

RETRIBUCIONES A ABONAR A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES EN LAS SITUACIONES DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.-

Objeto de la consulta: conocer el régimen de retribuciones a abonar a los empleados municipales en las situaciones de baja por incapacidad temporal, a la vista del 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.

Conocer cuáles son los límites hasta los cuales el Ayuntamiento puede complementar las retribuciones a percibir y si es obligatorio que el Ayuntamiento complemente dichas retribuciones.

Y por último, conocer si es necesario un acuerdo expreso del Ayuntamiento para llevar a cabo la complementación de las retribuciones a percibir en los supuestos de baja por incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales.

Legislación y abreviaturas:

- Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad (RDL 20/2012).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

Respuesta: La prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Entidades locales se regula en el artículo 9 del RDL 20/2012, el cual dispone los límites con que cada Entidad local puede complementar las prestaciones percibidas por el personal a su servicio.

Este nuevo sistema retributivo es de aplicación sólo a las incapacidades que tengan inicio a partir del momento en que cada entidad local lleve a cabo la adaptación normativa requerida en el RDL 20/2012, y a más tardar a partir del 15 de octubre de 2012, como así se establece en su disposición transitoria decimoquinta.

Dichos límites, que se aplican estrictamente a lo que es incapacidad temporal y dejan al margen todo lo referido a situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, etc., son solamente aplicables durante los primeros noventa días, pues a partir de ese momento

se aplica el subsidio establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

A continuación exponemos los límites relativos al personal laboral y al personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal deriva de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral):

a. Durante los tres primeros días: la Entidad local podrá libremente reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En caso contrario, el trabajador no percibe retribución alguna en este período de tres días.

b. En el período comprendido entre los días 4º y 20º (ambos inclusive): el complemento que la Entidad local puede libremente sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social (el 60% de la Base Reguladora) deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En caso contrario, el trabajador percibe el 60% de su Base Reguladora en este período de 17 días. Recordemos que el subsidio a cargo de la Seguridad Social se abona a partir del decimosexto día de baja, estando a cargo de la Entidad local el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, como así dispone el artículo 131 TRLGSS.

c. En el período comprendido entre los días 21º y 90º (ambos inclusive): puede reconocerse por la Entidad local la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. En caso de que la Entidad local así no lo complemente, el trabajador percibe el 75% de su Base Reguladora.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente laboral):

a. La prestación reconocida por la Seguridad Social puede ser complementada por la Entidad local, 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. Si la Entidad local no lo complementa, el trabajador percibe su salario íntegro correspondiente al día de la baja de la Entidad local y un subsidio correspondiente al 75% de su Base Reguladora a pagar por la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja como así se establece en el apartado 1 del artículo 131 del TRLGSS.

No obstante lo anterior, el mismo artículo 9 del RDL 20/2012 en su apartado 5 establece que las Entidades locales libremente pueden determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se puede establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando. A dichos efectos, dispone dicho artículo, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Las referencias a días incluidas en el artículo 9 del RDL 20/2012 se entienden realizadas a días naturales.

Por mandato contenido en el apartado 7 del citado artículo 9 se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en ese artículo.

Conclusión:

El RDL 20/2012 modifica temporalmente el régimen retributivo del personal al servicio de las Administraciones Públicas durante la situación de incapacidad temporal, limitando los complementos retributivos establecidos con anterioridad en Acuerdos Marco, Convenios, como medida de disminución del gasto mediante la reducción del absentismo de su personal.

La vigencia de esta medida está supeditada a la subsistencia de la difícil coyuntura económica actual, como así se contempla en su exposición de motivos.

El RDL 20/2012 utiliza la expresión “podrán reconocer un complemento”, lo que significa que la Entidad local libremente decide el establecimiento de dichos complementos y no es obligatorio establecerlos. Si no reconoció tales complementos en el plazo de tres meses previsto en la disposición transitoria decimoquinta y que finalizó el 15 de octubre de 2012, el trabajador cobra únicamente el concepto garantizado por la Seguridad Social, no percibiendo prestación económica alguna por ejemplo los tres primeros días de incapacidad laboral cuando se debe a contingencias comunes.

La posibilidad de la entidad local para complementar la prestación de la Seguridad Social finaliza pasados los primeros 90 días, pues a partir de este momento el trabajador sólo percibe la prestación establecida por la Seguridad Social.

El acuerdo de establecimiento de dichos complementos requiere un acuerdo expreso por parte del Pleno cuando se trata de una organización municipal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la LBRL.

Hasta ahora los referidos complementos, de existir, figuraban en los respectivos Acuerdos Marco y Convenios Colectivos suscritos, en su caso, por los Ayuntamientos, habiendo quedado éstos suspendidos en aplicación del artículo 9.7 del RDL 20/2012.

En Toledo, a 14 de febrero de 2013.