



## COMPLEMENTO ECONÓMICO POR INCAPACIDAD TEMPORAL -I.T.-

Allá, por el mes de septiembre del año pasado, en reunión de la **Junta de Personal Funcionario** -ver nuestro **INFORMA 14/2017**- y dado el cambio normativo que se estaba operando en otras Comunidades Autónomas, desde **USIPA/SAIF** propusimos instar a la Administración a la apertura de negociaciones para modificar el régimen de la prestación económica en situación de incapacidad temporal -I.T.- y ampliar así los supuestos en los que se reconociera el derecho a percibir el 100% del mencionado complemento.

Como fruto de aquella propuesta inicial de **USIPA/SAIF** -en la que también coincidió otra organización sindical- y tras el compromiso adquirido por la **Consejera de Hacienda y Sector Público** con la Junta de Personal Funcionario el mes pasado, las organizaciones sindicales fuimos convocadas el pasado viernes precisamente para empezar a hablar de ese **complemento a la prestación económica de I.T.**, ocasión que también aprovechamos para preguntar sobre **otras cuestiones**.

Aunque sólo fue una reunión informativa, en espera de que se nos presente una propuesta formal y se inicie lo que será la negociación real, lo que sigue es un resumen de “*por dónde van a ir los tiros*”.

Función Pública nos trasladará un borrador de Resolución que modificará las “*Instrucciones para la aplicación del complemento a la prestación económica en situación de incapacidad temporal*” y que incluirá los **nuevos supuestos de contingencias comunes** que justificarán el pago del **complemento retributivo del 100%** de las retribuciones **durante el tiempo que dure la situación de baja** por incapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

Estos **nuevos supuestos** a incluir serán:

1. Las **enfermedades de declaración obligatoria** -también conocidas como **infecto-contagiosas**, como, por ejemplo, la **GRUPE**- que se recogen en el Anexo I del *Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (BOE 24/01/1996)* y en la *Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, que lo modifica (BOE 17/03/2015)*.
2. Las **enfermedades endémicas de ámbito regional** que se recogen en el Anexo III del *Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica (BOE 24/01/1996)* y en la *Orden SSI/445/2015, de 9 de marzo, que lo modifica (BOE 17/03/2015)*.
3. Las situaciones de **incapacidad temporal** que se deriven de la **violencia de género** ejercida sobre las trabajadoras.

La inclusión de estos nuevos **supuestos de contingencias** había sido reiteradamente pedida por unas u otras organizaciones sindicales, aunque algún sindicato quiera ahora atribuirse para sí la “paternidad” de todas esas propuestas... y de más... si las hubiere. ¡Sin comentarios!

Fue también “la parte social”, en general, la que propuso ampliar la lista a otros tipos de supuestos

-como el de las **enfermedades que puedan afectar a la movilidad del trabajador**- pero que nuestra Administración **no parece dispuesta a incluir**, aunque sí se haya regulado ya en otras comunidades autónomas -Madrid, Cantabria, Canarias, etc.- sin que su normativa haya sido por ello objeto de recurso por parte del Estado.

Será en la negociación prevista cuando desde **USIPA/SAIF** volvamos a insistir en esta cuestión e intentemos hacerle ver la simpleza del argumento de la Administración que afirma actuar por **responsabilidad** con la **norma jurídica**, dejando de lado las justas reclamaciones de sus trabajadores y trabajadoras a los que condena a esperar “sine die” a que el marco jurídico lo permita, cuando ya en otras administraciones ha entrado en vigor hace algún tiempo.

En cualquier caso, en **USIPA/SAIF** nos parece importante daros a conocer la información que nos facilitó Función Pública durante la reunión, pues puede hacer cambiar todo lo dicho hasta ahora:

1. La **Ley de Presupuestos Generales del Estado, DE SER APROBADA**, permitirá a todas las administraciones la vuelta a la situación anterior a los “recortes” de julio de 2012 y, por tanto, **permitirá el pago del complemento retributivo del 100% de las retribuciones por incapacidad temporal por cualquier contingencia**. En otras palabras, no habría ningún descuento en la nómina del trabajador o trabajadora que estuviera en situación de incapacidad temporal -I.T.-, independientemente de la enfermedad que pudiera padecer.

DE NO APROBARSE esa Ley de Presupuestos Generales del Estado, Función Pública desconoce si lo antedicho referido al complemento retributivo del 100%, el Gobierno del Estado lo podría o no **tramitar a través de un Decreto-ley** (al parecer, hay “voces” que advierten que el decreto-ley sólo podría ser válido para regular la subida salarial).

Por eso, ante la duda de lo que pueda pasar en el futuro, Función Pública nos propone negociar la modificación de la normativa incluyendo los supuestos anteriormente mencionados, pero se compromete a **incluir en su propuesta una especie de “salvaguarda”** que garantizará una regulación<sup>1</sup> inmediata **para que los trabajadores de nuestra Administración puedan percibir el complemento retributivo del 100%** de las retribuciones por incapacidad temporal **si la normativa del Estado finalmente así lo regula**, bien sea por Ley de Presupuestos Generales o bien sea por Decreto-ley.

