

---

# ESTUDIO SOBRE INCAPACIDAD TEMPORAL Y APLICACIÓN DEL RDL 20/2012 EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA (19/11/2012)

1.	ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA (FECHA DE APLICACIÓN) .....	2
1.1.	Antecedentes.....	2
1.2.	Propuesta.....	3
2.	COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE IT.....	3
2.1.	Antecedentes. Supuestos a los que se aplica el RDL 20/2012 y cuantías.....	3
2.2.	Propuesta 1: Aplicación del límite máximo del complemento .....	5
2.3.	Propuesta 2: No considerar como baja los 3 primeros días.....	5
2.4.	Propuesta 3: Establecer las excepciones a la aplicación .....	5
2.5.	Propuesta 4: Concretar el concepto de RECAÍDA.....	7

## Presentación

Hemos enfocado este documento en base a las 2 principales cuestiones que creemos afectan a la aplicación de la nueva normativa en el contexto de la negociación sindical:

1. ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA (FECHA DE APLICACIÓN)
2. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE IT

Para cada uno de esas tres cuestiones se ha creado un apartado, subdividiendo cada uno de ellos en dos subapartados: “Antecedentes”, donde se resume lo que entendemos nos puede afectar y aquello que nos puede servir para agumentar en el/los subapartado/s “Propuesta...”.

**Como siempre, este borrador se hace con la idea de que sea un punto de partida para un trabajo colaborativo entre todos los implicados. Así que animamos a leer, a escribir y a seguir trabajando.**

### 1. ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA NORMATIVA (FECHA DE APLICACIÓN)

#### 1.1. Antecedentes

En el **RDL 20/2012, de 14 de julio de 2012**, *Disposición transitoria decimoquinta*, se establece:

*“Las previsiones contenidas en el artículo 10 relativas a las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas acogido al Régimen General de la Seguridad Social serán **desarrolladas por cada Administración Pública en el plazo de tres meses desde la publicación de este Real Decreto-ley, plazo a partir del cual surtirá efectos en todo caso.**”*

En principio, si se tiene en cuenta lo anterior y que el RDL tiene fecha de publicación **15/07/2012**, la fecha de tope de aplicación sería el **15/10/2012**, conforme a la **Ley 3/2012 de la Junta de Andalucía**, de 21 de septiembre de 2012, en el Punto 2º de su artículo 14. “Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento” se establece que las previsiones contenidas en ese artículo serán de aplicación en el plazo de tres meses desde la

**Sección Sindical UGT en la UCO**

Edif. Pedro López de Alba  
C/ Alfonso XIII, 13  
14071 - Córdoba

<http://www.uco.es/ugt>

[infoug@uco.es](mailto:infoug@uco.es)

entrada en vigor de esta Ley. Teniendo en cuenta que la fecha de publicación de la Ley 3/2012 es 1 de octubre (entra en vigor al día siguiente de su publicación) y que tiene un plazo de tres meses para su aplicación, nos encontramos que será efectiva a partir del 2 de enero de 2013.

De hecho, **hay universidades públicas que ya han tomado como referente esta fecha de aplicación**, como es el caso de la Universidad de Sevilla, donde entrará en vigor el **2 de enero de 2013**, tal como se plasma en la [Resolución Rectoral de 31 de octubre de 2012](#).

## 1.2. Propuesta

En conclusión, y ateniéndonos a la aplicación en otros organismos, debemos velar que a ningún trabajador de una Universidad Pública de Andalucía se le aplique ningún recorte como consecuencia de una IT antes del 2 enero de 2013. **En el caso de que alguna Universidad aplique el recorte a las ITs que se produzcan antes del 2 de enero, deberemos reclamarlo de inmediato.**

## 2. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE IT

### 2.1. Antecedentes. Supuestos a los que se aplica el RDL 20/2012 y cuantías.

La nueva regulación de la incapacidad laboral viene dada por el contenido del artículo 9 del RDL 20/2012, de 13 de julio. Así, el apartado séptimo de dicho precepto **suspende la aplicación de acuerdos o pactos** que contravengan el contenido de la nueva regulación. En caso de negociación colectiva que establezca unos límites superiores a los que fija el RDL, el pacto o acuerdo adoptado al respecto sería nulo de pleno derecho por contravenir una norma de carácter básico.

