

ACUERDO CONJUNTO DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS DEL PERSONAL LABORAL Y DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA UPV/EHU POR EL QUE SE REGULA EL COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN SITUACIONES EXCEPCIONALES.

El apartado 5 del artículo 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, establece que 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 se vinieran disfrutando en el momento de inicio de la incapacidad temporal.

En sesión de 20 de diciembre de 2012, el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU aprobó un Acuerdo sobre regulación del complemento por incapacidad temporal en situaciones excepcionales, en aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012, abriendose un plazo para la negociación colectiva a fin de regular esos supuestos excepcionales

En el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, los/as representantes de la Administración y de las Centrales Sindicales, han alcanzado el siguiente

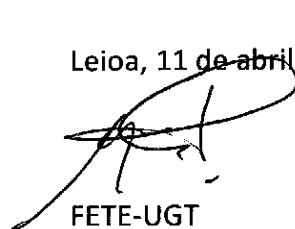
ACUERDO

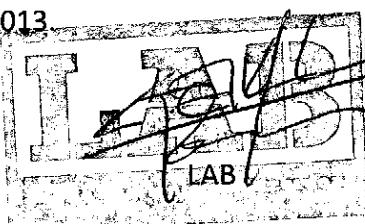
PRIMERO.- Aprobar la regulación del complemento de Incapacidad Temporal en situaciones excepcionales del personal de la UPV/EHU, en los términos que se indican en el Anexo.

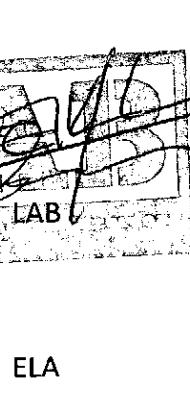
SEGUNDO.- La regulación contenida en este Acuerdo gozará del mismo carácter que las disposiciones integrantes de los vigentes Convenios Colectivos y Acuerdos Reguladores. Las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de este acuerdo se resolverán por las comisiones negociadoras del personal laboral y del personal funcionario de la UPV/EHU.

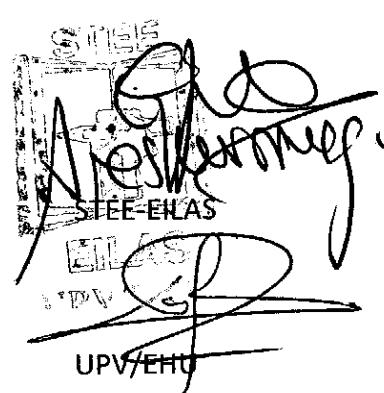
TERCERO.- La validez del presente Acuerdo queda supeditada a su ratificación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU

Leioa, 11 de abril de 2013.


FETE-UGT


CC.OO.


ELA


UPV/EHU

ANEXO

REGULACIÓN DEL COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL PERSONAL DE LA UPV/EHU

Primero. – Situaciones excepcionales

La nueva regulación deja al margen las situaciones que, a continuación, se detallan, por lo que, las prestaciones económicas derivadas de las mismas lo serán en su integridad, esto es, hasta el 100% de las retribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario de la UPV/EHU y en los Convenios Colectivos del personal laboral de la UPV/EHU. Así:

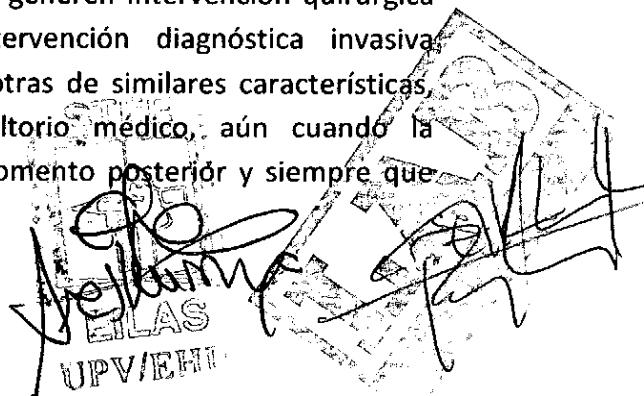
- Maternidad, adopción y acogimiento previo.
- Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.

Por el contrario, la nueva regulación se aplica estrictamente a lo que es incapacidad temporal recogiendo, en los casos que a continuación se señalan, las prestaciones económicas derivadas de dichas bajas laborales en su integridad, esto es, hasta el 100% de las retribuciones, en relación con una serie de supuestos o casuísticas consideradas justificadas. Así, de conformidad con lo previsto en el apartado 5 del artículo 9 del Real Decreto-Ley 20/2012, el complemento entre los días primero y vigésimo de las situaciones de incapacidad temporal alcanzará el cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo, en los siguientes supuestos excepcionales:

- Las situaciones de incapacidad temporal que generen hospitalización, aún cuando la hospitalización tenga lugar en un momento posterior y siempre que corresponda al mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo. Se entenderá también por hospitalización a los efectos del abono del complemento del 100% de las retribuciones, la hospitalización a domicilio así como los períodos de observación y permanencia en los Servicios de urgencias por un periodo mínimo de 7 horas.
- Las situaciones de incapacidad temporal que generen intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, o intervención diagnóstica invasiva (colonoscopia, gastroscopia, laparoscopia u otras de similares características, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico), aún cuando la intervención quirúrgica tenga lugar en un momento posterior y siempre que




UGT


EELAS
UPV/EHU

corresponda al mismo proceso patológico y no haya existido interrupción en el mismo.

