

# Acaip

## **RECORTES DERECHOS**

# **MEDIDAS DE CONTENCIÓN**

# **DE GASTOS DE PERSONAL**

Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. BOE de 14/07/2012

## **MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL GASTO EN EL EMPLEO PÚBLICO**

- ❖ Supresión de la paga extraordinaria de diciembre.
- ❖ Modificación del régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal.
- ❖ Supresión de días adicionales de libre disposición y días adicionales de vacaciones por antigüedad.
- ❖ Supresión de tres de los seis días de libre disposición ordinarios.
- ❖ Asignación eficiente de efectivos y movilidad.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)

---

# Acaip

- ❖ Posibilita la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral.

**\*\*\*\*\***

## **LOS RECORTES SE PODRÁN MANTENER MÁS ALLÁ DE LA CRISIS “POR RAZONES DE INTERÉS PÚBLICO”**

### **ANÁLISIS DEL REAL DECRETO LEY 20/2012**

- ❖ Supresión de la paga extraordinaria de diciembre.

Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre. Las cantidades derivadas de esa supresión podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, siempre que se prevea el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)

---

# Acaip

Es decir, el decreto sostiene que **la supresión de la paga extra de diciembre (navidad), en principio, sólo afectará a 2012 y se devolverá en aportaciones a planes de pensiones si el Gobierno cumple los objetivos fijados en la Ley de Estabilidad Financiera y se consigue controlar la desviación presupuestaria. Es decir, a que se cumplan los objetivos de déficit (en 2013, el objetivo es del 4,5%; y en 2014, del 2,8%) Sin embargo, no hace alusión a ninguna fecha como manifestaron miembros del Gobierno (2015) y habla de “ejercicios futuros”, sin concretar más. Tampoco concreta las cantidades que se destinarán a dichos planes.**

**La norma prevé que las administraciones podrán mantener una paga extra en diciembre pero a cambio deberán reducir las nóminas hasta final de año en la parte proporcional equivalente a la paga de Navidad.** De hecho, los jueces y fiscales verán como se les recorta ya mes a mes la parte proporcional a esa extra de Navidad.

**No será de aplicación la supresión de la paga extra a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (962,10 €/mes)**

El decreto señala:

**Artículo 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.**

1. En el año 2012 el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio,<sup>1</sup> de Presupuestos Generales del Estado, **verá**

---

<sup>1</sup>

**A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público:**

- a. La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes.

2. Para hacer efectivo lo dispuesto en el apartado anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

2.1 El personal funcionario no percibirá en el mes de diciembre las cantidades a que se refiere el artículo 22.Cinco.2 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en concepto de sueldo y trienios.<sup>2</sup>

Tampoco se percibirá las cuantías correspondientes al resto de los conceptos retributivos que integran tanto la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre, pudiendo, en este caso, acordarse

- 
- b. Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.
  - c. Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.
  - d. Las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social.
  - e. Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución.
  - f. Las sociedades mercantiles públicas.
  - g. Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.

<sup>2</sup> Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2012, en concepto de sueldo y trienios, los mismos importes que en 2011 y que se recogen a continuación:

| Grupo / Subgrupo Ley 7 / 2007  | Sueldo - Euros | Trienios - Euros |
|--------------------------------|----------------|------------------|
| A1                             | 684,36         | 26,31            |
| A2                             | 699,38         | 25,35            |
| B                              | 724,50         | 26,38            |
| C1                             | 622,30         | 22,73            |
| C2                             | 593,79         | 17,73            |
| E / Agrupaciones Profesionales | 548,47         | 13,47            |

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

# Acaip

por cada Administración competente que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

- 2.2 El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación.

La aplicación directa de esta medida se realizará en la nómina del mes de diciembre de 2012, sin perjuicio de que pueda alterarse la distribución definitiva de la reducción en los ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva, pudiendo, en este caso, acordarse que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

La reducción retributiva establecida en el apartado 1 de este artículo será también de aplicación al personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

3. La reducción retributiva contenida en los apartados anteriores será de aplicación, asimismo, al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, así como al del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.
4. Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto en este artículo se destinarán en ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

5. En aquellos casos en que no se contemple expresamente en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.
6. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (962,10 €/mes) establecido en el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre.<sup>3</sup>
7. El presente artículo tiene carácter básico dictándose al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.

