

**LIBRETO INFORMATIVO**

**P**RESTACIONES  
ECONÓMICAS EN  
SITUACIÓN DE  
INCAPACIDAD  
TEMPORAL

**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**



## INTRODUCCIÓN

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

Lo que aquí abordaremos, no es otro, que ver cuál es la prestación económica del personal laboral cuando está de baja, ya sea por enfermedad común y accidente no laboral, como en aquellos casos en los que la baja del trabajador/a obedece a situaciones derivadas de un accidente laboral y también de una enfermedad profesional.

La IT, tiene elementos comunes en los tres ámbitos que analizaremos y, como no puede ser de otro modo, desde el punto de vista jurídico, ese nexo común nos lo otorga la ley y las normas de desarrollo que iremos viendo.

También abordaremos específicamente lo primordial de esta circular, es decir, el régimen jurídico que impera en el tema de IT en cada uno de los sectores que nos sirven de análisis: RENFE-Operadora, ADIF y Contratas Ferroviarias.

Como siempre, debéis tener en cuenta que la información que os damos estará en vigor hasta tanto en cuanto no se modifique la regulación establecida en los diferentes textos normativos que os citamos. Por ello, con independencia de lo que aquí os explicamos, deberéis acudir a la bibliografía indicada para verificar su vigor.

Desde las Secretarías de Jurídica del **SFF-CGT** esperamos que esta información os sea útil.

Madrid, a 1 de marzo de 2010

Salud para todos y todas.

## ÍNDICE.

<u>Capítulo</u>	<u>Pág.</u>
1. Elementos comunes de la IT.	
A. Base máxima y mínima de cotización a la SS .....	4
B. Cuantías que otorga la Seguridad Social .....	5
2. Régimen de IT en RENFE-Operadora y ADIF.	
A. Prestación IT derivada de Enfermedad común / Accidente NO Laboral .....	8
B. Prestación de IT derivada de Accidente laboral / Enfermedad Profesional .....	10
C. Otros conceptos a los que se tiene derecho en situación de IT .....	13
3. Especificidad del I Convenio Colectivo de RENFE .....	14
4. Especificidad del I Convenio Colectivo de ADIF .....	16
5. XX Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias .....	16
A. Sector de Limpieza y Servicios Auxiliares .....	17
B. Sector de Removido y Despachos Centrales .....	17
C. Sector de Desinfección .....	18
6. ANEXOS. ....	19

## 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 las 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 26/2009, de 23 de diciembre, fija las bases máxima y mínima por contingencias comunes o accidente no laboral para el ejercicio 2010, y así el artículo 129.1 de la misma dice respecto de la base máxima de cotización:

*“Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, a partir de 1 de enero de 2010, serán las 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 2010, en la cuantía de **3.198,00** euros mensuales o de 106,60 euros diarios.”.*

Respecto de la base mínima, la misma Ley de Presupuestos establece en el mismo artículo que:

*“Las **bases mínimas** de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, desde 1 de enero de 2010 y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2009, en el mismo porcentaje en que aumente el **salario mínimo interprofesional**”.*

En este sentido, cumpliendo el mandato contenido en el artículo 27.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el RD 2030/2009, de 30 de diciembre, fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2010, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para el personal al servicio del hogar familiar, en la cantidad de **21,11€/día o 633,30 €/mes**, más las dos pagas extraordinarias y que se aplica para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores. Asimismo, el citado Real Decreto, nos informa en su preámbulo, que representan para el año 2010, un incremento del 1,5 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

Teniendo en cuenta que las bases para 2009 oscilaban entre los 1016,40 €/mes para el grupo 1, los 843,30 €/mes para el grupo 2, los 728,10 €/mes 3 al 7, y los 24,27 €/día del 8 al 11; un simple cálculo matemático de incremento del 1,5% en cada una de ellas, nos llevaría a averiguar cuál sea la base mínima de cotización en cada caso para el año 2010.

De todos modos, desde un punto de vista práctico en los tres sectores que nos van a servir de análisis, difícilmente puede tenerse en cuenta esta base mínima, por razón, de la superación retributiva en los tres casos.

## **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 cual 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 meollo 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.