2. La **Ley de Presupuestos Generales del Estado, DE SER APROBADA**, no parece regular el **efecto retroactivo con fecha 01 de enero de 2018 para el abono del complemento retributivo del 100% de las retribuciones por incapacidad temporal por cualquier contingencia**. En otras palabras, los trabajadores y las trabajadoras que hayan sufrido algún descuento retributivo en la nómina por encontrarse en situación de baja por I.T. desde el 01 de enero de 2018 hasta la entrada en vigor de la nueva normativa, en principio, no parece que vayan a recuperar el importe ya descontado en la nómina.

Ésta será otra cuestión objeto de negociación en la reunión pendiente con Función Pública que, en principio, no descarta aceptar lo que considera una reclamación justa, pues ya nos ha informado de que jurídicamente **es más factible regular su carácter retroactivo acordando una resolución en nuestra Administración** antes de que sea modificada la regulación del Estado, que sería con carácter básico, fuera o no con efecto retroactivo.

Recordad que, **ya en el Acuerdo de Mesa General de Negociación** para la regulación del complemento económico en situación de I.T. de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, **publicado en el BOPA de fecha 8 de noviembre de 2012**, en su **apartado quinto, se reguló su aplicación con carácter retroactivo**.

<sup>1</sup> En todo caso, habrá de regularse en nuestra Administración Autonómica, porque, tal y como establece el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales, será cada Administración Pública la que “*podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal*”.

En cuanto a **otras reclamaciones pendientes** y que no estaban incluidas en el orden del día de esta reunión...

#### ▪ **JORNADA LABORAL DE 35,00 HORAS SEMANALES**

Como en la cuestión anterior, nuestra Administración está a la espera de la aprobación o no de la *Ley de Presupuestos Generales del Estado*.

Si fuera aprobada, previa negociación colectiva, podríamos **recuperar la jornada ordinaria de trabajo de 35,00 horas semanales**, “siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto”.

En caso de no cumplir con esos requisitos, Función Pública ya nos ha advertido de su negativa -por imperativo legal- a hablar de ninguna recuperación de jornada laboral de 35,00 horas semanales.

#### ▪ **OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2018: TASA DE REPOSICIÓN.**

La información es exactamente igual que la del punto anterior. Es decir, nuestra Administración podría llegar a una **tasa de reposición del 100%** en el ámbito de la **Administración General**, “siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto”.

Nuestra Administración está **a la espera** de que el Estado le remita la **información** -a partir de este mismo lunes, 16 de abril- de cuáles son las administraciones que en el ejercicio 2017 han cumplido con esos requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, lo que nos permitiría abordar sin más demora la regulación de los dos asuntos anteriores.

Al parecer, nuestra Administración cumple con los dos primeros requisitos y está a la espera de la información acerca del cumplimiento de la regla de gasto.

#### ▪ **RECUPERACIÓN DE LAS APORTACIONES A PLANES/FONDOS DE PENSIONES**

En esta cuestión, la *Ley de Presupuestos Generales del Estado* no la liga al cumplimiento de los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto. Por tanto, de ser aprobada la mencionada Ley o poderse regular mediante otro procedimiento, **cada Administración Pública, previa negociación colectiva**, podrá destinar un **porcentaje adicional de su masa salarial** para, entre otras medidas, la recuperación de las **aportaciones a fondos de pensiones**.

#### ▪ **SUBIDA SALARIAL Y COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL**

En esta cuestión, nuestra Administración también está a la espera de la aprobación de la *Ley de Presupuestos Generales del Estado* u otra normativa que les garantice la financiación autonómica prevista inicialmente.

Cuando suceda, si sucede, la Administración presentará una **Ley de Medidas Retributivas** que regulará varios asuntos:

1. La **subida salarial** que será exactamente la misma que la regulada en el “*II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*” (BOE 26/03/2018): el **1,50% con efecto retroactivo desde el 01 de enero de 2018, más 0,25% con efecto a partir del 01 de julio de 2018**.

2. El pago -con efectos retroactivos desde el **01 de enero de 2018**- del complemento retributivo correspondiente al **segundo nivel de Carrera Profesional** (abono compatible con el primer nivel) al personal que así lo tenga reconocido.

3. El **reconocimiento** del complemento de **Carrera Profesional al personal interino/temporal**, que irá precedido de una modificación del *Ley del Reglamento de Carrera Profesional* para compatibilizarla con la sentencia y regular la figura del trabajador interino/temporal que podrá tener derecho a solicitar su incorporación al sistema de Carrera Profesional y las condiciones para su acceso.

Como siempre, en **USIPA-SAIF** estamos a vuestra disposición no sólo para aclararos cualquier duda que tengáis al respecto sino también para hacer llegar a las Mesas de Negociación vuestras propuestas y/o sugerencias.

En cualquier caso, os seguiremos manteniendo puntualmente informados...



**USIPA, TU SINDICATO INDEPENDIENTE  
PARA Y POR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE ASTURIAS**