## ❖ Posibilita la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral.

---

También se posibilita, en este caso con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, sólo cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Este mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público y la modificación que ahora se introduce no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas

<sup>3</sup>

### **Cuantía del salario mínimo interprofesional.**

El salario mínimo, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 21,38 euros / día o 641,40 euros / mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral. En todo caso, se entenderá, entre otras causas o circunstancias, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

Es decir, el decreto sostiene que **la posibilidad de suspender o de modificar los convenios colectivos que afecten al personal laboral. De esta forma, el Gobierno se reserva la posibilidad de cambiar las condiciones de trabajo para los más de 690.000 trabajadores pertenecientes a este colectivo.**

Se entenderá esta situación cuando las administraciones públicas deban adoptar planes de ajuste, de equilibrio de las cuentas públicas para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección de déficit público. No obstante, en la grave situación de crisis en la que todas las administraciones públicas soportan profundas desviaciones presupuestarias están obligadas a presentar planes de ajuste y planes de equilibrio financiero.

El Ejecutivo tiene en su punto de mira y, por tanto, prescindir del personal eventual, interinos y ahora, también, del personal laboral, si la coyuntura económica así lo requiere.

El decreto señala:

**Artículo 7. Modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Se añade un párrafo segundo al artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público con la siguiente redacción:

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)

---

# Acaip

*Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.*

*(....)*

- 2. Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.*

*En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.*

## **Artículo 16. Suspensión de pactos, acuerdos y convenios.**

**Se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público** definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos generales del Estado, suscritos por las Administraciones públicas y sus organismos y entidades **que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título.**<sup>4</sup>

**La reforma laboral publicada en el Boletín Oficial del Estado el día 7 de julio** (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) **ya contemplaba los ERE en la función pública por “contingencias económicas”.**

**La modificación que ahora se introduce no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral.**

---

<sup>4</sup>

Título I. Medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas. (artículos 1 al 16)

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

## MEDIDAS PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Con fecha 7 de julio de 2012 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que sustituye al Real Decreto-ley 3/2012, de fecha 10 de febrero. La Ley ha entrado en vigor el 8 de julio de 2012. El contenido del mencionado Real Decreto-ley se mantiene de forma general, si bien existen determinadas modificaciones y novedades, cuyos aspectos más relevantes son los que resumimos a continuación en relación con el Sector Público.

Se mantienen las previsiones de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, **respecto a la aplicabilidad de los despidos objetivos y despidos colectivos al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público** definido en el artículo 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobada por el Real Decreto Legislativo 3/2011,<sup>5</sup> **en el marco de los mecanismos**

5

### Ámbito subjetivo.

A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades:

- a. **La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.**
- b. Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- c. Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
- d. Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 %.
- e. Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.
- f. Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
- g. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- h. Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

# Acaip

**preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.**

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas **se entenderá que concurren causas económicas, cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes (en todo caso, si se produce durante tres trimestres consecutivos)**, causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. A efectos de la aplicabilidad de las previsiones mencionadas en este párrafo, la redacción precedente aludía a las Administraciones Públicas del artículo 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, mientras que la Ley se refiere a las entidades previstas en el artículo 3.2 de la misma norma.

Por último, como nueva adición, **se establece que tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, "cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades" afectadas.**

**No se aplicará al personal laboral la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.**

---

mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.

- i. Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

La Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señala:

**Artículo 20. De la jurisdicción y de la competencia.**

Disposición adicional segunda. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.*

Se añade una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional vigésima. *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.*

**El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores<sup>6</sup> y sus normas de desarrollo y en el marco de los**

<sup>6</sup>

**Artículo 51. Despido colectivo.**

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:
  - a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a. La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d. Período previsto para la realización de los despidos.
- e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

---

tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 % de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.
4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.
9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incurso en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

## **Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.**

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, **se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.** Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.»