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

La Normativa Laboral de ambas Entidades Públicas Empresariales 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.”*

La interpretación más correcta de la expresión “al año” cabe entenderla, de fecha a fecha, porque si no, tendría que haberse utilizado cualquiera de estas expresiones: “en el año”, “en el ejercicio anual”, etc.; sin embargo, esta interpretación también nos podría llevar al absurdo de que si alguien cogiera la primera baja el 25 de enero de 2010 y la segunda entre los días 1 y 24 del mes de enero de 2011, al ser en el mismo mes de enero, la segunda baja, cabría la posibilidad de una prestación muy inferior.

Para salvar ese escollo hermenéutico, lógicamente, habría que poner el apellido al mes, indicando el año, porque si no es así, observaríamos que si la segunda baja del mismo trabajador se tomaba por ejemplo el 25 de febrero de 2010 con una corta duración, éste, percibiría más que aquel que lo hiciera en la segunda realizada casi un año después.

El despropósito se arregla acudiendo a la finalidad interpretativa de la norma, ¿y cuál es?; pues el evitar el absentismo laboral.

Respecto de los porcentajes concretos que deben aplicarse para los casos de enfermedad común y accidente no laboral tanto en Renfe como en ADIF 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%
<b>TOTAL</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>
<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 común a ADIF y 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.

Sin embargo, el régimen jurídico de la Normativa, se ha visto superado por **las mejoras** introducidas en la Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora, y que dice así en su apartado a):

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

*a) 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 sufre 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. El convenio dice literalmente: "*Se incorporan **las siguientes mejoras en materia de garantías por situaciones de Incapacidad Temporal***".

Por lo que afecta a la Entidad de ADIF, su I Convenio Colectivo, se expresa en parecidos términos aunque **con una significativa mejora** -valga la redundancia- si se compara con el Convenio de Renfe-Operadora; y así, en el penúltimo apartado de la Cláusula 9ª que trata sobre los beneficios sociales dice lo siguiente:

*"Garantías para situaciones de incapacidad temporal: A partir de la firma del presente Convenio, se establecen las siguientes mejoras: A los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social con un 20% de la base reguladora diaria para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, a partir del día treinta y uno y hasta el noventa en dicha situación, y desde el día noventa y uno con el 25% de dicha base reguladora, 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".*

La mejora con respecto al I Convenio de Renfe-Operadora estriba en lo siguiente:

- Por un lado, se extiende el incremento porcentual no sólo a los casos de accidente de trabajo, sino también, expresamente, los supuestos de enfermedad profesional.

- Además, desde el día 91º hasta los 18 meses de baja que es el límite de posibilidades de estar en esa situación de IT, se incrementa hasta el 25%, con lo que sumado todo, obtenemos el 100% de percepción sobre la base reguladora de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Con todos estos antecedentes, estamos en condiciones de confeccionar dos tablas, una para RENFE-Operadora, y otra para el ADIF, ambas referidas a las prestaciones de incapacidad temporal por razón de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Veámoslas:

<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.

### 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 y las pagas de cumplimientos de objetivos, 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, modificado por el I CC de ambas Empresas:

*“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.*

*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”.*

Respecto de la paga de cumplimiento de objetivos, no se excluye su abono íntegro como ha puesto de manifiesto la Audiencia Nacional, si bien, el resultado final está en manos actualmente del Tribunal Supremo.

Con independencia de otras posibles responsabilidades, también son posibles recargos en la prestación a cargo de la empresa en los casos en que se produzca el accidente de trabajo o enfermedad profesional con clara dejación de las medidas de seguridad y salud que en cada caso se presente.

### **3. ESPECIFICIDAD DEL I CONVENIO COLECTIVO DE RENFE-OPERADORA. Casos de superación retributiva de la base máxima de cotización.**

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 periodos 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 detraerán 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 2010, asciende a 3.198,00 €/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 14<sup>a</sup>, 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.

#### **4. ESPECÍFICIDAD DEL I CONVENIO COLECTIVO DE ADIF.**

El I Convenio Colectivo de ADIF, no tiene una cláusula similar a la del I Convenio de Renfe-Operadora para los supuestos en los que la retribución bruta supere la base máxima de cotización. Quizá los firmantes de dicho convenio, pensaron que con ese 5% adicional que se otorga por encima del Convenio de RENFE en los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que superen los 90 días de IT ya era suficiente, y por ello, no introdujeron esa cláusula de garantías por acercarse al salario bruto, si bien, tan sólo se nos ocurre, a bote pronto, como perjudicados al colectivo de estructura de apoyo y algunos mandos intermedios.

