



REALIDAD DIGITAL ESPECIAL

CONSEJO CONSULTIVO



Julio 2014

EDITORIAL

Dentro de la Ley

Como pudimos constatar en el pasado Consejo Consultivo, la cercanía de las elecciones y la movilización de la plantilla municipal están abriendo caminos para la recuperación de nuestros derechos en el Ayuntamiento.

A la reunión acudíamos los sindicatos bajo la acusación de pretender imponer salidas fuera de la Ley (Personal afirmó en torno a la reducción de la Jornada de Verano, por ejemplo: “no hay desigualdad en la ilegalidad.” Pero CCOO presentó una batería de propuestas, todas ellas dentro de la legalidad.

En EMPLEO, solicitando la cifra resultante de la aplicación de la Tasa de Reposición de los ejercicios 2013 y 2014, y proponiendo su acumulación en categorías de servicios esenciales, con la vista puesta en la transformación de empleo temporal en estable. Además, propusimos el desarrollo de la promoción interna y la contratación de interinos, previo el necesario diálogo Administración-sindicatos, en aquellos ámbitos donde la política de amortizaciones seguida pone en riesgo la mejor calidad del Servicio Público municipal.

En JORNADA, proponiendo que las condiciones de aplicación del incremento sean homogéneas en el Ayuntamiento. Nos resulta intolerable que Dancausa afirmara que no se puede extender la Formación On-Line que rige en Policía Municipal y SAMUR al resto del Ayuntamiento, como fórmula para recuperar horas de trabajo, “por razones de peso”. Esos no son argumentos. Aún estamos esperando una respuesta, que no se produjo, a nuestra propuesta de reducir desde el 1 de agosto al 15 de septiembre la jornada de verano mediante la impartición de un curso de 33 horas (las que habría que recuperar, llegado el caso) Nuestras propuestas en torno a la Jornada siguen sin respuesta argumentada. Como quiera que son legales y que no tenemos edad para ser tratados como menores, seguiremos insistiendo.

En DERECHOS ECONÓMICOS, proponiendo el abono de la parte devengada de la paga 2012 en diciembre de este año aprovechando los 32 millones de gasto que están previstos en 2014 por encima de lo abonado en 2013. O anticipando la recuperación del Premio por Antigüedad (¡por fin hemos conseguido que vuelva a aparecer!) al ejercicio 2015. En abril de 2015 finaliza el periodo impuesto por el Gobierno a los Ayuntamientos para devolver la deuda generada en la antigua MUNPAL, que quedó establecida en una penalización del 8,6% sobre los gastos de Seguridad Social de cada uno de los traspasados al Régimen General de la SS. Este importe ronda los 14 millones anuales, por lo que al no estar prevista su desaparición de los gastos de los presupuestos 2015 su inversión en la recuperación de nuestro derecho sitúa nuestra propuesta dentro de la legalidad.

La negociación colectiva ha de dar respuesta a nuestras demandas. Las propuestas de CCOO están dentro de la legalidad. Como es fácil observar... ¡Sí, se puede!

Las Cuentas Claras

Revisión del Plan de Ajuste: todo por la deuda

El Ayuntamiento de Madrid está intervenido por el Ministerio de Hacienda a consecuencia de la enorme deuda contraída por Alberto Ruiz Gallardón. Dicha intervención, y los sucesivos rescates producidos para pagar a proveedores, obligan al Ayuntamiento a la elaboración de Planes de Ajuste que condicionan absolutamente los presupuestos anuales.

El pasado mes de junio, el Ayuntamiento aprobaba la segunda revisión del Plan de Ajuste



2012-2023. Esta vez para acogerse a la propuesta del Ministerio de Hacienda que permite rebajar los intereses de las deudas contraídas por los Ayuntamientos para el pago a proveedores. El nuevo Plan está presentado y aprobado, por lo que el ahorro de 277 millones de euros para las arcas municipales, en el pago de intereses, es ya un hecho cierto.

