

## **DETERMINACION DE LAS SITUACIONES EXCEPCIONALES Y PROCEDIMIENTO PARA LA PERCEPCION DEL TOTAL COMPLEMENTO EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**

En desarrollo de la Circular emitida por el Servicio de Relaciones Laborales del Departamento de Recursos Humanos que informaba sobre la modificación en la gestión del sistema retributivo de la situación de incapacidad temporal introducida por la entrada en vigor del RDL 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y habiéndose dictado Decreto de la Consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior de fecha 21 de Noviembre de 2012, se determina la relación de situaciones excepcionales de incapacidad temporal y el procedimiento a seguir para que, durante el tiempo de permanencia en las mismas, el complemento retributivo pueda alcanzar el cien por cien del haber salarial percibido en el mes inmediatamente anterior a la declaración de incapacidad temporal.

**PRIMERO.-** Tendrán la consideración de situaciones excepcionales de incapacidad temporal las que se relacionan a continuación en los siguientes términos:

a) Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando ésta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante mas de 24 horas.

b) Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

c) Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

d) Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

e) Las enfermedades graves incluidas en el RD 1148/2011 de 29 de julio.

f) Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

g) Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

h) En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.

i) En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

**SEGUNDO.-** Para la determinación de las situaciones excepcionales a), b), c) y d) será necesario presentar en el Servicio de Relaciones Laborales del Departamento de Recursos Humanos, además del correspondiente parte de baja por incapacidad temporal, en el plazo de 20 días desde el inicio de dicha incapacidad, el documento o justificante médico que exprese literalmente para cada uno de las situaciones determinadas en dichos apartados, el concepto “hospitalización”, “observación en urgencias por mas de 24 horas”, “intervención quirúrgica”, “tratamiento de radioterapia o quimioterapia” y “estado de gestación”. Una vez que conste la justificación expresa de dichas circunstancias, el personal municipal incurso en la situación de incapacidad temporal, generará automáticamente el derecho a percibir el 100% del haber retributivo del mes anterior al inicio de dicha incapacidad.

**TERCERO.-** El/la empleado/a incurso/a en una situación de incapacidad temporal que, voluntariamente quiera que dicha contingencia común sea valorada a efectos de la determinación de un supuesto excepcional de los contemplados en los apartados e), f), g) h) e i), deberá dirigirse al Servicio de Prevención y Salud Laboral, en el plazo máximo de 20 días desde la fecha de expedición del parte de baja, con la documentación justificativa de dicha incapacidad, en los términos establecidos en el procedimiento diseñado por dicho Servicio y que así aparece publicado en la Intranet Municipal, procediéndose a efectuar en el plazo de 10 días, por parte del Equipo Médico designado en el mencionado servicio, el informe médico de valoración, respetando el principio de confidencialidad y secreto profesional, que determine, en su caso, la consideración de la circunstancia excepcional que permitirá al/a la empleado/a incurso/a en la situación de incapacidad temporal la percepción del 100% del haber retributivo.

**CUARTO-** La tramitación administrativa de todo el procedimiento para la determinación de los supuestos excepcionales, se efectuara en el marco de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

**QUINTO.-** Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un periodo máximo de las horas restantes del primer día que el/la empleado/a municipal se persone en los Servicios Médicos de Salud Laboral o Médico de Atención Primaria y los 2 días siguientes.

El informe médico que determine el tiempo de la inasistencia al trabajo deberá acompañarse con el parte de ausencia que se presentará en el Servicio de Relaciones Laborales.

**SEXTO.-** Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en el Servicio de Prevención y Salud Laboral, quien emitirá el justificante que se acompañará al parte de ausencia que el/la empleado/a entregará en el Servicio de Relaciones Laborales.

Zaragoza a 26 de noviembre de 2012

La Jefa del Servicio,

  
 **Zaragoza**  
AYUNTAMIENTO  
SERVICIO RELACIONES LABORALES

Maria José Benito Tomás.