- Las situaciones de incapacidad temporal por patologías musculo-esqueléticas que precisen inmovilidad y/o tratamiento rehabilitador.
- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedades oncológicas y las enfermedades crónicas cuyo seguimiento implique atención especializada.
- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de embarazo.
- Las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarada por Osakidetza.
- Las situaciones de incapacidad temporal vinculadas al reconocimiento de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- Las situaciones de incapacidad temporal del personal con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre y cuando se acredite que el proceso de incapacidad temporal es consecuencia directa de esa discapacidad.
- Cualquier otra situación o consecuencia que derivada de hospitalización o tratamiento quirúrgico conlleve reposo, descanso y/o tratamiento en el domicilio del paciente siempre que vaya acompañada de la baja laboral correspondiente.
- Las situaciones de incapacidad temporal por contingencia común, no incluida entre las excepciones previstas en los apartados anteriores, hasta la segunda baja laboral –inclusive- dentro del período de un año natural.
- En todo caso, el complemento de las situaciones de incapacidad temporal alcanzará el 100%, desde el primer día, siempre que el índice de absentismo global del colectivo PAS/PDI al que pertenezca la persona no supere el 6%/3%, respectivamente.

Por tanto:

- 1) Maternidad, paternidad, adopción/acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia: la prestación y el complemento de empresa no sufren modificación alguna.
- 2) Accidente laboral o enfermedad profesional: la prestación y el complemento de empresa no sufren modificación alguna.
- 3) Enfermedad común o accidente no laboral: se aplican las nuevas reglas para el cálculo del complemento de empresa contenidas en este Acuerdo.

Begir Díez
cc. cc.

UGT

Jesús Martínez
EILAS
CCPV/EITX

Segundo.- Recaídas.

En los casos de recaídas, la persona interesada tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída. Igualmente, si la incapacidad temporal inicial tuvo la consideración de supuesto excepcional, dicha consideración se mantendrá durante la recaída.

Tercero.- Procedimiento

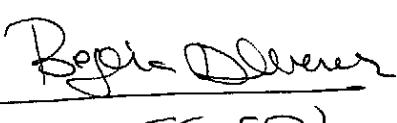
Sin perjuicio de la obligación de comunicar inmediatamente cualquier ausencia, la persona empleada deberá presentar en su centro de trabajo o en el Servicio de Administración de Nóminas el parte de baja en el plazo de tres días contados a partir de su expedición. En caso de presentación en el centro de trabajo, los responsables del centro de trabajo lo transmitirán inmediatamente al Servicio de Administración de Nóminas.

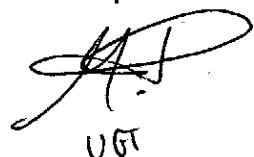
Asimismo, dicho personal deberá entregar en su centro de trabajo o en el Servicio de Administración de Nóminas el parte médico de confirmación de la baja en el plazo de tres días a partir de su expedición. En caso de presentación en el centro de trabajo, los responsables del centro de trabajo lo transmitirán inmediatamente al Servicio de Administración de Nóminas.

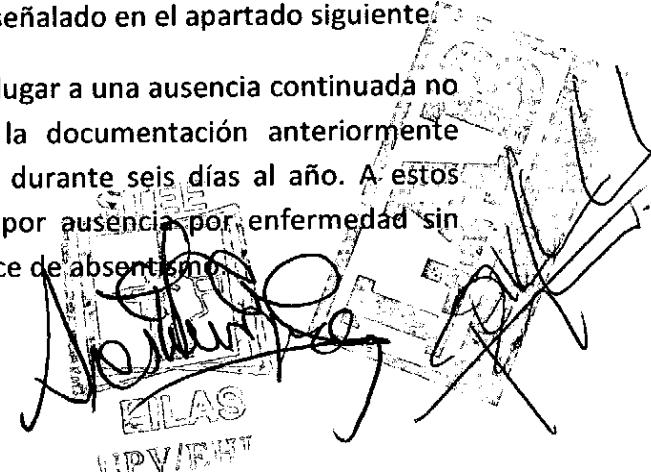
Por último, y además de la comunicación inmediata de su reincorporación, la persona empleada deberá presentar en su centro de trabajo o en el Servicio de Administración de Nóminas el parte de alta dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes a su expedición, debiéndose incorporar a su puesto de trabajo en el siguiente día laborable a la fecha de alta, encontrándose esta fecha incluida en la duración de la IT. En caso de presentación en el centro de trabajo, los responsables del centro de trabajo lo transmitirán inmediatamente al Servicio de Administración de Nóminas.

