

# EL RDLEY

## 20 / 2012



**REDUCE LAS PRESTACIONES  
POR INCAPACIDAD TEMPORAL**



**Editado por:  
Secretarías de Jurídica  
ADIF y RENFE-Operadora  
Enero 2013**

## ÍNDICE.

<u>Capítulo</u>	<u>Pág.</u>
INTRODUCCIÓN.....	4
1. ELEMENTOS COMUNES A LA IT.....	5
A. Base máxima y mínima de cotización a la SS.....	5
B. Cuantías que otorga la Seguridad Social.....	6
2. RÉGIMEN DE IT EN RENFE-OPERADORA Y ADIF.....	7
A. Prestación IT derivada de Enfermedad común / Accidente NO Laboral.....	7
B. Prestación de IT derivada de Accidente laboral / Enfermedad Profesional.....	9
C. Otros conceptos a los que se tiene derecho en situación de IT.....	10
3. RÉGIMEN DE IT RD Ley 20/2012.....	12
A. Prestaciones IT e Instrucción 15/10/2012.....	12
B. Prestación IT por E.C./A. no L. en RENFE-Operadora.....	16
C. Prestación IT por A.T./E.P. en RENFE-Operadora.....	23
D. Prestación IT por E.C./A. no L. en ADIF.....	25
E. Prestación IT por A.T./E.P. en ADIF.....	29
4. CONCLUSIONES.....	31

## INTRODUCCIÓN

El tema de la incapacidad temporal, en lo sucesivo IT, es un tanto complejo, no tanto por la materia en sí, sino por cuanto entran en liza una amalgama de normas que necesariamente deben ponerse en relación.

En este documento abordaremos específicamente los cambios introducidos por el RDL 20/2012, y que las EEPPEE RENFE-Operadora y ADIF pretenden aplicar. A pesar de haber firmado el II Convenio Colectivo donde en su cláusula 6ª y 5ª respectivamente establecen: *“Será /Es de aplicación toda la Normativa Laboral de RENFE-Operadora / ADIF a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.”*

El artículo 9 del Real Decreto mencionado, establece:

*“Artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismo y entidades dependientes 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:*
  - a. *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 y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.*
  - b. *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.*
  - c. *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.*
  - d. *Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales. Asimismo, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo.”*

## 1. ELEMENTOS COMUNES EN LA IT.

Las normas de la Seguridad Social fijan las bases máximas y mínimas de cotización, que junto con las bases de cotización derivada por contingencias comunes (EC/ANL) o por contingencia derivada de accidente de trabajo / enfermedad profesional (AT/EP) que aparecen en la nómina, van a servir para fijar las cantidades a percibir por los trabajadores/as en situaciones de IT.

### A. Base máxima y mínima de cotización a la Seguridad Social para la prestación.

Cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se aprueban las bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social. Estas bases no deben confundirse con la bases de cotización por contingencias comunes o AT/EP, que aparece en los recibos de salarios o nóminas que, como veremos, tienen también importancia capital en orden a la averiguación de la prestación por IT atendiendo al caso concreto del trabajador/a.

La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado fija las bases máxima y mínima por contingencias comunes o accidente no laboral para el ejercicio 2013, y así el artículo 120 de la misma dice respecto de la base máxima de cotización: base máxima de 3425,70 €

Según dicho artículo 113 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2013:

*“Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, a partir de 1 de enero de 2013, serán los siguientes:*

*Uno. Topes máximo y mínimo de las bases de cotización a la Seguridad Social.*

- 1. El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir de 1 de enero de 2013, en la cuantía de 3.425,70 euros mensuales.*
- 2. De acuerdo con lo establecido en el número 2 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, durante el año 2013, las bases de cotización en los Regímenes de la Seguridad Social y respecto de las contingencias que se determinan en este artículo, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.”*

Como vemos con respecto de la base mínima, la misma Ley de Presupuestos establece que será como mínimo la cuantía del salario mínimo interprofesional incrementada en un sexto. Así, sabiendo que el sueldo mínimo interprofesional, para el año 2013 ha sido marcado en 645,30 € las bases mínimas estarán comprendidas para cada grupo de categoría profesional en el año 2013 entre 752,85 euros/mes para trabajadores encuadrados desde el grupo 4 al 11, 754,28 euros/mes para grupo 3, 867,02 euros/mes para el grupo 2 y 1.045,01 euros/mes para el grupo 1. En los casos de cotización por días, la base mínima se fija en 24,95 euros/día.

## B. Cuantías que otorga la Seguridad Social.

El Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio que aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social apunta en el artículo 129.1 respecto de la prestación económica por IT que el derecho nace:

*“El subsidio se abonará, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.*

*En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará, respectivamente, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive”.*

Por tanto, la ley es estricta en los casos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales cuando obliga a abonar desde el día siguiente a la baja. Y además, con independencia de cuál sea la mutua que cubre esa contingencia, el empresario debe abonar el salario del día de la baja de forma íntegra.

No ocurre lo mismo en los casos de baja por accidente no laboral y enfermedad común, dado que, pospone el pago del subsidio por parte de la Seguridad Social hasta el día 16 de la baja, si bien, el empresario debe abonar desde el día 4º hasta el 15º, y como puede observarse, hay un periodo en blanco para el abono de la IT durante los 3 primeros días, en los cuales, desde el punto de vista legal, el trabajador/a, no percibe absolutamente nada; otra cosa es, lo que lo tenga cubierto por Convenio Colectivo.

De otro lado, y ya entramos en el fondo de la cuestión, es el artículo 2 de la Orden de 13 octubre 1967 (BOE 4 noviembre 1967), la que nos indica qué porcentaje debe aplicarse a la base de cotización para averiguar cuál es la cuantía de la prestación en cada caso y así:

*“1. La prestación económica en cualquiera de las situaciones constitutivas de incapacidad laboral transitoria (ahora se le llama incapacidad temporal) que se señalan en el artículo anterior (se refiere a las situaciones de accidente laboral o no y la enfermedad común y la profesional) consistirá en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base de cotización del trabajador en la fecha en que se declare iniciada legalmente la incapacidad. Si encontrándose el trabajador en esta situación se produjese una modificación de las bases tarifadas de cotización, la cuantía de la prestación se calculará a partir de la iniciación de los efectos de dicha modificación sobre la nueva base que le corresponda”.*

Ahora bien, para averiguar la cuantía debe estarse al artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 junio, el cual, nos dice que la base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad temporal debe tenerse en cuenta la del mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad.

Evidentemente, el porcentaje se aplicará sobre la base de contingencias comunes o sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y que aparece en la nómina o recibo de salarios de cada mes según sea el caso de la contingencia sufrida por la trabajadora o el trabajador.

Pese al Decreto 3158/1966 y la posterior Orden de 13 octubre 1967 comentada, el Real Decreto 53/1980, de 11 enero señaló una rebaja en la cuantía del porcentaje de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, del 75% al 60% durante los días 4º al 20º de la baja. Dice así en su artículo único que:

*“La cuantía de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria (actual incapacidad temporal) derivada de enfermedad común o accidente no laboral a que se refiere el artículo segundo del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, será, durante el período comprendido entre el cuarto día a partir del de la baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente y hasta el veinteavo día, inclusive, de permanencia en tal situación, de un subsidio equivalente al sesenta por ciento de la base reguladora correspondiente”.*

Con estos antecedentes relatados, estamos ya en disposición de plasmar la primera tabla de porcentaje de prestaciones de IT con carácter general:

<b>TABLA GENERAL DE PORCENTAJES DE PRESTACIONES DE IT EN LOS CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN</b>				
<b>CONTINGENCIA PROTEGIDA</b>	<b>DÍA DE BAJA</b>	<b>BASE DE CÓMPUTO</b>	<b>PORCENTAJE ACCIDENTE TRABAJO ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>	<b>PORCENTAJE ACCIDENTE NO LABORAL ENFERMEDAD COMÚN</b>
<b>Accidente trabajo /Enfermedad Profesional</b>	1º al final del proceso IT	Accidente de Trabajo	75%	-
<b>Accidente no laboral / Enfermedad Común</b>	1º al 3º	Contingencias Comunes	-	-
	4º al 20º	Contingencias Comunes	-	60%
	21º al final	Contingencias Comunes	-	75%

## **2. RÉGIMEN DE LA IT EN RENFE-OPERADORA y ADIF. REGULACIÓN SEGÚN CONVENIOS COLECTIVOS.**

### **A. Prestación IT derivada de enfermedad común o accidente NO laboral.**

La Normativa Laboral de las Empresas distingue entre los dos primeros procesos de baja al año que no sean en el mismo mes y los restantes procesos que se produzcan al año:

“Artículo 531. Los agentes en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral percibirán con cargo a la Red durante los dos primeros procesos al año, siempre que no sean en el mismo mes:

- El 90 por 100 de la base reguladora diaria durante los tres primeros días.
- El 15 por 100 de la base reguladora diaria a partir del cuarto día de la baja hasta el final de la situación.