En la pasada reunión de Consejo Consultivo, CCOO defendió los mismos argumentos, fundamentalmente, que ante los otros dos Planes de Ajuste:

1. Los cálculos que realiza el Ayuntamiento sobre los ingresos municipales se realizan a la baja para justificar los recortes.

A pesar de que los responsables del Área de Hacienda afirman calcular “por prudencia” a la baja los ingresos provenientes de las transferencias del Estado y los impuestos, sencillos cálculos permiten a CCOO afirmar que los números se alteran con intencionalidad manifiesta. Y así fue. El ejercicio 2013 arrojó un incremento de los ingresos municipales, sobre lo presupuestado, de 209 millones de euros. ¿Adónde fueron a parar? Primero al superávit. Después a amortizar deuda contraída con la Banca.

En el presente Plan de Ajuste se nos pretende hacer creer que los ingresos de la financiación estatal mejorarán de manera jugosa a lo largo de todos los años del Plan 2014-2023, por encima de los 50 millones de euros, mientras que en 2015 se reducirán en 26,5 millones y en 2016 crecerán sólo 7. ¿“Prudencia”? Más bien, desde la legitimidad que nos da el haberlo descubierto y denunciado con motivo del primer Plan de Ajuste, desde CCOO afirmamos que se trata, sencillamente, de hacernos trampa.

2. El Capítulo I. la masa salarial del conjunto de la plantilla municipal, arroja un saldo positivo al final de año, predecible, que también se reserva para entregar a los bancos.

Según datos del Ayuntamiento incorporados al Plan de Ajuste en su segunda revisión (septiembre 2013), los gastos previstos en el Capítulo I serían de 1.266 millones de euros en el ejercicio 2013, y de 1.298 millones en el 2014. Es decir, 32

millones de euros que se prevén gastar más este año en Personal. Al tiempo, se anuncia la amortización en 2014 de unos 300 puestos de trabajo, lo que viene a representar un ahorro aproximado de unos 6,5 millones de euros sobre lo presupuestado. Preguntados por CCOO en el Consultivo, los responsables de Hacienda del Ayuntamiento afirman que se trata de una “*desviación presupuestaria*”. Para CCOO, alejados de esta pretendida explicación, lo que estamos realmente es ante una “*ocultación*” de recursos para destinar, al final del ejercicio (como ocurrió con 58 millones de euros en 2013) a rebajar deuda municipal, es decir, más regalos a la Banca. CCOO tiene otras propuestas para destinar esta partida (parte devengada de la paga 2012, contrataciones de personal...).

3. Sigue incrementándose la presión fiscal a la ciudadanía madrileña.

A pesar de la anunciada rebaja de impuestos, resumida en la retirada de la ilegal Tasa de Basuras, la realidad es que en los ejercicios 2014, 2015, 2016, seguirá incrementándose la presión fiscal (IBI, Plusvalía, IAE, ICIO, IVTM). Por ejemplo, la previsión de ingresos por IBI del año 2016 (año en el que está anunciada la rebaja, fuera del mandato de este Equipo de Gobierno) será de 234 millones más de lo recaudado en 2011, antes de revisar los valores catastrales. Por tanto, la mayoría de contribuyentes madrileños no verán reducido este impuesto, que desde el año 2003 se ha incrementado un 200%.

En conclusión, estamos ante un nefasto manejo de la deuda y de los presupuestos, perjudicial para la plantilla municipal y la ciudadanía. Las mejoras en la recaudación y las desviaciones presupuestarias al alza se destinan prácticamente en su totalidad al pago de la deuda. El ahorro previsto en personal durante estos próximos 10 años será superior a los 2.000 millones de euros, trasladándose prácticamente la totalidad del mismo al pago de la deuda, cuyos gastos en amortización e intereses crecen en más de 1.800 millones de euros.

La Ciudad de Madrid se encuentra en manos de unos gestores incapaces de buscar soluciones viables para la ciudadanía, y que guían su actuación por dogmas ideológicos que han mostrado su fracaso estos años.