No se autorizará permiso por enfermedad o accidente, si éste no se acredita con un parte de baja, expedido en las fechas de inicio de la ausencia y presentado en los plazos señalados anteriormente, sin perjuicio de lo señalado en el apartado siguiente:

Cuando la situación de enfermedad o accidente de lugar a una ausencia continuada no superior a dos días no será necesario aportar la documentación anteriormente descrita, con el límite de acogerse a esta licencia durante seis días al año. A estos efectos se cumplimentará la incidencia "Licencia por ausencia por enfermedad sin parte de baja médica", que no computará en el índice de absentismo.


cc. cc


UGT


KILAS
UGT/EAT

Durante las dos primeras bajas dentro del año natural no será necesario aportar documentación complementaria alguna a la indicada en los párrafos anteriores (parte de baja, parte de confirmación y parte de alta)

Asimismo, a partir de la tercera baja laboral dentro del año natural y en tanto no se supere el índice de absentismo global establecido en el 3% para el PDI y el 6% para el PAS tampoco será necesario aportar documentación complementaria alguna salvo los partes de baja, de confirmación y de alta.

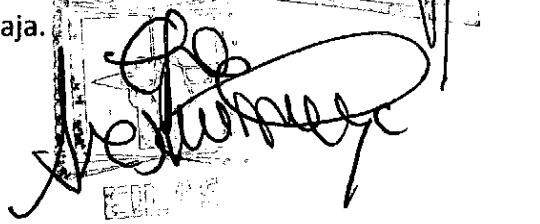
A partir de la tercera baja laboral y una vez superado el índice de absentismo global del colectivo establecido en el apartado anterior, se cumplimentará el procedimiento para el reconocimiento de la mejora voluntaria del 100% de las retribuciones durante la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes que se detalla a continuación.

Tras la presentación del pertinente parte de baja, el Servicio de Administración de Nóminas informará a la persona empleada de la superación del índice de absentismo global del colectivo al que pertenece, a fin de que cumplimente y presente la solicitud que se acompaña como Anexo I a esta circular, la cual deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- **Hospitalización:** justificante de la hospitalización dejando constancia de que la baja tiene la misma causa que la hospitalización.
Si la hospitalización se produce una vez iniciada la baja el justificante se aportará con el parte de confirmación que corresponda, regularizándose, en su caso, el abono del complemento hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día de baja.
Se considera también hospitalización a los efectos del abono del 100% de las retribuciones, la hospitalización a domicilio así como los periodos de observación y permanencia en los Servicios de Urgencias por un periodo mínimo de 7 horas. Este extremo ha de estar acreditado mediante el justificante que corresponda.
- **Tratamientos quirúrgicos o procedimientos médicos invasivos:** Justificación acreditativa del mismo, debiendo acreditarse que la baja tiene la misma causa, sin que sea necesario que se detalle la actividad médica o quirúrgica practicada.
Si la intervención médica quirúrgica o la actuación médica invasiva se produce una vez iniciada la baja el justificante se aportará con el parte de confirmación que corresponda, regularizándose, en su caso, el abono del complemento hasta el 100% de las retribuciones desde el primer día de baja.


Begoña Díez
CC-002


UGT


CCOO
REDACTADO
VTPR

- **Embarazo:** Informe médico acreditativo de que la enfermedad es consecuencia directa del embarazo o que se deriva del mismo.
- **Patologías y enfermedades graves:** Informe médico acreditativo.

En los supuestos que pudieran plantear dudas se estará al criterio del Servicio de Prevención.

La falta de presentación del justificador que corresponda implicará que la incapacidad temporal se tramitará aplicándose el porcentaje que corresponda en función del número de días desde que la baja fue prescrita.

A) TRAMITACIÓN APORTANDO JUSTIFICANTES

La solicitud junto a los justificantes se remitirán al Servicio de Administración de Nóminas para la elaboración de la oportuna Resolución.

