



NOTA sobre la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales (RDL 20/2012). Autor *Francisco Sánchez Moretón, Secretario-Interventor del Servicio Jurídico de Asistencia a Municipios de la Diputación de Salamanca.*

PRIMERO. El artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, BOP número 168 del 14/07/12, (RDL 20/12) establece el régimen mínimo y las posibles mejoras de las percepciones económicas de los empleados públicos en situación de incapacidad temporal (IT) acogidos al régimen general de seguridad social y al mutualismo administrativo.

Por su parte, la Disposición Transitoria decimoquinta de este mismo RDL 20/12, determina el plazo para el desarrollo por las Administraciones Públicas de las previsiones contenidas en el antedicho artículo 9.

Resulta el texto del antedicho precepto, en lo que a las Entidades Locales concierne, el siguiente:

Artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales

1. La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2. 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:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, **durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior** al de causarse la incapacidad. **Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.**



2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social **podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.**

3. ...

4. ...

5. 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...

6. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

7. **Asimismo, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo.**

Y el de la Disposición Transitoria decimoquinta, según a continuación se transcribe:

Disposición Transitoria decimoquinta. Las previsiones contenidas en el artículo 9 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 o al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar serán desarrolladas por cada Administración Pública en el plazo de tres meses (**que finaliza el 15/10/12**) desde la publicación de este real decreto-ley, plazo a partir del cual surtirá efectos en todo caso.

SEGUNDO. Este precepto ha sido interpretado por la Circular del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas¹ número 11/2012 de 5 de octubre, que, para su aplicación, fija una serie de criterios², los cuales, considerando que constituye la opinión estatal sobre la materia, reproducimos a continuación resumidamente:

► **Objetivo y ámbito de lo dispuesto en este artículo.**

El objetivo buscado con esta medida, como en el conjunto de las adoptadas en el Título I del RDL 20/12, es una mayor eficiencia y eficacia en la actuación de los recursos humanos y una reducción del absentismo,

¹ Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, Dirección General de la Función Pública.

² Al igual que lo hace con respecto a otros artículos de este RDL 20/12 que afectan al personal del sector público: artículo 2, (supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de este personal), y artículo 8, (que modifica los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en lo tocante a los permisos y vacaciones de los funcionarios públicos).



otorgando a las distintas Administraciones Públicas distintas posibilidades de aplicación según sus necesidades y características.

El nuevo sistema retributivo se aplica a las incapacidades que tengan inicio a partir del momento en que cada Administración lleve a cabo la adaptación normativa requerida en el Decreto Ley, y a más tardar a partir del 15 de octubre de 2012. Si bien para los funcionarios de mutualidades esta previsión de fecha no se establece expresamente, la garantía de igualdad de trato que se prevé entre los de uno y otro régimen de Seguridad Social lleva a que la fecha de entrada en vigor deba ser la misma.

Por tanto, el nuevo sistema retributivo es de aplicación en el momento en el que así lo disponga cada Administración, y para todo el personal de su ámbito, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de servicios, funcionario o laboral, y su régimen de seguridad social. En todo caso, la aplicación de estas previsiones será respecto de las situaciones producidas desde el 15 de octubre de 2012.

La nueva regulación se aplica estrictamente a lo que es incapacidad temporal, dejando al margen todo lo referido a situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, etc.

► **Desarrollo del precepto por cada Administración**

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. Igualmente, cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal adscrito a este régimen, cuáles son **los supuestos** en que, además de los ya previstos en el propio Real Decreto Ley, de hospitalización e intervención quirúrgica, con carácter excepcional desde el primer día de baja se puedan superar dichos límites retributivos, hasta un máximo del cien por cien de las retribuciones anteriores a la baja.

A falta de desarrollo directo o de remisión expresa a la normativa que otra Administración haya establecido, se ha de entender que no se introducen modificaciones a las previsiones del Real Decreto-ley.

La aplicación del nuevo sistema retributivo conlleva por motivos de seguridad jurídica el desarrollo de los oportunos mecanismos de control de las inasistencias del personal y de su justificación. En particular, y por lo que se refiere a las ausencias por enfermedad de hasta tres días sin que se aporte baja médica, cada Administración tendrá que arbitrar las herramientas que estime más adecuadas como puede ser la acreditación de la baja por otros medios, adelantar la fecha de presentación del parte de baja, o establecer la posibilidad de compensar las horas de trabajo de ausencia por enfermedad en la forma en que se acuerde en cada caso.