Lo que dijo Dancausa

Empleo

El cambio de tendencia ya vislumbrado va a permitir encarar el corto y medio plazo con medidas que redundarán en beneficio de los trabajadores municipales.

En los últimos años se ha trabajado bajo una única premisa, salvaguardar el empleo. Incluso en dependencias donde se hacía necesaria la reducción de personal. Cuando se han amortizado plazas, siempre se trataba de vacantes y tras realizar “los análisis oportunos para no mermar con ninguna amortización la garantía de servicio”.

En cuanto a la convocatoria de plazas, los esfuerzos de gestión se han centrado fundamentalmente en la consolidación de empleo temporal. La tasa de temporalidad, situada hace siete años en el 15% se ha reducido hasta el 5,8% actual, y alcanzará el 2,5% cuando acaben los procesos de selección previstos.

Una excepción la representa la consolidación de empleo temporal de personal laboral que no permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pero donde el Gobierno municipal sigue instando a la Administración del Estado a que introduzca matices “que permitan levantar la actual prohibición”.

Encauzados los procesos de consolidación, “podemos ampliar el objetivo para la gestión paralela de las convocatorias de OPE”, anunció Dancausa. Será a partir de otoño cuando se convocarán parte de los procesos selectivos: unas 150 plazas de arquitecto superior y técnico, letrado consistorial, médico general y ATS de SAMUR, diplomado en trabajo social, ingeniero técnico, técnico de gestión, delineante, agente de movilidad, estenotipista/taquígrafo, técnico auxiliar de biblioteca, auxiliar de obras y vías públicas, y cocinero.

Tras ellas, se convocarán las categorías afectadas por los procesos de consolidación. Se estiman más de 200 plazas de las categorías de ingeniero superior, músico de la Banda, inspector técnico de Calidad y Consumo, programador, técnico auxiliar de transporte sanitario y oficial mecánico conductor, entre otras.

También en otoño se publicará la Oferta Pública de Empleo de 2014, integrando 80 plazas de servicios esenciales de seguridad y emergencias e incluirá la cifra máxima de plazas que permite la tasa de reposición impuesta por la normativa estatal.

Un fleco pendiente en la negociación es la plantilla tipo de las instalaciones deportivas municipales, donde el Ayuntamiento va a cubrir las vacantes producidas desde la firma del acuerdo alcanzado en 2011, siempre que la cobertura sea indispensable para la garantía del servicio.

Recuperación de la Acción Social

Los síntomas de recuperación económica y unas cuentas saneadas permiten al Gobierno municipal adelantar la recuperación de los créditos suspendidos en materia de Acción Social. Eso supone la recuperación de todas las ayudas en 2015, un año antes de lo recogido en el Plan de Ajuste.

En relación con los premios por años de servicio, cuya recuperación no puede asumirse en el mismo ejercicio presupuestario que las ayudas, Dancausa anunció la voluntad del equipo de Gobierno de levantar la suspensión en 2016 y abonar todos los pendientes entre 2012 y 2015 paulatinamente a lo largo de cinco años. Así lo recoge el Plan de Ajuste revisado que se ha remitido ya al Ministerio de Economía y Hacienda.

Lo que dijo Dancausa (cont.)

Jornada, paga extra y días de convenio

La opción en el tema de la jornada ha sido implantar una mayor flexibilidad horaria para aumentar las opciones de elección personal de los trabajadores para acomodar su horario durante el verano. De ahí que el pasado mes de febrero se aprobara en Junta de Gobierno una distribución que propiciaba la salida anticipada durante el periodo estival. Aunque algunos colectivos muy particulares, caso de Policía, Bomberos o SAMUR, disfrutaban de planteamientos distintos, éstos no se han podido “extrapolar al conjunto del resto de la plantilla por razones de peso”, argumentó Dancausa.

