

## CC.OO. y ASOCIAS demandan al Gobierno de Canarias por la reducción de la prestación por Incapacidad Temporal de los Empleados Públicos

28 de junio de 2010



Un momento de la rueda de prensa

CCOO y ASOCIAS demandan al Gobierno de Canarias por la reducción de la prestación por Incapacidad Temporal de los Empleados Públicos

Los trabajadores incluidos en el Régimen General tienen derecho, en caso de incapacidad temporal (IT) justificada médicamente, a que se les supla las rentas del trabajo, recibiendo de la Seguridad Social un subsidio del 75% de las retribuciones, y de la empresa para la que trabaja una mejora voluntaria (el 25%

restante), hasta completar el sueldo que percibe normalmente por su trabajo.

Tanto la Administración Central del Estado, desde hace más de cuarenta años, como todas las Autonomías desde su creación, han venido aplicando esta mejora, durante todo el tiempo de la baja por motivos médicos. Estos beneficios alcanzan a los empleados públicos, sean funcionarios, estatutarios o laborales.

En el Sector Privado, al igual que en la Administración estatal y autonómica, la aportación de la mejora por parte de la Empresa, en caso de incapacidad temporal, hasta el 100% del salario, es contenido habitual de los Convenios Colectivos de la práctica totalidad de las grandes empresas de todos los sectores, y de la mayor parte de las medianas empresas de este país. Aunque hay excepciones, como las dedicadas a la enseñanza privada, que no aportan esa mejora a la subvención por IT.

Sin embargo, los funcionarios y el personal de los hospitales y centros de salud de la Comunidad Autónoma de Canarias, hemos visto, como desde una disposición adicional de la Ley de Presupuestos para este año, se suprime la mejora, cuando las enfermedades superen los tres meses de duración, salvo que los propios empleados enfermos soliciten a la Comisión Evaluadora creada al efecto, someterse a un examen de su situación, la cual decidirá, conforme a criterios de malignidad, cronicidad, gravedad e historial de bajas, si pueden o no seguir percibiendo la totalidad de sus salarios, es decir, si pueden o no, llegar a fin de mes, puesto que la cuantía de la mejora, un 25% de las retribuciones, supera con creces, la capacidad de ahorro de la mayor parte de los empleados enfermos. **CANARIAS ES LA ÚNICA COMUNIDAD AUTÓNOMA A LA QUE SE LE HA OCURRIDO ESTA IMAGINATIVA IDEA.**

El Decreto 35/2010, que desarrolla esta medida, ha sido recurrido en la vía contenciosa administrativa por la Asociación Canaria de Inspección y Administración Sanitaria (ASOCIAS) y por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras Canarias, al objeto de anular esta disposición, ya que nos parece:

**1.- UNA MEDIDA INJUSTA**, porque se aplica a los trabajadores enfermos de larga duración, los más vulnerables, sin respetar siquiera las situaciones que están especialmente protegidas en todos los convenios y ordenamientos laborales del mundo civilizado, como son las situaciones de incapacidad temporal que se dan durante el embarazo, que al no concurrir los criterios de malignidad y cronicidad, no tendrían derecho a la mejora. O por motivos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, que tampoco se libran de la merma del 25 % de los salarios.

**2.- UNA MEDIDA PELIGROSA** para la salud de los empleados enfermos. Como ejemplo, la funcionaria que tenga un embarazo de alto riesgo deberá ahora sopesar entre el riesgo "cierto" de perder el 25% de su salario, en momentos que se generan más gastos domésticos, y el riesgo "incierto" de poder perder su embarazo, si abandona el reposo médico y se incorpora prematuramente a su trabajo.

**3.- UNA MEDIDA A NUESTRO JUICIO ILEGAL y DISCRIMINATORIA**, pues vulnera principios constitucionales y de la legislación básica en materia de seguridad social y protección de datos de carácter personal, atentando además al derecho a la intimidad de los empleados enfermos, al utilizar ilegalmente datos de sus historias clínicas con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador, por parte de funcionarios que no deberían tener acceso a esos datos confidenciales al no contar con la cobertura legal necesaria.

**4.- UNA MEDIDA INEFICAZ**, si se trata de combatir el absentismo, pues no persigue controlar los procesos de incapacidad temporal, ni dar altas a quienes hacen un uso abusivo o fraudulento de la prestación, sino discriminar económicamente a los empleados a los que se le reconoce que deben seguir de baja por incapacidad para reincorporarse a sus trabajos, provocando que soliciten el alta voluntaria, pese a tener mermada su productividad.

**5.- UNA MEDIDA INEFICIENTE**, pues las pretendidas economías que imaginamos se intentan hacer, mediante la reincorporación forzada de trabajadores enfermos, va a ser contrarrestada por los gastos sanitarios adicionales que comportan el alargamiento de la curación o mejoría de los procesos patológicos de los pacientes incorporados prematuramente.

**6.- UNA MEDIDA GENERADORA DE INSEGURIDAD JURÍDICA**, al basar las decisiones de la Comisión en criterios subjetivos y discrecionales, facilitando las acusaciones de favoritismo o arbitrariedad en las propuestas emitidas.

**7.- UNA MEDIDA QUE, PARADÓJICAMENTE, PREMIA EL ABSENTISMO LABORAL**, al puntuar positivamente hasta seis episodios de baja en los últimos dos años, por lo que para ser evaluado positivamente es preferible haber tenido bajas anteriores a no tenerlas.

**8.- UNA MEDIDA CARA Y CONFLICTIVA**, pues con ella, y por las razones antedichas, se judicializará más aún si cabe, la relación entre los empleados públicos y la Administración Autonómica, que tendrá que abonar las retenciones indebidas y las costas judiciales, con cargo a los contribuyentes.

**9.- UNA MEDIDA SOCIALMENTE RETRÓGADA**, pues nos devuelve a la época anterior a la aparición de la seguridad social, hace ya más de 50 años, yendo en sentido contrario a las conquistas de las sociedades modernas y avanzadas.

**10.- UNA MEDIDA QUE NOS HACE ESTAR CADA VEZ MENOS ORGULLOSOS DE TRABAJAR DONDE LO HACEMOS.** Las motivaciones esenciales de los empleados no solo son las derivadas del trabajo bien hecho. Para estar orgulloso de un trabajo, éste nos ha de permitir vivir con dignidad y generar derechos que nos ofrezcan certidumbres ante las contingencias que inexorablemente nos depararán la salud y la vida. Al parecer, alguien ha creído que los empleados públicos de Canarias no lo merecemos.

Por ello, además de interponer la correspondiente demanda en los tribunales de justicia, hacemos un llamamiento a la sociedad, los colegios profesionales, las asociaciones, las organizaciones sindicales y a los empleados públicos de Canarias, para que apoyen nuestra iniciativa para acabar con esta norma injusta, con este nuevo ataque a los derechos de los trabajadores y la intromisión en las competencias de órganos cuyas funciones y trabajo están más que constatados. Anunciando igualmente nuestra disposición a colaborar con las autoridades competentes al objeto de hacer viables las prestaciones públicas así como el control del absentismo laboral.