y con carácter de mínimos la Seguridad Social abona el 60 % de la base reguladora del mes anterior al de incapacidad.*	75 % de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad		
Desde el día 21	Se podrá pagar hasta el 100% de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad.	100 % de las retribuciones del mes anterior al de incapacidad		
Desde el 4º mes	*Fuera del sector público y con carácter de mínimos la Seguridad Social abona el 75 % de la base reguladora del mes anterior al de incapacidad.*	**(*)**		**(*)**

(*) Desde el cuarto mes percibirán:

1. Las retribuciones básicas y, en su caso, la prestación por hijo a cargo, por su Unidad pagadora.
2. Un Subsidio por IT a cargo de MUFACE. La cuantía del Subsidio es fija e invariable, en tanto éste no se extinga, y será la mayor de las dos cantidades siguientes:
   - El 80 por 100 de las retribuciones básicas devengadas (sueldo, trienios y grado, en su caso), incrementadas en la sexta parte de una paga extraordinaria, correspondiente al tercer mes de la licencia.
   - El 75 por 100 de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de la licencia.

El importe del Subsidio íntegro, así calculado, no podrá ser superior a las retribuciones complementarias íntegras correspondientes al tercer mes de licencia. Si la cuantía del Subsidio resultase superior su importe se reducirá en el exceso.

Excepciones en los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral	En los siguientes supuestos de ITl por enfermedad común o accidente no laboral no se aplicarán las reducciones salariales señaladas y se percibirá el 100 % del salario: • Hospitalización e Intervención quirúrgica que se derive de tratamientos que estén incluidos en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud, aunque tenga lugar en un momento posterior al inicio de la incapacidad, siempre que corresponda a un mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.. • Procesos de IT que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia o análogos. • Procesos que tengan inicio dentro del periodo de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia. • Otras enfermedades graves. Se entenderán por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. • Además, las administraciones públicas podrán establecer otros supuestos que se puedan considerar de carácter excepcional y por lo tanto, pueden percibir también el 100% de su

	retribución.
Período de cómputo	Para determinar la fecha de inicio de la IT se atenderá a la consignada en el parte médico de baja. Cuando no se trate de un nuevo proceso de IT sino de una recaída respecto a una misma patología, no se considerará como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo a partir del último día del período de incapacidad anterior. La Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del estado para 2014 establece que "se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior". No existirá recaída aunque durante los 180 días intermedios no haya concurrido actividad laboral.
Criterios para determinar las cuantías	Para determinar las cuantías a percibir en supuestos de IT o de ausencia por enfermedad se tendrán en consideración las retribuciones del mes anterior, tanto básicas como complementarias. Se considerarán asimismo las retribuciones que se perciban de forma fija y periódica. No se tendrán en consideración a estos efectos las pagas extraordinarias. Supuestos singulares: a) Si no se hubieran percibido la totalidad de las retribuciones en el mes anterior por cualquiera de las causas que estén normativamente establecidas, se tomarán como referencia las retribuciones que en el mes anterior a aquel en el que dio inicio la incapacidad temporal le hubieran correspondido en función de su puesto de trabajo. b) En el caso de reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina desde otras circunstancias que no lleven aparejada la percepción de retribuciones completas en el mes anterior se tomarán como referencia las retribuciones del mes en que dio inicio la incapacidad temporal elevadas al mes completo. c) Si se tuviera concedida una reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones los complementos o retribuciones a percibir se calcularán sobre las que le correspondieran de acuerdo con dicha reducción proporcional de retribuciones. d) En caso de concurrir la situación de incapacidad temporal con un permiso o ausencia y se disfrute el mismo, se percibirán las retribuciones en un cien por cien durante dicho tiempo de disfrute de permiso (permiso de paternidad, vacaciones, días por asuntos particulares y otros equivalentes).
Base reguladora	Base reguladora: es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario). En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la base reguladora se obtiene por adición de dos sumandos: • La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización. • La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.