Para los restantes procesos:

- El 60 por 100 de la correspondiente base reguladora durante los tres primeros días de baja laboral.
- Del día 14.º de la baja laboral al 20.º se complementará la prestación económica de la Seguridad Social con un 20 por 100.
- Del día 21.º al 28.º se complementará dicha prestación con un 5 por 100.
- A partir del día 29.º el complemento será del 25 por 100, cualquiera que sea la duración de la incapacidad laboral transitoria.”

Respecto de los porcentajes concretos que deben aplicarse para los casos de enfermedad común y accidente no laboral en Renfe son los que explicamos en las siguientes tablas:

<b>PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL EN RENFE – Operadora Y ADIF</b>						
<b>CLAVES DE ABONO</b>	<b>DOS PRIMEROS PROCESOS AL AÑO SIEMPRE QUE NO SEAN EN EL MISMO MES</b>					
	<b>DÍAS ORDINALES DE BAJA</b>					
	<b>1º al 3º</b>	<b>4º al 15º</b>	<b>16º al 20º</b>	<b>21º y sucesivos</b>		
080	90%	15%	15%	15%		
081	-	60%	-	-		
121	-	-	60%	75%		
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>90%</b>		
<b>CLAVES DE ABONO</b>	<b>RESTANTES PROCESOS DE BAJA AL AÑO</b>					
	<b>DÍAS ORDINALES DE BAJA</b>					
	<b>1º al 3º</b>	<b>4º al 13º</b>	<b>14º al 15º</b>	<b>16º al 20º</b>	<b>21º al 28º</b>	<b>29º al final</b>
080	60%		20%	20%	5%	25%

081	-	60%	60%	-	-	-
121	-	-	-	60%	75%	75%
TOTAL	60%	60%	80%	80%	80%	100%
<b>OBSERVACIONES:</b> La clave 080 va a cargo de la Empresa, la clave 081 es un pago delegado a cargo de la Empresa y la clave 121 es a cargo de la Seguridad Social						

## B. Prestación IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

El artículo 534 de la Normativa Laboral de RENFE-Operadora nos dice textualmente:

*“Los agentes que sufran incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional en la Red percibirán mientras dure esta situación, y hasta un período máximo de dieciocho meses, el noventa por ciento de la base reguladora diaria para accidente de trabajo y enfermedad profesional”.*

Por tanto, como ya sabemos lo que nos otorga la Mutua que en este caso es la Seguridad Social y que asciende al 75% a contar del primer día, lo que propone la Normativa es percibir el 90%, esto es, la Empresa debe abonar el otro 15% restante hasta el final del proceso de baja.

No obstante, la Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, este régimen jurídico de la Normativa se ha visto superado por las mejoras introducidas, y que dice así en su apartado a):

***“Se incorporan las siguientes mejoras en materia de garantías por situaciones de Incapacidad Temporal:***

*Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, a partir del día treinta y uno a contar desde el inicio de dicha situación, percibirán con cargo a RENFE-Operadora el 20% de la Base Reguladora diaria para accidente de trabajo y enfermedad profesional, siempre y cuando el nivel medio de absentismo del colectivo al que pertenezcan no supere la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007”.*

Esta nueva regulación, habilita la percepción de un 5% más a contar del día 31º de baja por accidente de trabajo, con lo que obtendríamos un 95% de percepciones. Es curioso, que la norma no diga nada en los casos de enfermedad profesional, por lo que algún interesado de la parte empresarial, puede pensar, que si la baja se produce por enfermedad profesional, esta contingencia, no daría derecho a ese incremento.

Entendemos que, atendiendo a su letra, debe tenerse como una mejora y que no suple al complemento que existía en la Normativa, pues algún mal intencionado para los intereses de los trabajadores y trabajadoras, podría pensar que el incremento del 20% supone una supresión del 15%, dándose la circunstancia de que cuando se superara el nivel medio de absentismo del colectivo sobre la media que para dicho colectivo se produjo durante el año 2007, este complemento en su totalidad se esfumaría. Esta interpretación entendemos que no es posible,

porque lo que se pacta es lisa y llanamente una mejora y por lo tanto, el complemento de la prestación, no puede ir a peor si no se llegan a cumplir los requisitos del absentismo.

Con todos estos antecedentes, estamos en condiciones de confeccionar una tabla para RENFE-Operadora y ADIF, referida a las prestaciones de incapacidad temporal por razón de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

<b>PRESTACIONES ECONÓMICAS EN CUALQUIER PROCESO POR SITUACIÓN DE BAJA EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL EN RENFE-Operadora</b>		
<b>CLAVES DE ABONO</b>	<b>DEL 2º AL 30º DEL PROCESO DE BAJA</b>	<b>DEL 31º HASTA LOS 18 MESES</b>
070	15%	15%
071	-	5% SÓLO EN ACCIDENTE TRABAJO
123	75%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>95%</b>

Las claves 070 y 071 se derivan de la Normativa Laboral existente y corre a cargo de la empresa como mejora del Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, y el importe de la clave 123 es la prestación de la ley de la Seguridad Social que otorga con carácter general.

<b>PRESTACIONES ECONÓMICAS EN CUALQUIER PROCESO POR SITUACIÓN DE BAJA EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL EN ADIF</b>			
<b>CLAVES DE ABONO</b>	<b>DEL 2º AL 30º DEL PROCESO DE BAJA</b>	<b>DEL 31º HASTA EL DÍA 90º</b>	<b>DEL DÍA 91º HASTA LOS 18 MESES</b>
070	15%	15%	15%
071	-	5%	10%
123	75%	75%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>95%</b>	<b>100%</b>

Las claves 070 y 071 se derivan de la Normativa Laboral existente y corre a cargo de la empresa como mejora del Convenio Colectivo de ADIF, y el importe de la clave 123 es la prestación de la ley de la Seguridad Social que otorga con carácter general.

Además de las mejoras ya estudiadas en materia de IT para Renfe-Operadora, la Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora regula otras garantías para situaciones de incapacidad temporal y así dice en su apartado b):

*“Para aquellos trabajadores que su retribución mensual supere la base máxima de cotización a la Seguridad Social, se establece un esquema de garantías económicas adicionales en situaciones de Incapacidad Temporal, tratando aquellos casos de períodos dilatados y no acumulables, que complementa la diferencia entre las actuales prestaciones, de RENFE-Operadora y de la Seguridad Social y las retribuciones brutas mensuales.*

*Este sistema de garantías no contempla conceptos indemnizatorios o que compensen mayores gastos del trabajador como consecuencia de la prestación del servicio. Por tanto, se deducirán de la retribución bruta mensual todas aquellas cuantías que retribuyan estos conceptos.*

*En el caso de Incapacidades Temporales derivadas de Accidente de Trabajo, la garantía en los términos anteriormente descritos asegurará los porcentajes de percepciones máximas que a continuación se indican y en todo caso hasta el límite máximo de dieciocho meses:*

- 80% a partir del día 31 hasta el día 60.
- 85% a partir del día 61 hasta el día 90.
- 90% a partir del día 91.

*Para las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común, la garantía en los términos anteriormente descritos alcanzará el 90% y se devengará a partir del día 91 contado desde el día de inicio de la situación de IT y hasta el máximo de dieciocho meses.*

*Los porcentajes de garantías se ajustarán en función del nivel de absentismo anual del colectivo que se trate, tomando como referencia los datos de 2007 y conforme a las tablas adjuntas.*

*El cálculo del salario Bruto conforme a lo establecido anteriormente se realizará con el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores al día en que se produce la IT o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo”.*

Esta regulación supone cumplir el requisito de superar con la retribución salarial, la base máxima de cotización que como ya hemos apuntado anteriormente para el año 2013, asciende a 3.244,00 €/mes. Los colectivos más susceptibles de percibir retribuciones por encima de esa base son: conducción, estructura de apoyo e intervención.

