
PROPUESTA DIRECCIÓN PRESTACIONES IT (26/06/2012_i)

16.3.- Prestación por Incapacidad Temporal (I.T.)

~~La escala de absentismo se mantiene en sus valores actuales y se tendrá en cuenta al realizar el cálculo del absentismo a las plantas de TR Amurrio en cómputo global. El resto de los apartados se mantienen vigentes.~~

La empresa realizará la cobertura de la prestación económica por incapacidad derivada de contingencias comunes y mantendrá el control de altas y bajas, por enfermedad común, accidentes no laborales, en el sistema público de salud.

Enfermedad Común

El tratamiento económico de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se basa en los siguientes principios:

1º). Se establece un sistema de abono de los complementos por IT calculado de acuerdo con los siguientes criterios:

A. En los supuestos de Hospitalización e Intervención Quirúrgica el trabajador tendrá derecho, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente artículo, a que se le apliquen los complementos salariales por IT, al completo, desde el primer día de la hospitalización o intervención quirúrgica. Los procesos de IT que entren dentro de este supuesto no se tendrán en cuenta para el cómputo de procesos de IT que se establecen en el apartado B.

En los supuestos de IT con hospitalización o Intervención Quirúrgica, junto al parte de baja se presentará justificante de hospitalización o intervención quirúrgica emitido por el centro hospitalario.

Si la hospitalización se produce una vez iniciada la situación de baja, el justificante se aportará con el primer parte de confirmación que se presente, una vez iniciada la hospitalización. En este caso se procederá a la regularización de los complementos desde el primer día del proceso de IT. En la situación de IT por enfermedad común con intervención quirúrgica, junto con el parte de baja se presentará informe médico que acredite la práctica de una intervención quirúrgica o de una intervención médica invasiva. Se considerarán intervenciones médicas invasivas las colonoscopias, gastroscopias u otras de características similares, en los supuestos que puedan plantearse dudas, se estará al criterio del Servicio Médico de Empresa. Si la intervención quirúrgica se produce una vez iniciado el proceso de IT, el informe se aportará junto con el primer parte de confirmación que se presente una vez producida la intervención. En este caso se procederá a la regularización de los complementos desde el primer día del proceso de IT.

B. En los supuestos de IT por enfermedad común o accidente no laboral, diferentes de los establecidos en el apartado anterior, el complemento económico se calculará de la siguiente manera:

a. Desde el primer día hasta el tercero de la IT, ambos inclusive, se abonará el 50% del complemento, en la primera baja del año natural, calculado de acuerdo con las reglas

que se establecen en el presente artículo y de acuerdo con la tabla establecida más abajo.

b. En la segunda baja del año natural se le abonará el 40% del complemento de acuerdo con las reglas de cálculo establecidas en el presente artículo y de acuerdo con las tablas establecidas en el mismo.

c. Para procesos posteriores, en el mismo año natural, el complemento de IT se calculará a partir del cuarto día.

d. Desde el cuarto día de la baja hasta el día 20, se abonará el 75% del complemento calculado de acuerdo con las reglas establecidas en el presente artículo y en las tablas establecidas en el mismo.

e. Desde el día veintiuno hasta el día cuarenta y cuatro, se abonará el 85% del complemento calculado de acuerdo con las reglas establecidas en el presente artículo y en las tablas establecidas en el mismo.

f. A partir del día 45 de la baja se aplicará el complemento calculado de acuerdo con las reglas establecidas en el presente artículo y con las tablas establecidas en el mismo.

2º). Se crea un sistema único que aplicará en los 20 primeros días de I.T., teniendo en cuenta las reglas establecidas en el apartado anterior, el salario real con valores de tablas (S.R.) y en los siguientes días la "BASE A", con el límite del tope de cotización, como término de referencia.

3º). La mejora propuesta, con su incremento de coste correspondiente y mejora de la situación del trabajador enfermo, debe ir acompañada de un ejercicio de responsabilidad.