La misma interpretación cabe en la devolución de los llamados “moscosos” y “canosos”, reducidos por imperativo del Estado. En este caso, el Gobierno municipal ha hecho la interpretación más amplia de la norma. Eso llevó a mantener inalterados los permisos causales retribuidos, aún cuando “la normativa legal podía introducir dudas que cuestionaran su validez”. “No eludimos hacer uso de los márgenes que otorga el legislador. Pero cuando se nos otorgan tales márgenes”.

Y en cuanto a la paga de navidad correspondiente a 2012, la delegada recordó la inexistencia de sentencia firme sobre esta cuestión y, además, la “Administración tiene prohibido transaccionar y, con carácter general, está obligada a recurrir las sentencias que se dicten en su contra”.

Propuestas de CCOO

Agrupamos las propuestas que presentamos ante el Consejo Consultivo en tres ámbitos:

EMPLEO

Oferta de Empleo Público (OEP) 2014:

El año 2013 no hubo OEP municipal. Para CCOO este ejercicio se debería actuar en una doble vertiente. Primero, la cantidad de puestos de trabajo a incluir este año habría de ser la suma de la pequeña Tasa de Reposición que permite el Gobierno, de los dos ejercicios 2013 y 2014. Segundo, conforme al artículo 21, punto 3, de los Presupuestos Generales del Estado 2014, CCOO propone que el resultado se acumule en aquellas categorías que sindicatos y Corporación consideremos esenciales, más allá del Área de Seguridad. En este sentido, creemos llegado el momento de incluir un número importante de categorías laborales, en la idea de ir convirtiendo las altas tasas de temporalidad existentes en este colectivo en empleo estable.

Conforme a lo establecido en la legislación, CCOO propone la inclusión en esta OEP de promociones internas, que no contabilizan a efectos de la Tasa de Reposición:

Además de dar cumplimiento a lo contemplado en el Acuerdo-Convenio en lo referido a las 100 plazas de Administrativo, creemos también llegado el momento de contemplar la finalización de procesos incompletos, comprometidos en acuerdos, o de resolver problemas de funciones que están siendo resueltas en la Justicia a golpe de sentencias. Para ilustrar con ejemplos de lo expuesto, no exhaustivos, estaríamos hablando de: Auxiliar Sanitario, Auxiliar de Servicios Sociales, Auxiliar Laboratorio, OTS de SAMUR, Oficial Mecánico Conductor, POSI y Oficial 1ª de las bibliotecas, Bomberos..., además de retomar el camino establecido en el Convenio para hacer realidad la desaparición del Grupo E, iniciando el proceso con la categoría POSI.

Contrataciones en servicios esenciales:

El artículo 21, punto 2, de los Presupuestos Generales del Estado 2014, permite contratar personal interino en aquellos servicios esenciales que lo necesiten. En base a este precepto, y a la normativa específica municipal, el Ayuntamiento ha contratado más de 40 Ayudantes de Archivo y Bibliotecas, y en este 2014 a ingenieros para Medio Ambiente y diversas categorías en la empresa municipal Madrid Destino.

CCOO propone la contratación urgente de personal en los servicios esenciales en los que, conforme a la negociación colectiva, se determine que existen necesidades inaplazables. Entre ellos, sin ser exhaustivos, CCOO propone: Albergue San Isidro; Agentes de Movilidad; Laboratorio Municipal; Servicios Sociales; Técnicos de las Juntas y del AGLA; Jardines; Bibliotecas (apertura de la de Barceló)...

Propuestas de CCOO (cont.)

JORNADA

Días atrás, los responsables de Personal acusaron por escrito a la representación sindical de realizar propuestas sobre la materia que son ilegales. Su reacción la expresaron con la frase “no hay desigualdad en la ilegalidad”.

CCOO expuso en el Consejo Consultivo lo que en nuestra opinión representa un engaño a la ciudadanía. El Gobierno de Rajoy, y el Partido Político que lo sustenta, combinan los insultos a las empleadas y empleados públicos, acusados de indolencia laboral, con la reducción de la jornada de verano, sin recuperación, mediante instrucciones y decretos tramposos allí donde gobiernan.