## Disposición adicional tercera. Aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público.

Se añade una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo con el siguiente contenido:

---

El contrato podrá extinguirse:

.../...

c.- Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

«Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley<sup>7</sup> no será de aplicación a las **Administraciones Públicas** y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.»

Disposición adicional cuarta. **Control de la incapacidad temporal y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

El Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, estudiará en un plazo de tres meses la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para una más eficaz gestión de la incapacidad temporal.

## ❖ **Asignación eficiente de efectivos y movilidad.**

---

Por otro lado, se adoptan una serie de medidas de racionalización de los gastos de personal de la Administración General del Estado. En esta línea se crea un Registro de órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, **se habilita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a adoptar medidas dirigidas a garantizar una asignación eficiente de los recursos humanos.**

Es decir, **se analizará la distribución del personal de los distintos ámbitos de la Administración del Estado y se adoptarán las medidas adecuadas en materia de movilidad y adscripción de personal y quienes no acepten la “movilidad geográfica”, es decir, el traslado, podrán ser despedidos** (se quedarían sin puesto de trabajo). El objetivo, según el Gobierno, es “**ahorrar gastos de personal e incrementar la calidad y productividad del**

---

<sup>7</sup> Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

empleado". El resultado es que la administración pública pasa a tener el mismo régimen que en el sector privado.

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas establecerá criterios "vinculantes de movilidad y asignación de puestos" con los que el Ejecutivo podrá trasladar a los funcionarios y empleados públicos de unos puestos a otros y se reserva la capacidad de realizar traslados "para una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos".

El decreto señala:

## Artículo 15. Asignación eficiente y evaluación de efectivos en la Administración del Estado.

En el ámbito de la Administración del Estado y los organismos y entes de derecho público dependientes o vinculados de la misma, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas adoptará, en el marco del artículo 69.2 del Estatuto Básico del Empleado Público,<sup>8</sup> las medidas y actuaciones requeridas para garantizar la asignación eficiente y la optimización de sus recursos humanos. **Igualmente se fijarán sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de los empleados.**

<sup>8</sup>

### Objetivos e instrumentos de la planificación.

Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

- a. Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- b. Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- c. Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.
- d. Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título de este Estatuto.
- e. La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

Para ello, por el citado Ministerio se analizará la distribución del personal en los distintos ámbitos de la Administración del Estado y **se adoptarán criterios vinculantes de movilidad y asignación de puestos en dicho ámbito**, teniendo la competencia para acordar, en su caso, **los cambios de adscripción de puestos o redistribución de efectivos, que sean necesarios para una asignación más eficiente y adecuada de los recursos humanos.**

## ▪ **Evaluación del desempeño de los empleados públicos.**

---

La regulación de esta materia en el Estatuto Básico del Empleado Público no deja lugar a la opción de establecer o no establecer este sistema, ya que en su artículo 20. 1 establece que **“Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados”**. En otro tipo de actuaciones el Estatuto es más permisivo utilizando expresiones del tipo “podrán establecer” “podrán determinar” o similares. Por lo tanto es clara la obligación de establecer estos sistemas en todas las Administraciones Públicas.

El sistema esbozado en el EBEP establece una serie de criterios de implantación y unos campos o sectores de actividad en los que surtirá efectos.

- a) **Criterios de implantación:** según el EBEP los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
- b) **Campos o sectores a los que afectará.** El sistema regulado en el EBEP podrá afectar a sectores estratégicos de la actividad funcional tales como los siguientes:
  - La carrera profesional horizontal.
  - La formación.
  - La provisión de puestos de trabajo.
  - La percepción de retribuciones complementarias.
  - La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso.

Este último apartado merece una mención especial ya que aunque **por un lado el Estatuto establece que la evaluación del desempeño se aplicará**

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, por otro determina que la continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas que cada **Administración Pública determine**, dándose audiencia al interesado y con la correspondiente resolución motivada. Este apartado podría entenderse como un sistema alternativo o sustitutorio de la actual remoción del puesto de trabajo, aunque con motivaciones o causas justificativas diferentes.