Estas medidas deben ir acompañadas de otras complementarias, como son:

- Mayor agilidad en los tratamientos, especialmente los quirúrgicos.
- Contacto frecuente con el S.M.E.
- Colaboración de la representación de los trabajadores para la adecuada mentalización de todo el colectivo y la aplicación de las medidas que se arbitren para mejorar la salud del colectivo de T.R.
- Concienciación de todo el personal en el ejercicio responsable de la situación de incapacidad temporal.

Todas estas medidas se desarrollan adecuadamente en el **Plan de Seguimiento** que se propone a continuación.

Tratamiento a aplicar:

Bajas Absentismo % T.A.M. (Personal D.C).	De 1º al 20 día: % S.R.	Más de 20 días : % Base A
Hasta el 3,5	100	100
del 3,51 al 3,75	97	100
del 3,76 al 4,00	94	100
del 4,01 al 4,25	90	95
del 4,26 al 4,50	85	95
más del 4,5	80	95

El Salario Real (**S.R.**) = S.C. + antigüedad + incentivo (Tablas)

La Base A = Suma de todos los conceptos mensuales que integran la base de cotización del mes anterior y hasta el tope de la misma.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal deberá percibir ~~el 100%~~ de las pagas extras en igual porcentaje que el correspondiente al complemento que se le calculase en función del absentismo, con una garantía mínima, en cualquier caso, del 60% de la paga extra que le hubiese correspondido si hubiese estado en situación del alta médica, y sólo en el caso de que mensualmente perciba más cantidad por I.T. que la garantía que fija el Convenio, esa cantidad de más se considerará a cuenta de la paga extra y se descontará el importe de más percibido anteriormente cuando llegue el abono de la paga extra.

Accidente Laboral

Los complementos que se establecen para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo garantizan la percepción de unos ingresos, suma de las indemnizaciones de la Seguridad Social y de los complementos a cargo de la empresa, hasta el 100 % de la base "A" y hasta el tope de la misma - sin horas extras ni gratificaciones - desde el primer día y sin tener en cuenta el absentismo.

Los requisitos para la percepción de estos complementos son:

Someterse a cuantos requerimientos sean precisos a juicio del Servicio Médico de Empresa.

Se podrá suprimir estos complementos si no se cumplen los requisitos mencionados.

No habrá descuento por las ausencias al trabajo derivadas de accidente, para los pagos en las gratificaciones extraordinarias, salvo los pagos en concepto de anticipo a cuenta satisfechos durante el periodo de baja (Prorrata de pagas); en consecuencia, se percibirá el 100 % de las pagas extras.

Los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral mantendrán el derecho a los complementos establecidos en el presente artículo, una vez agotados los 18 meses de prestación por IT de acuerdo a lo establecido en el art. 128 1ª a. de la Ley de Seguridad Social y si se establece de acuerdo con el mismo art. 128 la prórroga expresa de dicho plazo. Tal derecho se mantendrá hasta que los órganos evaluadores, o bien emitan el alta médica o bien resuelvan sobre la procedencia o no de la Invalidez.

Cláusula Cautelar:

La escala y porcentajes establecidos en el tratamiento de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, están condicionados a la estructura y cuantías actuales de las prestaciones de la Seguridad Social; la modificación de las mismas implicará únicamente el mantenimiento de las cuantías complementarias establecidas, siempre que no supere los porcentajes máximos acordados y sin que suponga incremento de coste para la Empresa.

Campaña de mentalización e información:

De acuerdo con el plan que se establezca, se realizará una campaña de información y mentalización con el fin de que todo el personal pueda conocer y tomar conciencia de todos los aspectos relacionados con la baja por enfermedad y especialmente, con las

mejoras que supone este nuevo régimen, así como de la responsabilidad individual para conseguir los objetivos establecidos.

Plan de Seguimiento:

Este plan sólo puede tener éxito si se aplican un conjunto de actuaciones formativas, informativas y otras actividades tendentes a los fines expresados.

De acuerdo con este Plan, el Departamento de Administración de Recursos Humanos, el Servicio de Salud y Prevención y demás estamentos de la empresa cuidarán del control y seguimiento del Absentismo, contando con la colaboración de los representantes de los trabajadores, y ejercerán las siguientes medidas:

Departamento de Administración de Recursos Humanos:

- Aplicación de las notas, informes y propuestas del Servicio Médico.
- Control del absentismo y publicidad de los datos e informes mensuales por secciones y departamentos.
- Colaboración con el Servicio Médico de Empresa en el conocimiento, información y resolución de las situaciones excepcionales que requieran o que puedan requerir un tratamiento específico.