En nuestro Ayuntamiento, dentro de la legalidad, se han desarrollado acuerdos de aplicación del incremento de jornada obligatorio que apuestan por aprovechar esta circunstancia para desarrollar Formación On-Line (Policía Municipal, SAMUR), o que reducen la Jornada nocturna en aplicación de coeficientes reductores obligatorios según Normativa europea (Bomberos).

Como vemos a continuación, las propuestas de CCOO combinan la crítica que hemos venido realizando de las actuaciones gubernamentales en la materia, con propuestas de aplicación insertas en la más estricta legalidad municipal.

Jornada de verano 2014:

CCOO propuso que a partir del 1 de agosto se redujera la jornada (que para jornadas ordinarias se concretaría en el horario de 8:00 a 14:00 horas), y que las 33 horas resultantes, pendientes de recuperar, se dedicaran a la realización de un curso On-Line antes de finalizar el año. De esta propuesta quedarían eximidos los que tienen bolsa de horas, o bien porque ya han tomado las vacaciones de verano, o bien porque han ampliado horario en el primer semestre del año.

Jornada para 2015:

Mientras se mantenga en vigor el injusto e improductivo incremento de Jornada aprobado por el Gobierno, CCOO propuso el desarrollo de un proceso de negociación que homologue las condiciones generales de la Jornada anual de trabajo para el conjunto de la plantilla municipal.

Para nuestro Sindicato la negociación ha de tener dos puntos de partida:

- Por un lado, el hecho incuestionable de que la compensación de una parte de la jornada mediante el desarrollo de la Formación On-Line no sólo es legal, sino que ha de tener en cuenta que tanto en Policía Municipal como en SAMUR se está ya desarrollando (PM: 72 horas de Formación On-Line; SAMUR: 85 horas Formación On-Line).
- En segundo lugar, que la aplicación de la reducción de días de libre disposición (“moscosos” y puentes) se hizo sin tener obligación legal de suprimir nuestros días de diferencial (2 y 2), y que los “canosos” generados antes de la entrada en vigor del Decreto que los suprimió es constitucionalmente ilegal.

Propuestas de CCOO (cont.)

DERECHOS ECONÓMICOS

Paga 2012, Plan de Pensiones, Premio por Antigüedad

En este capítulo referido a nuestros derechos económicos, CCOO fundamentó la propuesta de recuperación inmediata en dos circunstancias:



1. El Capítulo I de los Presupuestos Municipales para 2014 contempla la existencia de 32 millones de euros por encima del gasto realizado en 2013.

Además, como establece el propio Plan de Ajuste Revisión 2014, se amortizarán 300 puestos de trabajo, con un coste estimado de 6,5 millones de euros.

CCOO propuso en el Consejo Consultivo que

sin subir la masa salarial, por tanto dentro de la más estricta legalidad, se acometa en este ejercicio 2014 el cumplimiento de las sentencias que nos dan la razón para el cobro de la parte devengada de la paga 2012, empleando la parte correspondiente de estos 32 millones de euros.

Además, CCOO reclamó el cumplimiento del Acuerdo-Convenio en lo referido al destino del 0,5% de la masa salarial (unos 6 millones de euros) al Plan de Pensiones municipal, también en este ejercicio (pues como vemos, es posible hacerlo sin tampoco incrementar la masa salarial) En este caso, a partir del reconocimiento de la deuda, CCOO se mostró abierta a buscar otras fórmulas de uso, a través de la negociación colectiva, distintas al ingreso en el Plan de Pensiones.

2. En el próximo mes de abril (2015) finaliza el periodo de pago de sobrecoste en gastos de seguridad social establecido por el Gobierno sobre la parte de la plantilla que proviene de MUNPAL.

Cuando en los años 90 el Gobierno aprobó el paso de las plantillas municipales desde la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local al régimen general de la Seguridad Social, estableció una penalización para cubrir el enorme agujero que los malos gestores habían provocado en la Mutualidad.

Pues bien, ese sobre coste del 8,6% en gastos de Seguridad Social por cada una de las empleadas y empleados públicos que pasaron desde la MUNPAL, finaliza el próximo mes de abril de 2015. Y su importe es del entorno de los 14 millones de euros anuales.