Otro requisito, consiste en que el beneficio no se extiende más allá de los 18 meses. La cuestión es obvia pues más allá de ese tiempo, o se está de alta en la empresa o bien, en un procedimiento de incapacidad permanente quedando en este caso el contrato de trabajo suspendido.

Además, distingue entre: accidente de trabajo que otorga una situación más favorable a partir del día 31 de baja con porcentajes crecientes cada 30 días hasta llegar al 90%, y la enfermedad, que para este caso, la mejora de la prestación entra tan sólo a partir del día 91 de baja con el 90% de la retribución salarial.

En cualquier caso, se excluyen indemnizaciones y conceptos como las dietas que no tienen el rango de salario.

De todos modos, entendemos que la empresa hace una interpretación restrictiva de la norma por cuanto en la carta que envía al Comité General el día 24 de diciembre de 2009 sobre el procedimiento para la determinación de las garantías de la cláusula 14 b) del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, a contar del 30 de noviembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2010, se ciñe para el otorgamiento de ese beneficio a los colectivos de conducción, estructura de apoyo e intervención, dejando fuera al resto de colectivos como por ejemplo, los mandos intermedios y el colectivo de talleres. Y decimos que es una interpretación restrictiva porque ya hemos visto que la norma hace alusión a trabajadores en términos generales: “*Para aquellos trabajadores que su retribución mensual supere la base máxima de cotización a la Seguridad Social, se establece un esquema de garantías económicas adicionales...*”.

En la carta mencionada, se publican y notifican los ratios de absentismo en los tres colectivos y en ninguno de ellos, se han superado los ratios fijados en convenio para no percibir la mejora, es decir, durante todo el año 2010, en los colectivos de intervención, conducción y personal de estructura de apoyo que superen en sus retribuciones brutas la base máxima de cotización y estén de baja en los periodos que fija el convenio en su cláusula 14ª, percibirán en todos los casos los porcentajes máximos que en cada caso procedan, esto es, el 80%, el 85% o el 90% de su retribución bruta en función del periodo de IT en que se esté en cada momento y también, si obedece la contingencia a enfermedad común o accidente laboral.

Los demás colectivos que, por una u otra razón, superen la base de cotización máxima en sus retribuciones brutas, con toda probabilidad, si quieren beneficiarse de esa mayor retribución por su periodo de IT, deberán acudir al Juzgado. Desconocemos si existe algún caso fuera de esos colectivos, dado que, como es obvio, no tenemos acceso nada más que a nuestra propia nómina.

### **C. Otros conceptos a los que también se tiene derecho en los periodos de incapacidad temporal.**

Además de las prestaciones por IT, tenemos otros conceptos que se abonan como son las pagas extraordinarias, que también son abonadas en los periodos de IT. Las pagas extraordinarias, se abonan pacíficamente por clave 9, esto es así, porque lo apunta la Normativa Laboral en su artículo 133:

*“Se establecen para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta normativa dos pagas extraordinarias equivalentes cada una “a la cantidad” del nivel salarial correspondiente fijado en Tablas, que serán acreditadas en los meses de junio y diciembre, respectivamente. La paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes.( menos en el año 2012....)*

*Incidirán en su cálculo las eventualidades del personal contabilizadas en nómina del propio mes de su abono y en la de los cinco meses anteriores, tales como licencias sin sueldo, ausencias, días sin abono, etc. Cada uno de estos días sin derecho al abono de la paga extraordinaria representará 1/180 de su valor.*

*Para su abono será tenido en cuenta el sueldo que tenga fijado el agente el día primero del mes a que corresponda su abono.*

*A los agentes que durante el semestre respectivo no hubieran prestado servicio por incapacidad laboral transitoria (Ahora Incapacidad Temporal), motivada por accidente de trabajo o enfermedad, se les computará el período comprendido en tal situación como servicio activo, a efectos de estas pagas extraordinarias”.*

## **3. RÉGIMEN DE IT POR EL RD Ley 20/2012).**

### **A. Prestación IT derivada de enfermedad común o accidente NO laboral.**

El artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, establece:

*“Artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismo y entidades dependientes 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:*

*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 y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.*

*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.*

*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.*

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

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

Como vemos este artículo es de aplicación general, para todas las administraciones. Nosotros discrepamos que dicho artículo pueda modificar lo establecido en los Convenios Colectivos de RENFE-Operadora y ADIF, ya que, con independencia de la posible inconstitucionalidad del RDley, el propio artículo no establece la suspensión de los Convenios Colectivos. Por otro lado, posteriormente al RDley, se ha firmado el II CC en ADIF y RENFE confirmando la Normativa Laboral.

No obstante cabe señalar que las formas, porcentajes y cuantías que establece la normativa de la Seguridad Social no se modifican, ya que solo afecta a los complementos y mejoras establecidas en los Convenios Colectivos. Así la Disposición Adicional Disposición adicional decimoctava establece:

***“Incapacidad temporal en la Administración del Estado.***

*Al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ellas dependientes acogidos al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:*

- 1) *Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del **cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad**. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al **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, se le reconocerá una prestación equivalente al  **cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad**. La Administración del Estado determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento alcance 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.*
- 2) *Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, **hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad**.*
- 3) *La presente disposición surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de esta norma.”*

Como se puede ver el RD Ley establece los límites de los complementos convencionales a las prestaciones de la Seguridad Social: ***“Porcentajes en función de los días en IT sobre las retribuciones que se vieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la IT”***. Esta es la gran novedad, ya que hasta ahora la empresa abonaba los complementos mediante **unos porcentajes sobre la base reguladora**. Esta base reguladora está constituida, según establece la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 109:

***“(…) por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior. Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año. Comprenderá tanto las retribuciones en dinero o en especie. No computarán a estos efectos, las dietas y gastos de viaje, indemnizaciones por fallecimiento, el quebranto de moneda, las percepciones por matrimonio, los productos en especie concedidos voluntariamente, las prestaciones de la Seguridad Social y las horas extras que quedaran fuera de la base de cotización por contingencias comunes.”***

Así, podemos decir, que la gran mayoría de claves de nómina de RENFE-Operadora y ADIF forman parte de la base reguladora de contingencias comunes.

El 15 de octubre de 2012, las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y la de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda firman una Instrucción conjunta que, sin habilitación legal, desarrolla el artículo 9 del RD Ley 20/2012:

*“Apartado 5.- Complemento a percibir por el personal funcionario y laboral adscrito al Régimen General de la Seguridad Social.*

- 1. El personal de funcionario y laboral que preste servicios en el ámbito mencionado en el Apartado 1 de esta Instrucción y esté incluido en el Régimen general de Seguridad Social percibirá cuando se encuentre en incapacidad temporal los complementos retributivos previstos en la disposición adicional decimoctava del citado Real Decreto Ley.*
- 2. En aplicación de lo dispuesto en dicha disposición adicional, en el caso de que la situación de incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento retributivo a percibir, sumado en su caso a la prestación de Seguridad Social que en su caso corresponda, equivaldrá desde el primer día de incapacidad temporal al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad. De oficio o a solicitud del interesado de que se inicie un expediente de averiguación de causas, y tras la tramitación del procedimiento procedente, \$6 determinará si la incapacidad tiene su origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y en caso de que así se concluya, se reintegrarán las cantidades no abonadas desde el inicio de la incapacidad temporal.*
- 3. Teniendo en cuenta que la prestación de la Seguridad Social es un porcentaje de la base reguladora, para el cálculo del complemento retributivo diario se aplicará la siguiente fórmula:*

$$Cd = \frac{1}{N} \alpha RFMA - \frac{\beta BR}{30}$$

Si  $\frac{\beta BR}{30} \geq \alpha RFMA$  entonces el  $Cd = 0$

Siendo:

*Prestación Seguridad Social  $Pss = \beta BR$*

*BR = base de cotización que se toma en consideración para el cálculo de la base reguladora que sirve para calcular la prestación de IT.*

*$\beta$  = coeficiente variable, según lo dispuesto en la normativa del régimen general de la Seguridad social*