El EBEP establece que para poder aplicar esta evaluación y su aplicación específica a los campos de la carrera profesional horizontal, la percepción de retribuciones complementarias y el cese del puesto obtenido por concurso, deben aprobarse previamente los sistemas objetivos que permitan realizar la citada evaluación, pero no indica qué autoridad o con qué rango normativo debería realizarse esta aprobación.

**Es decir, los empleados públicos serán evaluados en el desempeño del puesto de trabajo, con criterios fijados unilateralmente por la Administración, que tendrá repercusiones en la carrera profesional horizontal, la percepción de retribuciones complementarias y el cese del puesto obtenido por concurso.**

## **LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO IMPLANTADAS**

Actualmente (julio de 2011) la evaluación del desempeño se está implantando en algunas organizaciones con cierta autonomía en materia de recursos humanos como son las Agencias Estatales, pero la experiencia más sólida y exportable en la Administración General del Estado es la que está llevando a cabo la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas dentro del Ministerio de Economía y Hacienda.

- ❖ **Supresión de tres de los seis días de libre disposición ordinarios.**

El Gobierno ha decidido reducir los días por asuntos particulares -conocidos como moscosos-, que hasta ahora eran de seis días libres al año, y **se quedan en tres**

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

días. No afectará a los días que les corresponden en el ejercicio 2012, según consta en el Real-Decreto ley.

Aprovechando la modificación del artículo 48 del EBEP se incluye el permiso por matrimonio, que se había omitido involuntariamente, aunque se venía aplicando.

El decreto señala:

Artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

Uno. Se **modifica el artículo 48.1 k)** de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en los siguientes términos:

- k. Por asuntos particulares, **tres días. (antes seis)**
- l. Por matrimonio, **quince días.(se introduce)**

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Igualmente, lo dispuesto en este Real Decreto-ley no será de aplicación a los empleados públicos que a su entrada en vigor, se encuentren en la situación de incapacidad temporal.

- ❖ Supresión de días adicionales de libre disposición y días adicionales de vacaciones por antigüedad.

El Gobierno además ha decidido “suprimir” los días adicionales de libre designación -los canosos-, así como los días adicionales de

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

vacaciones por antigüedad en la Administración. No afectará a los días que les corresponden en el ejercicio 2012, según consta en el Real-Decreto ley.

Hasta ahora, se añadían hasta cuatro días adicionales de vacaciones anuales, y se incrementaban los días de libre disposición en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en función de la antigüedad que fueran alcanzando.

## **DÍAS SUPRIMIDOS**

| <b>DÍAS ADICIONALES LIBRE DISPOSICIÓN</b> |                         |
|-------------------------------------------|-------------------------|
| <b>NÚMERO DE TRIENIOS</b>                 | <b>DÍAS ADICIONALES</b> |
| ➤ Hasta 6 trienios                        | 2 días                  |
| ➤ Hasta 7 trienios                        | 2 días                  |
| ➤ 8 trienios                              | 3 días                  |
| ➤ 9 trienios                              | 4 días                  |
| ➤ 10 trienios                             | 5 días                  |
| ➤ Etc..                                   | Etc...                  |

| <b>DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES</b>         |                         |
|-----------------------------------------------|-------------------------|
| <b>AÑOS DE SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN</b> | <b>DÍAS ADICIONALES</b> |
| ➤ Hasta 15 años de servicio                   | ---                     |
| ➤ Al cumplir 15 años de servicio              | 1 día hábil             |
| ➤ Al cumplir 20 años de servicio              | 2 días hábiles          |
| ➤ Al cumplir 25 años de servicio              | 3 días hábiles          |
| ➤ Al cumplir 30 o más años.                   | 4 días hábiles          |

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)

---

# Acaip

Se suprime el termino “como mínimo” en el artículo 50 del EBEP sobre vacaciones, por lo que deja sin efecto lo regulado en el artículo 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE)<sup>9</sup> al existir incompatibilidad entre dichas regulaciones legales, deduciéndose según criterio de Función Pública<sup>10</sup> que la voluntad del legislador en este caso es la de modificar la duración de las vacaciones a 22 días como máximo por año trabajado.