Por tanto, CCOO propone que este gasto que se ha venido produciendo en los últimos 20 años, y de cuya finalización el Plan de Ajuste no se hace eco en términos de adelgazamiento del Capítulo I, se destine a la recuperación del Premio por Años de Servicio en el ejercicio 2015. Al fin y al cabo, Dancausa no sólo hizo reaparecer en el Consejo Consultivo este derecho -haciéndose eco de las demandas sindicales-, sino que dejó pendiente su posible recuperación antes de 2016 al supeditarla a la evolución económica del Ayuntamiento.

Demandas paga y “canosos”



RECLAMACIÓN DE LA PAGA EXTRA

La sentencia firme que Concepción Dancausa exigía en el Consejo Consultivo que existiera para abonarnos la parte devengada de la paga extra 2012 a toda la plantilla del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos ya la tiene: nuestra Corporación está condenada en firme al abono de la paga 2012. Ellos querían una SENTENCIA FIRME, según sus propias palabras recogidas en el escrito que la Directora de Relaciones Laborales nos remitió el pasado 4 de julio (colgado en Ayre). Ya no hay excusa para que la Delegada de Hacienda ordene el abono de la parte devengada de la paga extraordinaria...

La Empresa Municipal Madrid Destino la abonó en marzo de este año, porque decidió, con acuerdo del Comité de Empresa, acatar la Sentencia 163/14 (y su posterior recurso), favorable a su abono en la Empresa Madrid Visitors & Convención Bureau, una de las entidades mercantiles integrantes de la nueva Madrid Destino. Además, la Dirección de la Empresa decidió, suponemos que con el visto bueno del Área de Economía y Hacienda del Ayuntamiento, hacerla extensiva a TODOS los trabajadores y trabajadoras de la actual Madrid Destino, no sólo a los de MV&CB).

Pues bien, aquí tiene la Delegada la Sentencia Firme en el ámbito del Ayuntamiento (accionista único de Madrid Destino) a la que apela para pagar a TODOS los trabajadores y trabajadoras la parte devengada de la paga 2012.

CONFLICTO COLECTIVO SOBRE DÍAS DE ANTIGÜEDAD (ARTS 48.2 Y 50 EBEP)

Tenemos ya dos sentencias en juzgados de Primera Instancia condenando a la Administración: la del Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 6 de Bilbao, de la cual CCOO es parte activa, y la presentada por CITAM (a la que se adhirió CCOO, pues fundamentaba la reclamación de los “canosos” en la previamente ganada en Bilbao). En ambos casos los fallos condenan a las dos administraciones declarando contrario a Derecho la supresión de los días de libre disposición por razón de antigüedad, generados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 20/2012.

CCOO presentó también demanda de Conflicto Colectivo sobre el particular, pero a diferencia de CITAM, como nuestros compañeros informaron mediante comunicado en su momento, no incluimos en ella los moscosos y días de puente robados, al entender que los fundamentos jurídicos para su reclamación son distintos en uno y otro caso. El Juzgado que entendió del caso no permitió la acumulación de las dos demandas por este motivo. Esta Sentencia, de alguna manera da la razón a nuestro modo prudente de actuar, pues lamentablemente la Magistrada niega la recuperación de los moscosos y puentes.

Ninguna de estas dos pioneras sentencias son firmes. En el caso de la de Bilbao la Administración ya ha presentado recurso. En el caso de la de CITAM, un comunicado anunciaba la semana pasada recurso sindical, de igual manera, pero con distintos argumentos y objetivos, que se dispondrá a hacer el Ayuntamiento.

Otra oportunidad perdida

La política de austeridad impulsada por el Gobierno Central y adoptada con entusiasmo por la Administración Municipal, ha supuesto **durísimos recortes** para el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Madrid.