*N = días del mes.*

*$\alpha$  = coeficiente variable, según disposición adicional decimoctava del RD Ley 20/2012:*

- Días 1 a 3 = 50%*
- Días 4 a 20 = 75%*
- Desde el día 21 = 100%*
- Desde el día 1 = 100% (en los casos de los apartados 5.2 y 7 de esta Instrucción)*

*RFMA = Retribución Fija del Mes Anterior (sueldo+antigüedad+complemento de destino+complemento específico, o conceptos equivalentes del personal laboral) sin repercusión de paga extraordinaria.*

*El complemento retributivo mensual se obtendrá como suma de los complementos diarios correspondientes a los días de baja del mes.*

*A los efectos de su imputación presupuestaria, el complemento retributivo que pudiera corresponder se distribuirá entre los componentes de la retribución fija mensual incluidos en la variable RFMA de la fórmula, en proporción a la cuantía de los mismos.”*

### B. Prestación IT. Enfermedad Común/Accidente No Laboral RENFE -Operadora.

Tabla Prestaciones:

**PRESTACIONES ECONÓMICAS EN SITUACIÓN DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL (LEY GENERAL DE LA S.S. Y I CONVENIO COLECTIVO DE R.O.) (APLICACIÓN EN PROCESOS CON FECHA DE INICIO ≤ 14/10/2012)**

CLAVES DE ABONO	DOS PRIMEROS PROCESOS DEL AÑO SIEMPRE QUE NO SEAN EN EL MISMO MES				RESTANTES PROCESOS DEL AÑO					
	DÍAS				DÍAS					
	3 PRIMEROS	DEL 4 AL 15	DEL 16 AL 20	DESDE EL 21 Y SUCESIVOS	DEL 1 AL 3	DEL 4 AL 13	DEL 14 AL 15	DEL 16 AL 20	DEL 21 AL 28	DESDE EL 29 AL FINAL
080	90%	15%	15%	15%	60%		20%	20%	5%	25%
081		80%				60%	60%			
121			60%	75%				60%	75%	75%
TOTAL	90%	75%	75%	90%	60%	60%	80%	80%	80%	100%

**NOTA:** Los % reflejados se aplicarán sobre la base de cotización del mes anterior al de la Baja por Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral

**COMPLEMENTO PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EN FUNCIÓN DEL R.D.-LEY 20/2012 E INSTRUCCIONES DE CUMPLIMIENTO**

CLAVES ABONO	CUALQUIER PROCESO DEL AÑO			
	DÍAS			
	DEL 1 AL 3	DEL 4 AL 20	DEL 21 AL 90	DEL 91 AL FINAL (MÁX. 18 MESES)
089	El valor menor de: - 50% fijos ó - Cálculo clave 080	El valor menor de: - Diferencia entre 75% fijos y 60% BCCC ó - Cálculo clave 080	El valor menor de: - Diferencia entre 100% fijos y 75% BCCC ó - Cálculo clave 080	El valor menor de: - Diferencia entre 100% fijos y 75% BCCC ó - Cálculo clave 080 + Clave 082

LA CLAVE 089 SUSTITUYE A LAS CLAVE 080 Y 082 ACTUALES.

PARA CALCULAR EL FIJO CON EL QUE SE ABONA EL COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SE TOMAN LOS CONCEPTOS CORRESPONDIENTES A SUELDO, ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTOS PERSONALES Y/O DE PUESTO QUE TENGAN CARÁCTER FIJO E INVARIABLE.(EN ANEXO FIGURAN LAS CLAVES QUE FORMAN PARTE DEL CÁLCULO DE ESTE COMPLEMENTO)

Tabla de Claves consideradas para el cálculo de conceptos fijos:

CLAVES CONSIDERADAS EN EL CÁLCULO DE CONCEPTOS FIJOS	
CLAVE	CONCEPTO
0002	SUELDO
0003	CPTO. ANTIGUEDAD EMPRESA
0008	ANTIGUEDAD MIC DISP.TRANS
0025	COMP. BRIGADA SOCORRO
0026	ASISTENCIA TECNICA
0031	COMPLEMENTO TALLER VIGO
0200	COMPL. AD PERSONAM
0202	COMPLEMENTO PERSONAL
0280	COMPL. PUESTO CONDUCCION
0281	CPTO.SEG.FORM Y/O GESTION
0282	COMPL. PUESTO COMERCIAL
0283	COMPL. PUESTO TRENES
0284	COMPL. PUESTO CENT. GEST.
0285	COMPL. PUESTO MANIOBRAS
0287	COMPL. CONDUCC. PRUEBAS
0290	COMPL. MMM.II/CC.TT.
0306	CPTO.PTO MIC BRIG.SOS
0308	CPTO.ESP.TRAN.MIC.C-334
0311	COMPLEMENTO RETRIBUCION SSB
0343	GRATIF.SECRE. ALTA DCION.
0370	CPTO. PUESTO DIRECCION
0379	COMPLEMENTO ANTERIOR SSB
0385	COMPLEMENTO ANT. AUX. DEPOSITO

RENFE-Operadora NO aplica el RD Ley, sino la Instrucción que produce una reducción drástica del complemento que nos abonaba la empresa. En casi todos los casos se va a aplicar la fórmula, al ser el valor menor, el 50% de los conceptos fijos que se detallan en tabla anexa, es decir, en lugar del % que correspondiera sobre la base reguladora diaria, que se obtiene de la base de cotización de contingencias comunes, se va a aplicar el 50% sobre los conceptos fijos de la nómina anterior a la fecha de inicio de la baja, de los de forma unilateral la Dirección de RENFE-Operadora excluye, a título ilustrativo, los siguientes: *paga extraordinaria (009), trabajos en sábados y domingos (027), distribución irregular de la jornada (028), asistencia técnica en ruta (033), primas (047, 406, 407, 446, 447, 448, 449 y 468), pluses de penosidad, toxicidad y nocturnidad (242, 244 y 220) complementos MIC toma y deje, jornada partida y nocturnidad (303, 304 y 305) etc.*

También podemos apreciar que desaparece la distinción entre los dos primeros procesos de baja al año que no sean en el mismo mes y los restantes procesos que se produzcan al año, siendo ahora de aplicación los conceptos que vamos a detallar posteriormente, para todos los procesos de IT, sin tener en cuenta si el primer proceso al año o el cuarto. Respecto de los porcentajes concretos que deben aplicarse para los casos de enfermedad común y accidente no laboral en RENFE-Operadora son los que explicamos a continuación.

- a. **En el primer período que comprende los días 1º a 3º, ambos incluidos**, la Seguridad Social no nos abona nada. En cuanto al complemento de RENFE-Operadora pasa de ser del 90% de la base reguladora diaria, en los dos primeros procesos, o el 60% en los restantes, a ser el valor menor de los dos siguientes: el 50% de los conceptos fijos (ver tabla adjunta en pág. siguiente), o el 90% de la base reguladora diaria.
- b. **En el segundo período que comprende los días 4º al 20º, ambos inclusive**, se abonará la base reguladora diaria, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, más el complemento de empresa, que será el valor menor de los dos siguientes:
- b.1) La diferencia existente entre el 75% de los conceptos fijos y el 60% de la base reguladora diaria de la Seguridad Social, o el 15% de la base reguladora diaria.
- Esta cuantía va a ser la misma para todo el período mencionado y con independencia de si se trata de los dos primeros procesos o de procesos posteriores, a diferencia de lo anteriormente establecido en el artículo 531 de nuestra normativa laboral.
- c. **El tercer período comprende desde el día 21 hasta el 90, ambos inclusive**. En este período se abonará el 75% de la base reguladora diaria de la Seguridad Social, más el complemento de empresa, que será el valor menor de los dos siguientes:
- c.1) Para los dos primeros procesos al año, siempre que no sean en el mismo mes: la diferencia existente entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de contingencias comunes, o el 15% de la base reguladora diaria.
- c.2) Para posteriores procesos: la diferencia existente entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de contingencias comunes, o el 5% de la base reguladora diaria en los días comprendidos del 21 hasta el 28 más el 25% de dicha base desde el día 29 hasta el 90.
- d. **A partir del día 90 de la IT hasta los 18 meses**, en el supuesto de que las retribuciones mensuales del mes anterior a la baja no superen el tope máximo de la base de cotización, recordemos que para 2012 es de 3262,50 €, percibiremos el 75% de la base reguladora diaria, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, más el complemento de empresa, que será el valor menor de los dos siguientes:
- d.1) Para los dos primeros procesos al año, siempre que no sean en el mismo mes: la diferencia existente entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de contingencias comunes, o el 15% de la base reguladora diaria.
- d.2) Para posteriores procesos: la diferencia existente entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de contingencias comunes, o el 25% de dicha base.