Servicio de Prevención y Salud Laboral:

La Empresa tiene concedido para el Servicio Médico de Empresa el atender a los enfermos ambulatorios del S.O.E., de acuerdo con el reglamento de la O.S.M.E (**Art. 53**) pretendiendo realizar una asistencia integral por medio de las acciones siguientes:

- Conocimiento en los tres primeros días de la baja especificándose el diagnóstico y síntomas.
- Control médico de las bajas, llamadas, revisiones, etc.
- Proponer a la Jefatura de Administración de Recursos Humanos la mejora o reducción de los complementos.
- Colaborar con la Seguridad Social y la Inspección Médica, utilizando las Asesorías facultativas, realizar múltiples gestiones encaminadas a agilizar trámites en las consultas e intervenciones de nuestros trabajadores.
- Campañas de divulgación y prevención médica.
- Validar las notas para que se abone el día en las consultas médicas externas.
- Instalación de una pequeña unidad de rehabilitación.
- Colaboración con los mandos en el absentismo y la Seguridad Integral.
- Análisis de los casos de enfermedad que puedan derivar en una situación de invalidez.
- El Servicio Médico de Empresa realizará un informe de la situación de cada baja que servirá a la Jefatura de Administración de Recursos Humanos para las valoraciones y actuaciones oportunas, salvaguardando la debida intimidad personal.
- Cuando un trabajador enfermo sea requerido para su observación por el Servicio Médico de empresa, los gastos de desplazamiento, desde su domicilio a dichos servicios, se abonarán de acuerdo con la regulación establecida.
- El Servicio Médico extenderá el oportuno parte de observación en las situaciones que procedan.

Representantes de los trabajadores:

- Participarán activamente proponiendo cuantas medidas se puedan adoptar para reducir el nivel de absentismo y sus causas.
- Conocerán mensualmente las estadísticas de absentismo de la empresa.
- Serán informados de las anomalías más relevantes detectadas.
- Informarán a sus representados sobre la marcha del absentismo y de la incidencia del mismo en el conjunto T.R.I y colaborarán en las situaciones especiales detectadas para que pueda actuar en cada caso el responsable más adecuado (**Servicio Médico de Empresa, etc.**).
- Ejercerán una especial labor de mentalización sobre la importancia de las bajas para todo el colectivo.

Personal de T.R.I:

El personal colaborará en la aplicación de todas las medidas que se establezcan en orden a los fines expresados y perderá los complementos si no cumple las normas siguientes:

- En el primer día de baja, el enfermo, si su situación psico-somática se lo permite, o un familiar o allegado, llamará necesariamente al Departamento de Recursos Humanos y comunicará la enfermedad contraída. En el caso de que no se produjese este aviso en tiempo y forma, el Departamento de Administración de personal tendrá la potestad de suspender el pago de la mejora por enfermedad.
- En los tres primeros días de baja, el enfermo, familiar o allegado, deberá hacer que llegue el parte de baja al Servicio Médico y de no ser posible a Recursos Humanos. En el caso de que no se produjese este aviso en tiempo y forma, el Departamento de Administración de personal tendrá la potestad de suspender el pago de la mejora por enfermedad.
- Acudirá a las visitas y consultas prefijadas por el Servicio Médico de Empresa, a los requerimientos de Recursos Humanos, o comunicará las razones por las que no puede realizarlo. En el caso de que no se produjese este aviso en tiempo y forma, el Departamento de Administración de personal tendrá la potestad de suspender el pago de la mejora por enfermedad.

Efecto y revisión:

Este nuevo plan se aplica con efectos desde el 1 de Agosto de 1997.

Cláusula de sustitución

Por ser más beneficioso en su conjunto este acuerdo sobre el tratamiento global a la Incapacidad Temporal derivada de la enfermedad común (I.T.), anula y sustituye la normativa anterior sobre I.L.T. establecida en los Convenios Colectivos vigentes hasta la fecha y normas complementarias.