#### **5. XX CONVENIO DE CONTRATAS FERROVIARIAS.**

El XX Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias publicado en el BOE 13 agosto 2008 extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 pues se firmó por 5 años.

En su artículo 50 regula la incapacidad temporal dedicándole un extenso texto distinguiendo tres sectores:

**A. Sector de Limpieza y Servicios Auxiliares**, se abona el 100% de la base de accidentes, siempre que el trabajador o trabajadora, esté de baja por enfermedad y hospitalizado o bien, se trate de un accidente laboral. Cuando se trata de una baja por enfermedad común o accidente no laboral sin hospitalización se paga el 100% pero sólo el primer mes de IT. Dice así el apartado a) del artículo 50:

*“Sector de Limpieza y Servicios Auxiliares: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización por accidentes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, de los trabajadores afectados, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.*

*En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización para contingencias comunes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, durante el primer mes de aquélla”.*

**B. Sectores de removido y despachos centrales**, se abona el 100% de la base de accidentes, siempre que el trabajador o trabajadora, esté de baja por enfermedad y hospitalizado o bien, se trate de un accidente laboral. Cuando se trata de una baja por enfermedad común o accidente no laboral sin hospitalización se paga el 100% pero sólo a contar del día 16 de baja inclusive. Dice así el apartado b) del artículo 50:

*“Sectores de removido y despachos centrales: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización por accidente de la nómina del mes anterior a la fecha del mismo de los trabajadores, siempre que aquella proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo. Durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común, las empresas abonarán el 100% de la base de cotización para contingencias comunes de los trabajadores desde el decimosexto día inclusive.*

*Los casos de hospitalización mencionados en los apartados a) y b) se refieren a las situaciones concretas en que ésta es necesaria, y se produce dentro del proceso de Incapacidad Temporal por causa derivada del diagnóstico reflejado en la baja, y no cuando en un momento del proceso*

*acontece un suceso distinto al hecho causante primitivo, por el que sea preciso su ingreso hospitalario”.*

**C. Sector de desinfección**, se abona el 100% pero del salario real, es decir no se tiene en cuenta la base de cotización en el complemento que aporta la empresa, puesto que las retribuciones tienen que ser las mismas que si estuviera trabajando. Dice así el apartado c) del artículo 50:

*“Sector de desinfección: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el **100% del salario real** de los trabajadores”.*

La siguiente tabla, nos informa de manera sucinta sobre cuáles son los porcentajes en función del sector de la actividad de contratas:

<b>CONTRATAS FERROVIARIAS PORCENTAJES A PERCIBIR EN LA IT</b>				
<b>Sector de Limpiezas y Servicios Auxiliares</b>				
<b>CONTINGENCIA PROTEGIDA</b>	<b>DÍA DE BAJA</b>	<b>BASE DE CÓMPUTO</b>	<b>PORCENTAJE ACCIDENTE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN + HOSPITALIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE ACC. NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN SIN HOSPITALIZACIÓN</b>
Accidente laboral/ Enfermedad Profesional/Enfermedad común más hospitalización	1º al final	AT/EP	100%	-
Enfermedad común sin hospitalización/ Accidente NO Laboral	El primer mes	Contingencias Comunes	-	100%
	Del día 31º hasta el final del proceso de IT	Contingencias Comunes	-	75%

<b>Sector de Removido y Despachos Centrales</b>				
<b>CONTINGENCIA PROTEGIDA</b>	<b>DÍA DE BAJA</b>	<b>BASE DE CÓMPUTO</b>	<b>PORCENTAJE ACCIDENTE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN + HOSPITALIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE ACC. NO LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN SIN HOSPITALIZACIÓN</b>
Accidente laboral / Enfermedad Profesional / Enfermedad común más hospitalización	1° al final	AT/EP	100%	-
Enfermedad común sin hospitalización / Accidente NO Laboral	1° al 3°	Contingencias Comunes	-	-
	4° al 15°	Contingencias Comunes	-	60%
	16° al final de IT	Contingencias Comunes	-	100%
<b>Sector de Desinfección</b>				
<b>CONTINGENCIA PROTEGIDA</b>	<b>DÍA DE BAJA</b>	<b>BASE DE CÓMPUTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>	
Todas de IT	Todos	Salario real	100%	

## 6.- ANEXOS.

A esta Circular, le acompañan los documentos que siguen:

- I. Carta de Renfe-Operadora 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.



[www.sff-cgt.org](http://www.sff-cgt.org)