### ***Ejemplo práctico nº 1:***

*Nómina de un Mando Intermedio de Administración y Gestión en el mes anterior a producirse la IT, suponiendo que la baja se inicia el primer día del mes y que se trata de una primera baja en el año, con los siguientes conceptos:*

Base de Contingencias comunes: 2642,98 €

Abonos:

002 Sueldo

2484,39 €

304 Compl. MIC Jornada Part.

157,37 € ----- No computa.

*El cálculo relativo al complemento de empresa, sería el siguiente:*

• **De los días 1 a 3, ambos inclusive, (3 días):**

a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 90% de la base reguladora. Esto es,  $2642,98/30 \text{ días} = 88,099 \text{ €/día}$ . Por tanto  $88,099 \times 90\% \times 3 \text{ días} = \mathbf{237,86€}$ .

b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o el 50% de los conceptos fijos. Esto es, como la clave 304 no entra en el cómputo la fórmula sería:  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81€ \times 50\% \times 3 \text{ días} = \mathbf{124,21€}$ .

Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **124,11 €**, lo que supone una reducción de aproximadamente el 48%.

• **De los días 4 a 20, ambos inclusive, (17 días):**

a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $2642,98/30 \text{ días} = 88,099 \text{ €/día}$ . Por tanto  $88,099 \times 15\% \times 17 \text{ días} = \mathbf{224,65€}$ .

b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 75% de los conceptos fijos y el 60% de la base de regulación. Esto es, como la clave 304 no entra en el cómputo la fórmula sería:

○  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81€ \times 75\% \times 17 \text{ días} = 1055,83€$ . Esta cantidad sería el 75% de los conceptos fijos.

○  $2642,98€/30 \text{ días} \times 60\% \times 17 \text{ días} = 898,61€$ . Esta cantidad sería el 60% de la base reguladora.

○  $1055,83€ - 898,61€ = \mathbf{157,22€}$

Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **157,22€**, lo que supone aproximadamente una pérdida del 30%

• **Del día 21 hasta el 90, ambos inclusive, (a efectos aclaratorios vamos a coger los diez días restantes en el mes de este ejemplo, aunque las explicaciones de este apartado se aplicarán a todo el período):**

a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $2642,98/30 \text{ días} = 88,099 \text{ €/día}$ . Por tanto  $88,099 \times 15\% \times 10 \text{ días} = \mathbf{132,15€}$ .

b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de regulación.

Esto es, como la clave 304 no entra en el cómputo la fórmula sería:

○  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81€ \times 100\% \times 10 \text{ días} = 828,1€$ . Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijos.

○  $2642,98€/30 \text{ días} \times 75\% \times 10 \text{ días} = 660,07€$ . Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora.

○  $828,10€ - 660,07€ = \mathbf{168,03€}$

Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **132,15€**, lo que no supone reducción ya que es lo mismo que estábamos cobrando.

Así, para el primer mes de baja, anteriormente hubiéramos percibido como complemento una cantidad de 594,65 €, y ahora con el RDL percibiremos una cantidad de 413,35 €, lo que supone **una reducción en el primer mes, de aproximadamente un 30,49%**.

Posteriormente y hasta el día 90 percibiremos lo mismo que veníamos cobrando con anterioridad.

- **A partir del día 90 hasta la finalización de la IT** (con un tope de 18 meses. A efectos aclaratorios vamos a coger 30 días):

a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $2642,98/30 \text{ días} = 88,099 \text{ €/día}$ . Por tanto  $88,099 \times 15\% \times 30 \text{ días} = \mathbf{396,44€}$ .

b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de regulación.

○ 2484,30. Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijos, para un período de 30 días

○  $2642,98 \times 75\% = 1982,23€$ . Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora, para un período de 30 días.

○  $2484,30€ - 1982,23€ = \mathbf{502,07€}$

Para este período concreto, de 30 días a partir del día 90 y hasta el final de la IT, el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **396,44€**, lo que no supone reducción ya que es lo mismo que estábamos cobrando.

Cabe señalar, que para los posteriores procesos de IT distintos de los dos primeros, esta cantidad sería distinta ya que en este período el complemento de la empresa con la anterior regulación llegaba a cubrir el 25% y no el 15%.

### **Ejemplo práctico nº 2.**

Nómina de un Mando Intermedio en el mes anterior a producirse la IT, suponiendo que la baja se inicia el primer día del mes y que se trata de una primera baja en el año, con los siguientes conceptos:

Base de Contingencias comunes: 3262,50 €

Abonos:

002 Sueldo 3020,25 €

008 Antigüedad MIC 200,20 €

028 Distribución Irreg. Jornada. 150,00 € ----- No computa

290 Compl. MIC 208,33 €

304 Compl. MIC Jornada Part. 157,37 € ----- No computa

El cálculo relativo al complemento de empresa, sería el siguiente:

- **De los días 1 a 3, ambos inclusive, (3 días):**
  - a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 90% de la base reguladora. Esto es,  $3262,50/30 \text{ días} = 108,75 \text{ €/día}$ . Por tanto  $108,75 \times 90\% \times 3 \text{ días} = 293,57\text{€}$
  - b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o el 50% de los conceptos fijos. Esto es, como hay claves que no entran en el cómputo, la fórmula sería:  $3428,78/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador =  $114,29\text{€}$ . Así,  $114,29\text{€} \times 50\% \times 3 \text{ días} = 171,43\text{€}$
  - c) Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **171,43 €**, lo que supone una reducción de aproximadamente el 42%.

- **De los días 4 a 20, ambos inclusive, (17 días):**
  - a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $3262,50/30 \text{ días} = 108,75 \text{ €/día}$ . Por tanto  $108,75 \times 15\% \times 17 \text{ días} = 277,31\text{€}$
  - b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 75% de los conceptos fijos y el 60% de la base de regulación.

Esto es, como hay claves que no entran en el cómputo la fórmula sería:  $3428,78/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador =  $114,29\text{€}$ . Así,  $114,29\text{€} \times 75\% \times 17 \text{ días} = 1457,19\text{€}$ . Esta cantidad sería el 75% de los conceptos fijos.

- $3262,50\text{€}/30 \text{ días} \times 60\% \times 17 \text{ días} = 1109,25\text{€}$ . Esta cantidad sería el 60% de la base reguladora.  $1457,19\text{€} - 1109,25\text{€} = 347,94\text{€}$

Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **277,31 €**, por lo que en este caso no perderíamos nada con respecto a la antigua regulación.

- **Del día 21 hasta el 90, ambos inclusive, (a efectos aclaratorios vamos a coger los diez días restantes en el mes de este ejemplo, aunque las explicaciones de este apartado se aplicarán a todo el período):**
  - a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $3262,50/30 \text{ días} = 108,75 \text{ €/día}$ . Por tanto  $108,75 \times 15\% \times 10 \text{ días} = 163,12\text{€}$
  - b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de regulación.

Esto es:  $3428,78/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador =  $114,29 \text{ €}$ . Así,  $114,29 \text{ €} \times 100\% \times 10 \text{ días} = 1142,9 \text{ €}$ . Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijos.

- $3262,50 \text{ €}/30 \text{ días} \times 75\% \times 10 \text{ días} = 815,62 \text{ €}$ . Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora.  $1142,9 \text{ €} - 815,62 \text{ €} = 327,28 \text{ €}$

Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **163,12 €**, lo que no supone reducción ya que es lo mismo que estábamos cobrando.

Así, para el primer mes de baja, anteriormente hubiéramos percibido como complemento una cantidad de 734 €, y ahora con el RDL percibiremos una cantidad de 611,86 €, lo que supone **una reducción en el primer mes, de aproximadamente un 16,64%**. Posteriormente y hasta el día 90 percibiremos lo mismo que veníamos cobrando con anterioridad.