Se entiende, por ello, que es necesario que cada Administración determine de forma inequívoca los términos en que va a aplicar el nuevo sistema con conocimiento de los interesados.



► Contenido de la prestación

Cuando se citan las retribuciones correspondientes al mes anterior a causar baja para la determinación del complemento retributivo, se considera que deben entenderse como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos (tales como: gratificaciones, paga extra, productividad variable, objetivos) así como posibles pagas extras.

Sin perjuicio de lo anterior, y en lo que respecta a la posibilidad de que, además de la prestación prevista, el funcionario o laboral en incapacidad temporal continúe percibiendo retribuciones variables, se entiende que ello estará en función de la normativa establecida en cada caso sobre la acreditación y devengo de dichas retribuciones, no siendo por ello descartable que se produzcan liquidaciones que tengan en cuenta la actividad desarrollada en periodos anteriores o en función de otras circunstancias.

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.

► Irretroactividad de la disposición

El personal que ya estuviera en situación de incapacidad temporal a la entrada en vigor de este Real Decreto ley, y el que entre en esta situación antes de que la Administración para la que presta servicios articule la implantación del nuevo sistema retributivo, debe continuar con el régimen retributivo hasta ahora existente; sin embargo, cualquier situación de incapacidad nacida con posterioridad debe quedar afectada por la nueva regulación, debiendo tenerse en cuenta que los acuerdos pactos y convenios colectivos que establezcan otra cosa quedan directa e inmediatamente afectados por la nueva regulación.

TERCERO. A continuación, buscando facilitar que por las Entidades Locales (que aún no lo hayan hecho³) pueda adoptarse acuerdo para complementar las prestaciones de Seguridad Social que perciba el personal funcionario y laboral incluido en el Régimen General de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal (IT) dentro de los límites fijados en el artículo 9 del RDL 20/12, se acompaña modelo de acuerdo a tal efecto⁴.

³ O deseen modificar lo resuelto.

⁴ Estimamos que, se trata este acuerdo de una materia objeto de negociación de las contempladas en el artículo 37 del EBEP; por lo que en el supuesto de que existiera, de acuerdo con los artículos 33 y siguientes del mismo EBEP, constituida Mesa General de Negociación en la Entidad Local, previamente



Con la indicación de que tal modelo tienen carácter meramente indicativo siendo potestad de cada Ayuntamiento asumirlo o ,dentro del marco del citado RDL 20/12, establecer otras consideraciones.

ASUNTO: *Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de.....*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, sobre la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales, del R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El Pleno, por....., acuerda:

Que la prestación económica derivada de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de....., se regirá por lo siguiente:

1º Cuando la situación de IT derive de contingencias comunes, se reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento (50%) de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causar incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, se alcance el setenta y cinco por ciento (75%) de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien (100%) de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior.

2º Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, se reconocerá una prestación complementaria a la de la Seguridad Social hasta alcanzar, el cien por cien (100%) de las retribuciones que venían correspondiendo al personal afectado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3º Determinar que en el supuesto de IT derivada de contingencias comunes, tendrá carácter excepcional y se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien (100%) de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de IT, en los siguientes supuestos:

- Hospitalización
- Intervención quirúrgica
- Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores: A los efectos de este acuerdo, se entenderán por enfermedad grave las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (BOE num. 182 de 30 de julio de 2011), y aquellas otras que así se determine por la



Corporación de acuerdo a lo motivado al respecto por facultativo-médico responsable.

4º Tratamiento de las recaídas: En aquellos casos en que una situación de IT se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de IT sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente), el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la IT de la que deriva la recaída.

Lo que comunico, para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la recepción de esta notificación.

Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente⁵.

En Salamanca

El Secretario-Interventor del Servicio
Jurídico de Asistencia a Municipios

Fdo. Francisco Sánchez Moretón.

⁵ Se ha puesto pie de recurso a este acto al entender que nos hallamos ante un acuerdo con naturaleza y efectos procesales de disposición de carácter general (se adopta en desarrollo y con la cobertura del artículo 9 del RDL 20/12) que, por tanto, agota la vía administrativa y contra el cual solo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid. El presente acuerdo será suficiente notificarlo personalmente a sus destinatarios; sin tener, en consecuencia, que publicarse necesariamente en el Boletín Oficial de la Provincia.