La reunión del Consejo Consultivo celebrada el pasado día 23 de Julio puso de manifiesto las pretensiones de la Corporación Municipal de “**vender**” una mejora económica y de “**gestión**”, que si bien es cierto que se produce vía ingresos, a la vez anuncia un fracaso en su política financiera pues esas mejoras solo se destinarán en su mayoría al pago de la deuda; obviando proyectos de inversión en la Ciudad y la recuperación de los derechos laborales perdidos para los empleados y empleadas municipales.

La lectura triunfalista de la Delegada de Economía, Hacienda y Administración Pública, Sra. Dancausa, supone un motivo de tristeza para toda la plantilla municipal; pues las expectativas que pudiéramos tener antes de la reunión del Consejo Consultivo se vieron truncadas por la negativa del Equipo Directivo y en especial de la Sra. Dancausa a asumir y negociar las peticiones de CCOO apoyadas en las múltiples sentencias dictadas en los últimos meses que **ponen en duda la constitucionalidad** de los recortes efectuados.

La *táctica de recurrir* todas las sentencias supone un traslado en el tiempo del problema, dejando en “**herencia**” la resolución del mismo, cuestión que me parece un error.

Dado que si nos anuncian que la mejora económica es ya un hecho, el traslado de esas mejoras al ámbito laboral con la recuperación de derechos **sería la consecuencia lógica**, y no el resultado, de **sentencias judiciales firmes**.

Eladio Infante Vadillo
Secretario Gral. Sección Sindical Áreas y Servicios Centrales
y Presidente de la Junta de Personal de Servicios Generales



¿Cómo nos afecta el Real Decreto de IT si estás de baja médica por enfermedad común (no accidente laboral)?



El Consejo de Ministros nos impuso otro R.D. 625/2014, de 18 de julio, esta vez para cumplir su amenaza de regular determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

¿CÓMO NOS AFECTA SI ESTAMOS DE BAJA MÉDICA POR ENFERMEDAD COMÚN (NO ACCIDENTE LABORAL)?

- Los facultativos del Servicio Público Salud (SPS) o del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) siguen siendo los ÚNICOS que pueden dar el alta médica a los trabajadores.

- Se sustituye el sistema de expedición de los partes médicos de confirmación, que si antes se recogían cada 7 días, ahora su periodicidad queda ajustada a la previsión del seguimiento clínico:

- proceso de baja de 1 a 5 días se dará el alta y la baja al mismo tiempo.
- proceso de baja de hasta 30 días se renovará la baja cada 14 días.
- proceso de baja de entre 31 y 60 días se confirmará la baja cada 28 días.
- a partir de una duración estimada de 61 días se entregará cada 35 días.

- En los partes de baja debe constar obligatoriamente la duración probable de la incapacidad temporal y la fecha del nuevo reconocimiento médico, y diariamente las nuevas bajas y altas del SPS se comunicarán al INSS, y éste a las mutuas.

- ASEPEYO puede citarte (comunicándotelo con una antelación mínima de 4 días hábiles) desde el primer día de la baja laboral, pidiendo incluso propuesta de alta “motivada” (si no ven justificación a la baja del trabajador) a las inspecciones médicas de los SPS, que dispondrán de 5 días hábiles para responder tanto al INSS como a las Mutuas. Si no hay contestación o ésta fuera negativa, la Mutua podrá enviar dicha propuesta de alta al INSS que tendrá un plazo de 4 días para responder a la misma. El INSS tendrá la potestad última de la continuidad o no de la baja.

- Con la modificación actual, si NO acudes al reconocimiento médico de la Mutua y tampoco justificas debidamente tu ausencia en el plazo de 10 días, existe la posibilidad de que cautelarmente te suspendan el derecho al subsidio (antes era automáticamente). ASEPEYO tiene la capacidad de declarar justificada o no la incomparecencia del trabajador. Además, el Inspector Médico del INSS, en el ejercicio de sus competencias, podrá expedir el alta médica por incomparecencia.

Más información en:

[R.D. 625/2014, de 18 de julio publicado en el BOE número 176, lunes 21 de julio de 2014.](#)