- **A partir del día 90 hasta la finalización de la IT** (con un tope de 18 meses. A efectos aclaratorios vamos a coger 30 días):
  - a) Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $3262,50/30 \text{ días} = 108,75 \text{ €/día}$ . Por tanto  $108,75 \times 15\% \times 30 \text{ días} = 489,37 \text{ €}$ .
  - b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la cantidad menor escogiendo, bien la del punto anterior o la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de regulación.
    - $3428,78 \text{ €}$ . Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijo en período de 30 días.
    - $3262,50 \text{ €} \times 75\% = 2446,87 \text{ €}$ . Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora, para un período de 30 días.
    - $3428,78 \text{ €} - 2446,87 \text{ €} = 981,91 \text{ €}$

Para este período concreto, de 30 días a partir del día 90 y hasta el final de la IT, el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **489,37 €**, lo que no supone reducción ya que es lo mismo que estábamos cobrando.

Cabe señalar, que para los posteriores procesos de IT distintos de los dos primeros, esta cantidad sería distinta ya que en este período el complemento de la empresa con la anterior regulación llegaba a cubrir el 25% y no el 15%.

Ahora bien, en este punto entran en juego las garantías establecidas por la Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora por las que:

*“Para las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de Enfermedad Común, la garantía en los términos anteriormente descritos alcanzará el 90% y se devengará a partir del día 91 contado desde el día de inicio de la situación de IT y hasta el máximo de dieciocho meses.*

*Los porcentajes de garantías se ajustarán en función del nivel de absentismo anual del colectivo que se trate, tomando como referencia los datos de 2007 y conforme a las tablas adjuntas. (\* Los porcentajes de garantía se ajustarán en función del nivel de absentismo anual del colectivo de que se trate modificándose éstos según lo establecido en el Convenio Colectivo).*

*El cálculo del salario Bruto conforme a lo establecido anteriormente se realizará con el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores al día en que se produce la IT o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo”.*

*(\*\* La base de cálculo se realizará sobre las retribuciones brutas menos la suma de los importes indemnizatorios, y de los importes que compensen mayores gastos. A la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes de garantía, se le deducirán los importes abonados por claves 080, 081 y 121)*

Si seguimos con el ejemplo nº 2, observamos que para el período que va desde el día 91 hasta el final de la IT, el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de **489,37 €**. Pero esta cuantía se va a ver modificada por la aplicación de las garantías mencionadas, de la siguiente manera: Nos dicen las Instrucciones de cumplimiento del RDL 20/2012 que a partir del día 91 y hasta el final de la IT (18 meses) se aplicará el valor menor de los dos siguientes:

- a) La diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la Base de Cotización de Contingencias Comunes, o bien
- b) El cálculo de la clave 080 + clave 082.

Supongamos que la media de los tres últimos meses, o los últimos 20 días de trabajo efectivo nos arrojan un salario bruto, descontando los conceptos indemnizatorios y los que compensan mayores gastos de 3736,15 €/mes lo que significa un salario bruto diario de 124,53 €/día, ya que recordemos debe ser una cantidad superior a la que saldría de obtener la base reguladora diaria en función del tope máximo de cotización establecido en 3262,50 €y que calculada en el ejemplo nos daba un resultado de 108,75 €

Si calculamos la opción a), esto es, la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de regulación, vemos que:

- 3428,78 € Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijos, para un período de 30 días.
- $3262,50 \text{ €} \times 75\% = 2446,87 \text{ €}$  Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora, para un período de 30 días.
- $3428,78 \text{ €} - 2446,87 \text{ €} = \mathbf{981,91 \text{ €}}$

Si calculamos la opción b), esto es, el 15% de la base reguladora. O sea,  $3262,50/30 \text{ días} = 108,75 \text{ €/día}$ . Por tanto  $108,75 \times 15\% \times 30 \text{ días} = \mathbf{489,37\text{€}}$ , más la clave 082;  $124,53 \text{ €} \times 90\% \times 30 \text{ días} = 3362,31 \text{ €}$  *(A la cantidad que resulte de aplicar los porcentajes de garantía, se le detraerán los importes abonados por claves 080, 081 y 121).*

Los importes abonados por las claves 080, 081 y 121 sabemos que en este ejemplo suman el 90% de la base de cotización de contingencias comunes, o sea, 2936,25 € que hay que descontar al importe de las garantías del convenio colectivo, por tanto,  $3362,31 \text{ €} - 2936,25 \text{ €} = \mathbf{426,06 \text{ €}}$

Por último, al sumar las claves 080 y 082 nos da la cantidad de: **915,43 €** por lo que al ser menor que los 981,91 € que nos arrojaba la opción a) será ésta la cuantía que cobraremos desde el día 91 hasta el final de la IT a los 18 meses.

### C. Prestación IT. Accidente Laboral en RENFE-Operadora.

RENFE-Operadora en los de Accidente de Trabajo el 1º día lo abona como día normal trabajado, y el 2º al 54º abonará el 75% de la base reguladora diaria, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, más el complemento de empresa, que será el valor de la diferencia existente entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base de contingencias comunes.

#### *Ejemplo práctico nº 3 en IT por AT/EP:*

*Nómina de un Mando Intermedio de Administración y Gestión en el mes anterior a producirse la IT, suponiendo que la baja se inicia el primer día del mes y que se trata de una primera baja en el año, con los siguientes conceptos:*

Base de Contingencias Accidente de Trabajo: 2.842,98 €

Abonos:

002 Sueldo	2484,39 €	
304 Compl. MIC Jornada Part.	157,37 € -----	No computa.
000 Variable prorrateada 12 meses	200,00 € -----	No computa.

***El cálculo relativo al complemento de empresa por 30 días de IT, sería el siguiente:***

- *El primero se cobra como si se hubiera trabajado el día completo.*
- *De los días 2 al 31, ambos inclusive, (30 días):*
  - c) Con la fórmula del Art. 534 cobraríamos el 90% de la base reguladora. Esto es,  $2842,98/30 \text{ días} = 94,766 \text{ €/día}$ . Por tanto  $94,766 \times 90\% \times 30 \text{ días} = 2.558,682\text{€}$ .*
  - d) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos el 100% de los conceptos fijos. Esto es, como la clave 304 y 000 no entra en el cómputo la fórmula sería:  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81\text{€} \times 100\% \times 30 \text{ días} = 2.484,30\text{€}$ .*

Como podemos observar, a pesar de que el RD Ley establece una garantía del 100% de las retribuciones cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, vemos como reduce nuestras percepciones teniendo la garantía del 90% en un **2,9%**. Todo ello se debe a que cada vez existen más retribuciones variables en detrimento de las fijas.

**D. Prestación IT. Enfermedad Común/Accidente No Laboral en ADIF.**

⇒ Tramitación definida por el RDL 20-2012

CONCEPTOS DE NOMINA	CUALQUIER PROCESO DE IT			
	DIAS			
	0 - 3	4 - 15	16 - 20	21 - ...
Complemento normal sobre Retribuciones afectadas	50%	75% menos las prestaciones	75% menos las prestaciones	100% menos las prestaciones
Prestaciones obligatorias sobre Base de Cotización		60% BRD	60% BRD	75% BRD

  

CONCEPTOS DE NOMINA	CUALQUIER PROCESO DE ACCIDENTE/ENF. PROF.	
	DIAS	
	0 - 1	2 - 541
Complemento sobre Retribuciones afectadas	Pagado como día normal	100% menos las prestaciones
Prestaciones obligatorias sobre Base de Cotización	Pagado como día normal	75% BRD



Claves que entran para el cómputo de las retribuciones fijas:

CLAVE	DESCRIPCIÓN
002	SUELDO
003	ANTIGUEDAD EMPRESA
008	ANTIG. MIC A PARTIR DE 01-01-99
032	GRATIFICACION POR TITULO
034	GRATIFICACION POR MANDO/FUNCION
035	GRATIFICACION POR TAQUIGRAFIA
036	BRIGADA DE SOCORRO
039	BRIGADA DE INCIDENCIAS
050	INDEMNIZACION POR VIVIENDA
055	DIFERENCIAS REEMPLAZO CARGO SUP.
113	GRATIFICACION DOCENTE
153	COMPENS.DESCANSO REFRIG.TRABAJAD
155	COMPENS.ENERG.ELECT.VIV.GRATUITA
190	MAYOR DEDICACION PERSONAL M.I.T.
210	COMPTO.PERS. NO APTO DEFINITIVO
211	COMPTO.PERS. GARANTIA SALARIAL
220	PLUS DE NOCTURNIDAD
230	COMPLEM.ANTIG.20 ANOS NIVEL SAL.
242	PLUS DE PENOSIDAD
243	PLUS DE PELIGROSIDAD
244	PLUS DE TOXICIDAD
245	PLUS DE MANIOBRAS
247	PLUS DE MOVIMIENTO Y ESTACIONES
248	PLUS DE TALLERES
249	PLUS DE INST.FIJAS Y COMUNICAC.
250	PLUS ALMACEN CENTRAL VILLAVERDE
300	COMPENSACION REFRIGERIO MIC
301	COMPENSACION ART.53 O.S.M.E.-ATS
302	COMPTO. PUESTO MI/C BRIG.SOCORRO
303	COMPTO. PUESTO MI/C TOMA Y DEJE
304	COMPTO. PUESTO MI/C JORN.PARTIDA
305	COMPTO. PUESTO MI/C NOCTURNIDAD
308	COMPENS.ESPECIAL MI/C CLAVE 334
309	COMPENS.ESPECIAL MI/C CLAVE 343
310	COMP.GARANT.O.FIJOS ACOP.DEFINIT
312	GARANTIA SALARIAL ACOPL.SOBRANTE
313	COMP.PER.P/SEGURIDAD CLASIF = NS
315	CTO.PTO.P.INFRAEST.ENCARG.TRABAJ
316	CTO.PTO.BAND.MANTO.FIN SEMAN/D F
317	COMPTO.PUESTO ACUERD.BANDA MANTO
318	MED. VAC. CTO. ACU. BANDA MANTO.
322	HORAS TOMA Y DEJE V.S.S. Y ESP.
323	COMP.PUESTO INTERV. REGIONALES
324	CTO.INCIDENCIA SIC EN DESCANSO C
325	COMPLEMENTO DE PUESTO S.I.C.
326	CTO.PUESTO DISP.MEDIO PROPIO SIC
327	CTO.SALIDA S.I.C.FUERA JORN.GRAF
328	CTO.PTO.EQU.MOVIL CIR NO DESPLAZ

330	COMPLEMENTO PRO
332	COMPL. PUESTO AUXILIARES DEPOS.
333	GRATIFICACION POR IDIOMAS
334	GRAT.PRESTACION GAB.INFORMATICA
335	COMPL. CONDUCCION RESTRINGIDA
336	COMP.PUES.AUX.DEP.P. XIV CONV.
338	COMPENSACION PLENA DISPOSICION
342	GRAT.CONDUC.PERS.INST.FIJ.ART142
343	GRATIF.SECRETARIO/A ALTA DIRECC.
345	GRAT.MQTA PRAL/MQTA/AYTE AUT/AYT
346	GRATIFIC.ESPECIAL TURNO DE NOCHE
347	GRAT.CONDUC.PERS.O.E.I.(ART.149)
348	GRAT.PERS.O.E INST.CASO ACCIDENT
349	GRATIFICACION TECNICA
351	COMPTO.PERSONAL DE CONDUCCION
352	C.PERS(INCID.C-230 EN ANT.C-350)
355	GRATIFICAC.INTERVENTOR EN RUTA
358	COMPENS.INSP.MOVTO. SECC.MOVTO.
359	COMPL. UNIFICADO CONDUCC (XIV C)
363	PRODUCT. MANIOBRAS COND. RESTR.
364	CTO.MANIOBRAS AG.INFRAESTRUCTURA
365	COMPENSAC.SALARIAL CAMBIO ESCALA
366	GRAT.TRANSITOR.NIVEL SALARIAL 10
367	GRATIFICACION POR POLIVALENCIA
368	CTO.FRENADO Y OTRASFUNCIONES RGC
370	COMPLEMENTO PUESTO DIRECCION
371	COMPLEMENTO PERSONAL
375	COMPLEMENTO DE PUESTO
377	C.PUESTO DIAR.APROVECHAM.TCR-MAL
382	CTO.ACTIVIDAD CONDUC.DOUBLE AGENT
383	C.ACTIVIDAD SER.COMPLEM.P.CONDUC
384	MEDIA VACACIONES COMTO.ACTIVIDAD
390	GRAT.PRUEBA DINAMI/ASIST.TEC.LIN
392	COMPL.CURSO FORMAC., EXC. PRIMA
531	REDUC.RDL 20-2012
576	INDEMNIZACION JORNADA PARTIDA

El ADIF tampoco aplica el RD Ley, sino la Instrucción conjunta que produce una mayor reducción drástica del complemento que nos abonaba la Empresa. A partir de ahora la Empresa va a aplicar la fórmula, en lugar del % que correspondiera sobre la base reguladora diaria, que se obtiene de la base de cotización de contingencias comunes. Los porcentajes se van a aplicar sobre los conceptos fijos de la nómina anterior a la fecha de inicio de la baja, de los de forma unilateral la Dirección de ADIF excluye, a título ilustrativo, los siguientes: *paga extraordinaria (009), primas, pluses de penosidad, toxicidad y nocturnidad (242, 244 y 220) complementos MIC toma y deje, jornada partida y nocturnidad (303, 304 y 305) etc.*

También podemos apreciar que desaparece la distinción entre los dos primeros procesos de baja al año que no sean en el mismo mes y los restantes procesos que se produzcan al año, siendo ahora de aplicación los conceptos que vamos a detallar posteriormente, para todos los procesos de IT, sin tener en cuenta si el primer proceso al año o el cuarto. Respecto de los porcentajes concretos que deben aplicarse para los casos de enfermedad común y accidente no laboral en ADIF son los que explicamos a continuación:

- a) **En el primer período que comprende los días 1 a 3, ambos incluidos**, la Seguridad Social no nos abona nada. En cuanto al complemento de ADIF pasa de ser el 90% de la base reguladora diaria, en los dos primeros procesos, o el 60% en los restantes, al **50% de las retribuciones afectadas** del mes anterior a la IT.
- b) **En el segundo período que comprende los días 4 al 20, ambos inclusive**, la empresa nos abonará el **60% de la base reguladora diaria**, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, **más el complemento de empresa**, que será la **diferencia existente entre el 75% de las retribuciones afectadas y el 60% de la base reguladora diaria** (Del 4º al 15º día lo abona la empresa y del 16º al 20º y siguientes la Seguridad Social). Esta cuantía va a ser la misma para todo el período mencionado y con independencia de si se trata de los dos primeros procesos o de procesos posteriores, a diferencia de lo anteriormente establecido en el artículo 531 de nuestra normativa laboral.
- c) **El tercer período comprende desde el día 21 hasta los 18 meses, ambos inclusive**. En este período la empresa abonará el **75% de la base reguladora diaria**, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, **más el complemento de empresa**, que será el valor de la **diferencia existente entre el 100% de las retribuciones afectadas y el 75% de la base reguladora diaria**.

#### **Ejemplo práctico nº 1 en IT por EC/AnL:**

*Nómina de un Mando Intermedio de Administración y Gestión en el mes anterior a producirse la IT, suponiendo que la baja se inicia el primer día del mes y que se trata de una primera baja en el año, con los siguientes conceptos:*

<u>Base de Contingencias comunes:</u>	2.842,98 €		
<u>Abonos:</u>			
002 Sueldo	2.484,39 €		
304 Compl. MIC Jornada Part.	157,37 €	-----	No computa.
000 Variable prorrateada 12 meses	200,00 €	-----	No computa.