El decreto señala:

**Artículo 8.** Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

**Se suprime el apartado 2 del artículo 48** de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que establecía:

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo (suprimido).

**Dos.** Se modifica el artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que queda redactado de la siguiente manera:

*Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.*

---

<sup>9</sup> “Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior”.

<sup>10</sup> Resolución del MAP sobre relación de las principales consultas sobre la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007. Anexo al Boletín de Consultas en materia de recursos humano nº 20. Año 2007.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

# Acaip

*Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.*

*A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.*

**Tres.** Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas que no se ajusten a lo previsto en este artículo, en particular, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.**

Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

Igualmente, lo dispuesto en este Real Decreto-ley no será de aplicación a los empleados públicos que a su entrada en vigor, se encuentren en la situación de incapacidad temporal.

## ❖ **Modificación del régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal (IT).**

Hasta ahora el Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo (en adelante «el Reglamento») desarrollaba en sus artículos 88 a 101, lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, **en cuanto a las prestaciones por incapacidad temporal** y por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, determinando la definición de las contingencias protegidas, así como la duración y extinción de las situaciones y las reglas aplicables a los subsidios económicos en dichos casos.

La ORDEN PRE 1744/2010, de 30 de junio, regulaba el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. (B.O.E. de 1 de julio). **Durante los tres primeros meses de baja los funcionarios tenían derecho a la totalidad de sus retribuciones.** Desde el cuarto mes percibirán las retribuciones básicas (sueldo, trienios y grado) y, en su caso, la prestación por hijo a cargo, por su Habilitación (centro de trabajo) y un Subsidio por Incapacidad Temporal a cargo de MUFACE. La cuantía del Subsidio es fija e invariable (no contemplará subidas salariales por acuerdos), en tanto éste no se extinga, y será la mayor de las dos cantidades siguientes:

- ✓ El 80 por 100 de las retribuciones básicas devengadas (sueldo, trienios y grado, en su caso), incrementadas en la sexta parte de una paga extraordinaria, correspondientes al tercer mes de la licencia.
- ✓ El 75 por 100 de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer <sup>11</sup> mes de la licencia.

Con la entrada del real Decreto del Gobierno se modifica el régimen retributivo durante la situación de incapacidad temporal, sin perjuicio de que se establece un mandato dirigido a las Administraciones Públicas a adoptar medidas para reducir el absentismo de su personal. Así, cada Administración Pública determinará, respecto del personal a su servicio, los complementos retributivos que en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social corresponda en las situaciones de incapacidad temporal. En todo caso, cuando se trate de una

<sup>11</sup>

Solo se aplicará en aquellos subsidios cuya licencia inicial sea concedida a partir del 1 de enero de 2009, el resto de los casos se seguirá calculando sobre el primer mes de licencia de acuerdo con la legislación anterior.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

incapacidad temporal por contingencias comunes, durante los tres primeros días, tanto para el personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social como para el personal laboral, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria se pueda establecer no podrá superar el cincuenta % de las retribuciones. Asimismo, desde el cuarto día de la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento retributivo que con carácter de mejora voluntaria se pueda establecer no podrá superar el setenta y cinco % de las retribuciones.

En estos mismos términos se modula la plenitud retributiva de la prestación económica del personal integrado en el Régimen de Funcionarios Civiles del Estado en caso de incapacidad temporal.

Igualmente, en cumplimiento del Plan Nacional de Reformas, se modulan las condiciones de acceso y permanencia en la situación de incapacidad temporal de los funcionarios, con el objetivo de reducir costes y menoscabo de la productividad derivada de la misma.