En la [Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas](#) se argumenta:

*“Para la aplicación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, debe entenderse como situación de **incapacidad temporal** la que viene definida como tal en la normativa reguladora de los diferentes regímenes de seguridad social. Dicha normativa requiere que **exista una enfermedad o accidente que impida la asistencia al trabajo, y una***

Sección Sindical UGT en la UCO

Edif. Pedro López de Alba  
C/ Alfonso XIII, 13  
14071 - Córdoba

<http://www.uco.es/ugt>

[infougt@uco.es](mailto:infougt@uco.es)

*asistencia sanitaria, lo cual a su vez implica un **parte médico de baja**. Para determinar la fecha de inicio de la incapacidad temporal se atenderá en su caso a la consignada en el parte médico de baja presentado”.*

En el artículo 9.2 del RDL 20/2012 se establece que **cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá complementar las prestaciones** que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, **de acuerdo con los siguientes límites:**

En el caso de contingencias comunes corresponde lo siguiente:

3 primeros días ..... 50 % de las retribuciones

Del 4º al 20º día ..... 75 % de las retribuciones

A partir del día 21º..... inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad

En los supuestos en los que se reconoce el 100 % de las retribuciones desde el primer día

(Ley 3/2012 de 21 de septiembre)

- ❖ Contingencias profesionales
- ❖ Contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.
- ❖ Personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
- ❖ En el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el 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. En Empleados Públicos será de aplicación el artículo 49.e del EBEP.

El cálculo se hace sobre las retribuciones devengadas en el mes anterior al inicio de la baja.

## 2.2. Propuesta 1: Aplicación del límite máximo del complemento

Cada Administración Pública podrá complementar las prestaciones de Seguridad Social que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, dentro de los límites retributivos previstos en el Real Decreto Ley.

Hay que tener en cuenta que lo que se fijan en el RDL son los máximos a los que se pueden llegar.

**Por lo tanto debemos conseguir que de partida las Universidades aporten las cantidades máximas que permita el RDL.**

## 2.3. Propuesta 2: No considerar como baja los 3 primeros días.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un periodo máximo de las horas restantes del primer día que el empleado/a se persone en los Servicios Médicos de Salud Laboral o Médico de Atención Primaria y los 2 días siguientes. Nota para los escépticos: [mirad el Ayuntamiento de Zaragoza](#).

Proponemos la siguiente redacción:

*“No se aplicará ninguna detracción de las percepciones económicas **los primeros 4 días de ausencia por enfermedad o accidente sin baja en el año natural, pudiendo acumularse en un único proceso un máximo de tres días, salvo que en la normativa propia de la Junta de Andalucía se establezca un número de días superior.**”*

## 2.4. Propuesta 3: Establecer las excepciones a la aplicación

El RDL 20/2012, en su artículo 9.5, nos da un “margen de maniobra”:

*“Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con **carácter excepcional** y debidamente justificados se **pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.**”*

Sección Sindical UGT en la UCO

Edif. Pedro López de Alba

C/ Alfonso XIII, 13

14071 - Córdoba

<http://www.uco.es/ugt>

[infougt@uco.es](mailto:infougt@uco.es)

El **Servicio de Prevención y Salud Laboral de cada Universidad** podría “ayudar” a determinar la consideración de estas y otras circunstancias excepcionales que permitan la percepción del 100% del haber retributivo en las situaciones de incapacidad temporal.

Basándonos en la aplicación del citado artículo 9.5, se podrían incluir como supuestos en los que se percibiría el 100% del complemento los siguientes:

