

CCOO requereix a la Diputació que garantisca la plenitud retributiva dels permisos de conciliació i de les situacions d'IT

*CCOO hem demanat a la Diputació mesures per a garantir la plenitud dels **drets econòmics** del personal durant els **permisos de conciliació** (maternitat, paternitat, etc.) i durant la **incapacitat temporal (IT) de llarga duració**. La Diputació no està assegurant, en determinats casos dins d'aquestes situacions, la percepció dels drets econòmics al 100%.*

Permisos retribuïts de conciliació familiar

Les situacions de maternitat, paternitat i altres connexes generen dret de permís retribuït, el qual permet la conciliació mitjançant la dispensa de la prestació laboral, sense que això supose, teòricament, una minva econòmica. En qualsevol permís retribuït diferent dels de conciliació

(assumptes propis, per exemple), la Diputació paga directament les retribucions al 100%, sense que s'altere de cap manera la dinàmica de confecció i abonament de la nòmina. Però això no succeeix així en els casos dels permisos de conciliació, perquè, al tindre aquests permisos com a supòsits de fet vicissituds que, al mateix temps, generen dret de prestació pública de la Seguretat Social, la Diputació entén que el dret a la prestació substitueix els drets retributius.

Evidentment, si l'import de la prestació a la qual es té dret durant la durada d'un determinat permís de conciliació fora, en la seua quantia, igual al 100% de les retribucions, la substitució d'aquestes per aquell seria correcta. Però això no sempre és el cas. En efecte, encara que l'import de les prestacions d'aquest tipus és del 100% de la base reguladora del mes anterior al fet causant, en molts casos això no significa que la prestació arribe al 100% de les retribucions. Per exemple, com que les bases de cotització tenen un límit màxim, és possible que es tinga unes retribucions superiors a la base i, per tant, el 100% d'aquesta serà inferior al 100% de les

retribucions. També succeeix que, al marge de la regla de càlcul de la prestació, aquesta sempre té establida una quantia màxima per la normativa de Seguretat Social, de manera que si una persona té unes retribucions superiors a eixe import màxim, el cobrament d'aquesta no aconsegueix, òbviament, el nivell del 100% de les retribucions.



Per tant, en els casos en què les retribucions superen, en quantia, l'import de la prestació a la qual es té dret, la pràctica administrativa de la Diputació de no pagar nòmina, sota la presumpció que el caràcter retribuït dels permisos de conciliació queda assegurat mitjançant la prestació, és incorrecta, perquè, d'aquesta manera, la persona empleada que es troba en tal supòsit experimenta una lesió del seu dret als permisos de conciliació en el vessant d'aquests de ser retribuïts.

Lesió la mesura de la qual ve donada per la quantia de la pèrdua econòmica, que és la diferència entre retribucions i prestació.

CCOO sol·licitem l'establiment d'un **complement retributiu a les prestacions de la Seguretat Social** que protegeixen les situacions que generen dret als **permisos retribuïts de conciliació**.

Complement que consistirà en l'abonament de la diferència econòmica entre retribucions i prestació, quan aquelles siguen superiors a aquesta. La suma de la prestació i d'aquest complement garantirà, òbviament, el caràcter plenament retribuït d'aquests permisos.

Situacions d'IT de durada superior a l'any

La IT té dues facetes: és una declaració mèdica d'incapacitat temporal que eximeix del treball per malaltia o accident; i és l'acte formal que declara la contingència protegida per la Seguretat Social, generant dret a la prestació econòmica per IT. A més, quan per acord/conveni l'Administració té establida una millora voluntària de la prestació pública, la IT també dona dret a aquesta millora. En aquest sentit, en la

Diputació tenim el **complement per IT**, que és una quantia addicional, a càrrec de la Diputació, fixada en la diferència entre el 100% de les retribucions i l'import de la prestació pública. El resultat final és que es percep, en la nòmina mensual, la mateixa quantia que la que es percebia abans de la IT.

El complement es percep en tots els casos, perquè la prestació pública és sempre inferior a les retribucions. L'instrument a través del qual els dos drets econòmics es compleixen és la nòmina. En efecte, durant la IT es continua percebent la nòmina, i en ella apareixen dos conceptes: la prestació pública i el complement. Això no significa que siga la Diputació qui paga realment ambdós conceptes, doncs, encara que el complement sí que és al seu càrrec, la prestació pública ho és a càrrec de la Seguretat Social. La Diputació paga la prestació pública per pagament delegat; és a dir, avança la prestació, però després la compensa amb la Seguretat Social.

El pagament delegat s'aplica mentre la IT no excedisca el temps màxim ordinari previst en la normativa (365 dies). Transcorregut eixe temps màxim, si la situació d'incapacitant es manté, l'INSS pot acordar una pròrroga de la IT de, en principi, fins a 180 dies més. Durant la pròrroga, subsisteixen els mateixos drets: el dret a la prestació pública, però també al complement. No obstant això, es produeix un canvi en el sistema de pagament de la prestació pública, que consisteix en passar al sistema de pagament directe per la Seguretat Social.

Ací és on es produeix el problema. El pagament

directe consisteix en el fet que la Seguretat Social abona directament la prestació pública, fora de la nòmina de la Diputació. Però la Diputació hauria de continuar pagant mensualment la nòmina al treballador, per a poder complir amb el complement d'IT. No obstant això, aquesta no és la realitat, perquè **quan es prorroga la IT, la Diputació aprova un decret de suspensió de nòmina, sota el pretext que la gestió del pagament de la IT passa al sistema de pagament directe.** Aleshores,

què passa amb el complement? Simplement, es deixa de percebre. Encara que com a dret no es perd, **la suspensió de la nòmina implica la suspensió del complement.** Una vegada acaba la IT prorrogada, si es sol·licita el complement, la Diputació el reconeix i el paga, pel total no pagat.

Per a CCOO aquesta pràctica és incorrecta. **El complement s'hauria de**

pagar regularment, mes a mes, i no al final de la IT. A més, no hauria d'haver-se de sol·licitar, perquè els drets econòmics s'han de satisfer d'ofici, sense prèvia sol·licitud. També hem de tindre en compte que les empleades i empleats, en la nostra relació amb la Diputació, solem guiar-nos per dos principis que, d'altra banda, estan afirmats per la llei: el de bona fe i el de confiança legítima. Aquests principis signifiquen que el normal és pensar que la Diputació fa les coses bé, i que si a una persona se li suspén la nòmina en la pròrroga d'IT, serà perquè és el correcte, bé siga perquè potser durant la pròrroga no hi ha complement, o bé siga perquè, potser, d'alguna manera, eixe complement l'acaba per pagar la Seguretat Social. Aleshores, per desconeixement o per confiança, és probable que hi haja casos en els quals no se sol·licite el pagament del complement. Com a resultat, el treballador acabaria per perdre el seu dret i, recíprocament, la Diputació estaria fent caixa amb ell.

Per tot això, CCOO sol·licitem a la Diputació que deixi de suspendre la nòmina en les pròrrogues d'IT, per a poder així pagar, regularment i d'ofici, el complement.