**Es decir, el Gobierno también recorta el dinero que los empleados públicos (funcionarios y personal laboral) cobrarán durante las bajas temporales. Hasta ahora, la mayoría de empleados públicos, cobraban la totalidad de su nómina cuando estaban de baja independientemente del tiempo. A partir de ahora, para ahorrar y para combatir el absentismo, se establece en caso de baja por “contingencias comunes”<sup>12</sup> que entre el**

---

<sup>12</sup> Comenzaremos diciendo que el sistema de Seguridad Social entiende a un accidente de trabajo y enfermedad profesional como una “contingencia profesional”, estableciendo los derechos y obligaciones que se derivan de estos hechos. Y por otro lado, entiende a los accidentes no laborales y enfermedades comunes como “contingencias comunes”.

Lo más importante para el empleado es distinguir las **contingencias profesionales**, ya que éstas deben ser cubiertas por el empleador. Para ello, os pido que presten atención a los siguientes lineamientos:

#### **Contingencias Profesionales**

- **Accidente de trabajo:** La legislación determina, en su artículo 115, que un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- **Enfermedad Profesional:** Según la legislación, artículo 116, la enfermedad profesional es “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

# Acaip

---

especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional".

## **CONTINGENCIAS PROTEGIBLES.**

### **Artículo 115. Concepto del accidente de trabajo.**

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
  - a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
  - b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
  - d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
  - e. Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
  - g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:
  - a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
  - b. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
  - a. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
  - b. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

### **Artículo 116. Concepto de la enfermedad profesional.**

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

# Acaip

primer día de baja y el tercero, “se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50% por ciento de las retribuciones”. Entre el cuarto día y el 20, no podrá superar el 75% de las retribuciones. A partir del día 21 y hasta el 90 (sin día máximo para los empleados de la Administración del Estado), se podrá satisfacer la totalidad de las retribuciones y se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de “hospitalización e intervención quirúrgica”.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de “contingencias profesionales”, se cobrará el cien por cien de las retribuciones.

Los cambios operados en esta prestación tampoco serán inmediatos. Según lo dispuesto en la norma, las modificaciones en los procesos de IT empezarán a surtir efectos dentro de tres meses y no afectarán a quienes estén ya inmersos en un proceso de esta naturaleza.

Actualmente los trabajadores penitenciarios tienen reconocido como enfermedades profesionales las causadas por “agentes biológicos” (Grupo 3).

---

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad y Consumo.

**Artículo 117. Concepto de los accidentes no laborales y de las enfermedades comunes.**

1. Se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 115, no tenga el carácter de accidente de trabajo.
2. Se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los apartados 2.e, f y g del artículo 115 y en el artículo 116.

*(Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)*

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)

web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)

# Acaip

| Grupo | Agente | Subagente | Actividad | Código | Enfermedades profesionales con la relación de las principales actividades capaces de producirlas |
|-------|--------|-----------|-----------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3     | A      | 01        | 09        | 3A0109 | Trabajadores de centros penitenciarios                                                           |

(Anexo I del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro)

El decreto señala:

**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:
  - 1º. 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 % 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 % 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.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

- 2º. 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.
- 3º. Quienes estén adscritos a los regímenes especiales de seguridad social del mutualismo administrativo en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta % de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco % de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán 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 retribución a percibir 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. A partir del día nonagésimo primero, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.
4. Los integrantes de la Carrera Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Secretarios judiciales, así como los Funcionarios de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia comprendidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta % de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como, en su caso, la prestación por hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco % de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el día nonagésimo, ambos inclusive, percibirán 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 retribución a percibir podrá ser complementada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio.

5. Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. **A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.**

**En ningún caso los funcionarios adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.**

6. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.
7. Asimismo, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo.

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---

# Acaip

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. 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 % 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 % 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.**

---

**ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.**

**E-mail: [acaip-madrid@wanadoo.es](mailto:acaip-madrid@wanadoo.es); [oficinamadrid@acaip.info](mailto:oficinamadrid@acaip.info)**

**web: [www.acaip.es](http://www.acaip.es)**

---