- ❖ Las **enfermedades graves** incluidas en el R.D. 1148/2011 de 29 de Julio.
- ❖ Los procesos de incapacidad temporal que impliquen **tratamientos de radioterapia o quimioterapia**. ([Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas](#)).
- ❖ Los procesos de incapacidad temporal que tengan **inicio durante el estado de gestación, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia** ([Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas](#)).
- ❖ I.T. que cuya **fecha de inicio sea anterior a una hospitalización vinculada a ese proceso de I.T.** cuando y hasta que se produzca el alta médica. En los supuestos en que la situación de incapacidad temporal implique hospitalización o intervención quirúrgica, se computará desde el primer día de la baja que causó la hospitalización o intervención quirúrgica, aun cuando ésta tenga lugar en un momento posterior y hasta el alta médica.
- ❖ La **permanencia en observación en urgencias**.
- ❖ Las **enfermedades infecciosas** que puedan ocasionar daños graves a terceros, a la colectividad o a los Servicios.
- ❖ En aquellas **inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo**, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.
- ❖ Las **inmovilizaciones por causa de fracturas o traumatismos no acontecidos en el trabajo** que incapaciten para las tareas habituales del puesto.
- ❖ Las **enfermedades relacionadas con el trabajo** que por sus características no pueden ser incluidas en los conceptos que definen el accidente de trabajo o la enfermedad profesional. Situaciones como el **mobbing, el burnout, el estrés laboral, el síndrome del edificio enfermo, etc.**, pueden ser extraordinariamente

lesivas para el trabajador y, sin embargo, en la mayor parte de los casos, tienen la consideración y cobertura de una enfermedad común. En algunas ocasiones, cuando el trabajador consigue demostrar la relación con el trabajo, generalmente por vía judicial, se le otorga la categoría de accidente de trabajo.

❖ ...

## 2.5. Propuesta 4: Concretar el concepto de RECAÍDA.

En el documento del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas titulado [CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL TÍTULO I DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD, EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y DE LAS ENTIDADES LOCALES](#) se dice:

*“En el caso de enfermedades crónicas que impliquen periodos de baja sucesivos, se considera que el tratamiento debe ser consecuente con la consideración a efectos de Seguridad Social de cuando sea una enfermedad nueva y cuando una recaída en una anterior, y que cuando se trate de una recaída, al ser un mismo proceso patológico, no se debería comenzar el cómputo de la misma desde el día primero a efectos de aplicar el nuevo régimen retributivo, sino continuar el cómputo desde el periodo anterior de incapacidad.”*

Por lo tanto se podría plantear **no considerar a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior en los casos de recaídas en diversos casos, proponiendo la siguiente redacción:**

*“Cuando se trate de una recaída respecto a una misma patología con tratamientos médicos periódicos, o la derivada de hospitalización o intervención quirúrgica previa o secuelas por accidente, 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 a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.”*

### 3. REFERENCIAS A OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- ❖ [La Universidad de Sevilla acata literalmente La Ley 3/2012, pero lo aplicará desde el 1 de enero de 2013, \(fecha de publicación en el BOJA 1/10/2012\).](#)
- ❖ [Junta de Andalucía: Mesa Sectorial de 8/10/2012:](#)
  - ✓ Aplicará la IT a partir del **2 de enero de 2013**.
  - ✓ En relación a las Licencias, Permisos y Vacaciones, dado que para el 2013 sólo habrá 3 días de asuntos propios, van a posibilitar que **las vacaciones anuales se puedan coger por días sueltos**.
  - ✓ Abono de las pagas extras: Con respecto a la petición de abono de los **44 días devengados cuando entra en vigor el Decreto-Ley de 14 de Julio**, por parte de los organismos gestores se están preparando un modelo de contestación, de acuerdo a lo regulado en el art. 50 de la Ley 6/85. De cualquier forma Función Pública apostilla que **las reclamaciones que lleguen serán desestimatorias**.
- ❖ [El Ayuntamiento de Valdemorillo](#) determinará, **previa reunión con el comité de empresa del personal laboral y/o con la junta de personal funcionario** de este Ayuntamiento, respecto a su personal, los supuestos en que, con carácter excepcional y debidamente justificado, el complemento alcance el 100 por 100 de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.
- ❖ [Ayuntamiento de Ribadesella](#). Se aplicará un complemento del 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento en los **supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica y enfermedad grave (que a estos efectos serán las incluidas en el listado que figura en el anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 julio; con exclusión de las pediátricas)**, incluida la continuación del tratamiento médico en el domicilio. Asimismo se aplicará dicho complemento del 100% de las retribuciones a **cualquier situación de incapacidad temporal durante el período de embarazo o lactancia**. Para que sea efectivo el complemento hasta el 100%, la baja inicial deberá acompañarse con informe del facultativo del Servicio de Salud, en el que se indique que el enfermo se encuentra en uno de los supuestos que originan la justificación. **Excepcionalmente, para supuestos no contemplados** en el apartado anterior, el Alcalde podrá acordar la aplicación de este complemento de hasta el 100%, dando cuenta sucinta a los representantes de los empleados públicos.