*El cálculo relativo al complemento de empresa, sería el siguiente:*

- **De los días 1 a 3, ambos inclusive, (3 días):**
  - a) *Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 90% de la base reguladora. Esto es,  $2842,98/30 \text{ días} = 94,766 \text{ €/día}$ . Por tanto  $94,766 \times 90\% \times 3 \text{ días} = 255,86\text{€}$ .*
  - a) *Con la fórmula de la Empresa cobraríamos el 50% de los conceptos fijos. Esto es, como la clave 304 y 000 no entra en el cómputo la fórmula sería:  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81\text{€} \times 50\% \times 3 \text{ días} = 124,21\text{€}$ .*  
*Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de 124,11 €, lo que supone una reducción de aproximadamente el 51,50%.*
- **De los días 4 a 20, ambos inclusive, (17 días):**
  - a) *Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es,  $2842,98/30 \text{ días} = 94,766 \text{ €/día}$ . Por tanto  $94,766 \times 15\% \times 17 \text{ días} = 241,65\text{€}$ .*
  - b) *Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la diferencia entre el 75% de los conceptos fijos y el 60% de la base de regulación.*

*Esto es, como la clave 304 y 000 no entra en el cómputo la fórmula sería:*

- *2484,30/30 días para hallar el salario regulador = 82.81€. Así, 82,81€ X 75% X 17 días = 1055,83€. Esta cantidad sería el 75% de los conceptos fijos.*
- *2842,98€/30 días X 60% X 17 días = 966,62€. Esta cantidad sería el 60% de la base reguladora.*
- *1055,83€ - 966,62€ = 89,21€*

*Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de 89,21€, lo que supone aproximadamente una pérdida del 43,19%.*

• **A partir del día 21 hasta el final de la IT (548 días), ambos inclusive, sería el siguiente:**

- a) *Con la fórmula del Art. 531 cobraríamos el 15% de la base reguladora. Esto es, 2642,98/30 días = 94,766 €/día. Por tanto 94,766 X 15% X 528 días = 7.743,07€.*
- b) *Con la fórmula de la Empresa cobraríamos la diferencia entre el 100% de los conceptos fijos y el 75% de la base reguladora de la Seguridad Social. Esto es, como la clave 304 y 000 no entra en el cómputo. Por lo tanto la fórmula sería:*
  - *2484,30/30 días para hallar el salario regulador = 82.81€. Así, 82,81€ X 100% X 528 días = 43.723,68€. Esta cantidad sería el 100% de los conceptos fijos.*
  - *2842,98€/30 días X 75% X 528 días = 37.527,34€. Esta cantidad sería el 75% de la base reguladora de la Seguridad Social.*
  - *43.723,68€ - 37.527,336€ = 6.196,34€*

*Para este período concreto el complemento de la empresa, con la nueva regulación sería de 6.196,34€, lo que supone aproximadamente una pérdida del 20%*

*Así, para el primer mes de baja, anteriormente habiéramos percibido como complemento una cantidad de 639,61 €, y ahora con la fórmula de la Empresa percibiríamos una cantidad de 330,67 €, lo que supone una reducción en el primer mes, de aproximadamente un 49%, y para el período posterior un 20% cada mes.*

*Cabe señalar, que para los ulteriores procesos de IT distintos de los dos primeros, esta cantidad sería distinta e incluso se cobraría menos de lo que se percibía antes de la aplicación del RD Ley, ya que en este período el complemento del Convenio va del 4º al 20º con un incremento 20% y a partir del 29º hasta final de la IT complementa la prestación de la Seguridad Social (75% Base Reguladora) con un 25% y no el 15% de las dos primeras bajas al año.*

**E. Prestación IT. Accidente Laboral / Enfermedad Profesional en ADIF.**

El ADIF en las IT por Accidente de Trabajo abonará el 1ª día como día normal trabajado, y del 2º al 548º el **75% de la base reguladora diaria**, ya que así lo establece la Ley General de la Seguridad Social, **más el complemento de empresa**, que será el valor de la **diferencia existente entre el 100% de las retribuciones afectadas y el 75% de la base reguladora diaria de contingencias AT/EP.**

Parece que el RD Ley hace una mejora, ya que establece como porcentaje el 100%, en vez de, el 90% que establece nuestro Convenio Colectivo. Pero esto es una quimera y solamente se beneficiará el personal que tenga poca o ninguna retribución variable, ya que el 100% se aplica sobre las retribuciones fijas y el 90% sobre la base reguladora, ambos sobre el mes anterior a la IT. Con lo cual tendremos que la cantidad resultante de aplicar el 100% sobre las retribuciones fijas será inferior a la que resulte de aplicar el 90% de la Base Reguladora, ya que en esta se computan también las retribuciones variables hasta el tope máximo de cotización.

### **Ejemplo práctico nº 2 en IT por AT/EP:**

*Nómina de un Mando Intermedio de Administración y Gestión en el mes anterior a producirse la IT, suponiendo que la baja se inicia el primer día del mes y que se trata de una primera baja en el año, con los siguientes conceptos:*

<u>Base de Contingencias Accidente de Trabajo:</u>	2.842,98 €		
<u>Abonos:</u>			
002 Sueldo	2484,39 €		
304 Compl. MIC Jornada Part.	157,37 €	-----	No computa.
000 Variable prorrateada 12 meses	200,00 €	-----	No computa.

*El cálculo relativo al complemento de empresa por 30 días de IT, sería el siguiente:*

- *El primero se cobra como si se hubiera trabajado el día completo.*
- *De los días 2 al 31, ambos inclusive, (30 días):*
  - a) Con la fórmula del Art. 534 cobraríamos el 90% de la base reguladora. Esto es,  $2842,98/30 \text{ días} = 94,766 \text{ €/día}$ . Por tanto  $94,766 \times 90\% \times 30 \text{ días} = 2.558,682\text{€}$ .*
  - b) Con la fórmula de la Empresa cobraríamos el 100% de los conceptos fijos. Esto es, como la clave 304 y 000 no entra en el cómputo la fórmula sería:  $2484,30/30 \text{ días}$  para hallar el salario regulador = 82.81€. Así,  $82,81\text{€} \times 100\% \times 30 \text{ días} = 2.484,30\text{€}$ .*

*Como podemos observar, a pesar de que el RD Ley establece una garantía del 100% de las retribuciones cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, vemos como reduce nuestras percepciones teniendo la garantía del 90% en un 2,9%. Todo ello se debe a que cada vez existen más retribuciones variables en detrimento de las fijas.*

#### 4. CONCLUSIONES.

A falta de que transcurra un período de tiempo donde la casuística nos revelará situaciones más complejas, este resumen que hemos realizado debería servir como referencia para la mayor parte de los compañeros de RENFE-Operadora y ADIF.

Con la aplicación de las Instrucciones sobre el RD Ley 20/2012 observamos como el Gobierno y por ende nuestra Dirección da otra vuelta de tuerca en la reducción de nuestras retribuciones, aplicando con esmero lo más perjudicial de aquel, y obviando las pocas medidas que irían destinadas a que no fuera tan traumático. Sirva como ejemplo lo dispuesto en el artículo 9, “in fine” del citado RDL, y de lo que no hemos tenido noticia: *“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”*.

Además, RENFE-Operadora reduce aun más los complementos a las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma que en ningún caso beneficie al trabajador, como así resulta en algunos casos en ADIF cuando se trata de bajas prolongadas y con pocas retribuciones variables.

El Artículo 9 del RD Ley 20/2012 establece los porcentajes máximos a percibir en situación de incapacidad temporal sobre los que se aplica a la retribuciones del mes anterior a la baja. En ningún momento se habla de retribuciones fijas, ni de excluir las retribuciones variables. Por ello, entendemos que la Instrucción va más allá de lo establecido en el RD Ley, debiendo aplicarse los porcentajes sobre todas las retribuciones y solo a las fijas.

Con independencia de lo anterior, desde CGT entendemos que el citado RD Ley no puede modificar, suspender ni eliminar los derechos adquiridos mediante el Derecho Fundamental de Negociación Colectiva establecido en nuestra Constitución. Además, debemos tener en cuenta que firmado los II Convenios Colectivos de ADIF y RENFE-Operadora en los que se acuerda mantener la normativa laboral con posterioridad a la entrada en vigor del RD Ley, bajo nuestro punto de vista, se debe aplicar lo establecido por Convenio Colectivo.

Por último, el efecto que pretende el este gobierno de reducir el absentismo laboral mediante la reducción económica por estar en situación de IT, se puede volver contra el mismo como si de un bumerán se tratara, ya que los trabajadores dedicados al transporte de personas, como es el caso de RENFE-Operadora y ADIF, por evitar la IT puede verse afectada la salud laboral y la seguridad en la circulación, incrementándose los accidentes de trabajo y accidentes ferroviarios.

Por todo ello, desde CGT se van a planear acciones jurídicas para mantener nuestros derechos establecidos en nuestra normativa laboral.

Secretarías de Jurídica del SFF-CGT  
ADIF y RENFE-Operadora