B) TRAMITACIÓN APORTANDO INFORMES MÉDICOS

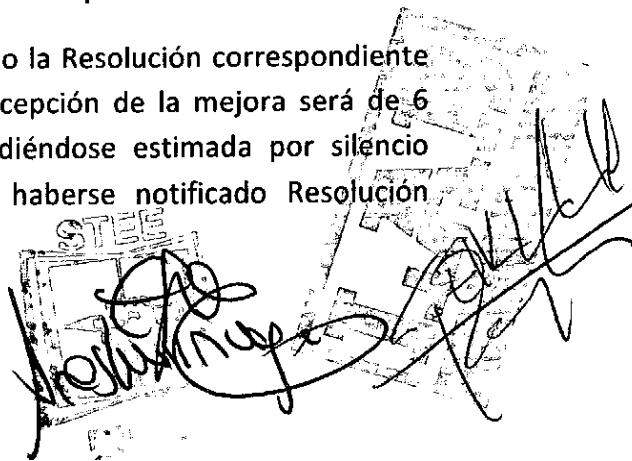
La solicitud junto con los informes médicos, dado su carácter confidencial, se entregarán o remitirán directamente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En este último caso, el Servicio de Prevención comprobará los extremos señalados en esta Instrucción, efectuando la propuesta que corresponda en relación con la procedencia o improcedencia del reconocimiento de la mejora, remitiendo la misma al Área de Administración de Nóminas para la elaboración de la Resolución. La propuesta elaborada por el Servicio de Prevención tendrá carácter vinculante e irá exclusivamente referida al cumplimiento o incumplimiento de los requisitos sin contener referencia alguna al diagnóstico médico ni a datos sobre el estado de salud.

En caso de que el Servicio de prevención considere que los informes médicos son insuficientes, comunicará dicha circunstancia al solicitante, concediéndole un plazo de 10 días hábiles para la subsanación, con la indicación de que, no haciéndolo así, se le tendrá por desistido.

El plazo máximo para resolver y notificar al interesado la Resolución correspondiente relativa a la procedencia o improcedencia de la percepción de la mejora será de 6 meses desde la formulación de la solicitud, entendiéndose estimada por silencio administrativo al vencimiento de dicho plazo sin haberse notificado Resolución expresa.


Begiristain
CC.000


UGT



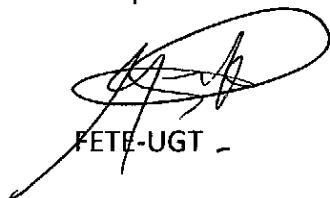
Los justificantes e informes así como cualquier otro trámite procedimental en relación con los mismos deberán tramitarse de conformidad con la normativa sobre protección de datos de carácter personal, obligándose el personal empleado que intervenga en su tramitación al deber de secreto, garantizándose la confidencialidad de los datos sobre la salud.

Cuarto.- Cómputos de IT

El contador de número de IT en el ejercicio se iniciará a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y finaliza el 31 de diciembre de 2013, reiniciándose a cero el 1 de enero de 2014 y así sucesivamente.

Para la IT con fecha de inicio anterior a la entrada en vigor de este Acuerdo, así como la recaída que proceda de la misma, le será de aplicación el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2012. En estos casos la baja, así como la recaída de la misma, no computa en el número de IT durante el ejercicio.

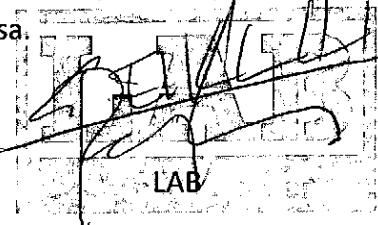
Recaída: La recaída será una continuación de la IT de la que procede, tanto a efectos de contador de número de IT como de número de días de duración de la misma para aplicación de las reglas sobre porcentaje de retribuciones a garantizar mediante el complemento de empresa.



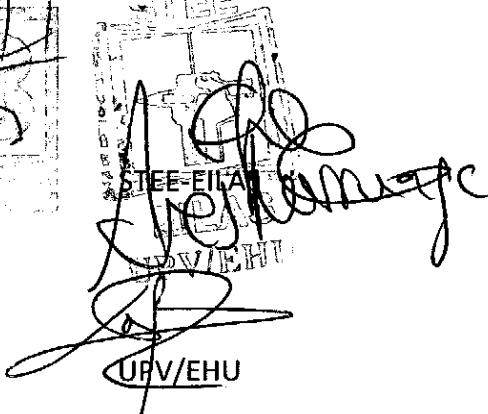
FETE-UGT -

Besai - Alvear

CC.OO.



ELA



Anexo

Garantía de 100% de retribución en Incapacidad Temporal

D./Dña. _____, cumple con alguno de los siguientes supuestos mencionados:

Marque lo que proceda:

- Situación de incapacidad temporal que genera hospitalización, hospitalización a domicilio o periodo de observación y permanencia en los Servicios de urgencias por un periodo mínimo de 7 horas
 - Situación de incapacidad temporal que genera intervención quirúrgica con anestesia general o epidural, o que genera una intervención médica invasiva.
 - Situación de incapacidad temporal derivada de embarazo.
 - Situación de Incapacidad temporal derivada patología o enfermedad grave.

Firmado y sellado

Fecha y lugar