- ❖ [Ayuntamiento de Zaragoza](#): Incluye de las siguientes circunstancias excepcionales que, permitirán al personal municipal incurso en una situación de incapacidad temporal, percibir automáticamente el 100% del haber retributivo percibido en el mes anterior al inicio de dicha incapacidad:
  - ✓ Hospitalización.
  - ✓ Intervenciones quirúrgicas.
  - ✓ Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia, así como los que tengan inicio durante el estado de gestación.
  - ✓ Las enfermedades graves incluidas en el RD 1148/2011 de 29 de julio.
  - ✓ Determinar la consideración de circunstancias excepcionales que permitan la percepción del 100% del haber retributivo en las situaciones de incapacidad temporal en el supuesto de que así se considere por el **Servicio de Prevención y Salud Laboral** y que se determinan a continuación con arreglo a lo siguiente:
    - Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.
    - Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.
    - En aquellas inmobilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.
  - ✓ En cuanto a las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no considerar a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

Modificaciones en la prestación económica en la situación de incapacidad temporal  
(Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio)

Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de CONTINGENCIAS COMUNES:

<u>Días IT</u>	<u>Complemento máximo aplicable</u>	<u>Complemento</u>	<u>Reparto de la aportación del complemento entre las AAPP</u>	<u>Acciones</u> Hay que tener en cuenta que lo que se fijan en el RDL son los máximos a los que se pueden llegar. Por lo tanto nuestra acción debe estar encaminada a conseguir que las Universidades aporten las cantidades máximas que permita el RDL.
Del 1 <sup>er</sup> al 3 <sup>er</sup> día de baja	50%	Se podrá completar hasta un máximo del 50% de las retribuciones del mes anterior a la baja. Esto significa que durante los tres primeros días este personal perderá, como mínimo, la mitad de la retribución de esos días.	Durante los 3 primeros días el empleado público percibe el 50% de las retribuciones del mes anterior al inicio de la baja, a cargo de la Administración.	La Universidad debe aportar del 50% del complemento
Del 4 <sup>o</sup> al 20 <sup>o</sup> día de baja	75%	Como la Seguridad Social aporta un 60%, las Administraciones no podrán complementar con más del 15% de las retribuciones y personal perderá, como mínimo, un 25% del salario.	Desde el 4 <sup>o</sup> día hasta el 20 <sup>o</sup> , percibirá el 75% (entre los días 4 <sup>o</sup> al 15 <sup>o</sup> el coste íntegro lo asume la Administración, a partir del 16 <sup>o</sup> la S.S. asume el 60% y la AP el 15%).	La universidad debe aportar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% de los días 4 al 15.</li> <li>• 15% desde el día 16 a 20</li> </ul>
A partir de 21 días, inclusive	100%	Como la Seguridad Social da un subsidio del 75%, significa que desde el vigésimo primer día hasta los tres primeros meses las Administraciones Públicas podrán aportar hasta un máximo del 25% de las retribuciones del afectado. Por lo que en el caso de que las Administraciones aporten ese máximo del 25% no habría pérdida retributiva.	A partir del día 21 <sup>o</sup> percibe el 100% (la S.S. abona el 75%).	La Universidad debe aportar el 25% del complemento a partir del día 21.

Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de:

Contingencias profesionales.	100% desde el primer día
Contingencias comunes que generen hospitalización o intervención quirúrgica.	
Personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.	
En el caso de enfermedad grave dentro de los supuestos que establece el 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. En Empleados Públicos será de aplicación el artículo 49.e del EBEP	

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- [Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.](#)
- [Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía.](#)
- [Criterios para la aplicación del título I del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el ámbito de las comunidades autónomas y de las entidades locales.](#)
- [Instrucción conjunta 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, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la administración del estado.](#)
- [INCIDENCIA DEL REAL DECRETO LEY 20/2012 Y TITULO SEGUNDO DE LA LEY 2/2012 EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACION LOCAL – Generalitat Valenciana - Conselleria de Presidencia - Dirección General de Administración Local](#)
- [Decreto sobre incapacidad temporal del Ayuntamiento de Zaragoza. UGT-FSP Aragón.](#)
- [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.](#)