



## APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

### INCAPACIDAD TEMPORAL CON MUFACE



Los funcionarios de la Administración Civil del Estado están encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

Este Régimen Especial cuenta con dos mecanismos de cobertura complementarios:

- El Régimen del Mutualismo Administrativo, gestionado por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), Organismo Público dependiente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- El Régimen de Clases Pasivas, gestionado por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, que tiene las competencias para el reconocimiento de los derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de clases pasivas (jubilación, viudedad, orfandad y a favor de familiares). Desde el 1 de enero de 2011, quienes acceden a la condición de funcionarios de la Administración Civil del Estado, no tienen este mecanismo de cobertura sino que están obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, a los exclusivos efectos de sus derechos pasivos.

El **objetivo** de esta hoja es ser una Herramienta de trabajo para resolver aquellos problemas que, en la tarea sindical, se les presente a los Delegados de Prevención en temas de Incapacidad Temporal gestionado por MUFACE.



## Incapacidad Temporal

Se encuentran en situación de Incapacidad Temporal los funcionarios y funcionarias que hayan obtenido licencias por enfermedad o accidente que les impida con carácter temporal el normal desempeño de las funciones públicas o que se encuentren en período de observación de enfermedad profesional, siempre que reciban asistencia sanitaria necesaria para su recuperación por MUFACE. **Art.19 Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.**

Tendrá la misma consideración y efectos que la incapacidad temporal la situación de la funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses.

### ¿Qué es un accidente en acto de servicio?

Es aquel que se produzca con ocasión o como consecuencia de las actividades propias de la prestación del servicio a la Administración. Para su consideración se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Régimen General de la Seguridad Social.

### ¿Qué hacer si tenemos un accidente en acto de servicio?

Lo primero comunicarlo a nuestro responsable inmediato, tanto si nos encontramos en el centro de trabajo, como fuera, como si es "in itinere". En cualquier caso, debemos intentar tener testigos, pruebas, informes policiales, parte del médico que nos haya atendido, etc.

Posteriormente, el responsable de la unidad deberá hacer el volante de asistencia para accidente de trabajo, sellarlo en fecha y entregar copia al afectado (siempre que no sea grave que lo primero es acudir al centro hospitalario). El trabajador o trabajadora entregará a la Entidad en la que se encuentre adscrito, quedándose con su copia.

La entidad cumplimentará el parte de Incapacidad Temporal marcando como origen de la prestación accidente en acto de servicio. A partir de aquí el procedimiento es el de cualquier IT (explicado anteriormente).

### ¿Y si no nos quieren entregar volante?

En este caso, se solicitará mediante escrito registrado para que quede constancia de la solicitud e, igualmente, aún sin volante hay que acudir a la entidad con la que se tenga concertada para ser atendidos y que valoren el caso.

- *La asistencia de la entidad es obligatoria (con volante y si él).*



## ¿Y la enfermedad profesional?

Es aquella contraída a consecuencia de la prestación de los servicios a la Administración, en las actividades que se especifican en las normas reglamentarias del Régimen General de la Seguridad Social u otras normas que se dicten al efecto, siempre que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias determinados en dichas normas para cada enfermedad profesional.

Siendo estas normas el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre donde se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, donde se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

## ¿Qué es el expediente de averiguación de causas?

Es el procedimiento previo, para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional o de accidente en acto de servicio o como consecuencia de él, dirigido a averiguar las causas que dieron lugar a las lesiones o a las circunstancias en que se inició la patología, así como establecer la relación de causalidad entre éstas y el servicio desempeñado.

El expediente podrá ser iniciado de oficio por el órgano de personal o por el interesado o la interesada, dirigiendo escrito de solicitud al órgano de personal.

***Ante la menor sospecha de que nuestra enfermedad pueda tener como causa el servicio prestado hay que solicitar el expediente de averiguación de causas.***

Una vez resuelto el expediente, se iniciará de oficio o a petición del afectado o afectada, el procedimiento para el reconocimiento de los derechos que se deriven del accidente en acto de servicio o de la enfermedad profesional.

## ¿Y en caso de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural?

Tendrán la misma consideración que la situación de IT derivada de enfermedad profesional, por lo que no se requerirá de período de carencia y sus contenidos asistenciales serán los previstos para esta situación.

Para acreditar la situación de riesgo es necesario: El informe del médico que atiende a la mutualista o al lactante y el informe del servicio de prevención en el que se evalúen los riesgos en la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo que desempeña, que puedan influir negativamente en su salud y/o en la del feto o en la del lactante.



Será requisito para la concesión de la licencia, la declaración de que no procede el cambio del puesto de trabajo de la docente porque no resulte reglamentaria, técnica u objetivamente posible porque no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### ¿Qué debemos hacer ante una situación de IT?

- **Antes del cuarto día hábil**, desde el comienzo de la IT, de baja por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, entregaremos el parte inicial de baja (expedido por el facultativo dependiente de la Entidad o por el Servicio Público de Salud) al órgano de personal competente que dará curso a la solicitud de concesión de la licencia. Ello sin perjuicio de comunicar la ausencia al puesto de trabajo de forma inmediata.

#### **En el parte inicial de baja debe indicarse la duración probable del proceso.**

- **Cada quince días naturales.** Se expedirán los partes de confirmación que se deben entregar ante el órgano de personal en el plazo máximo de tres días hábiles desde la fecha del reconocimiento médico que dio lugar a la expedición del parte.
- **Décimo mes.** El parte de confirmación correspondiente al decimo mes debe ir acompañado de un informe médico de ratificación, que exprese la presunción médica de ser dado de alta por curación antes de los 18 meses de inicio de la IT o, por el contrario, podría calificarse de incapacidad permanente. MUFACE con este informe que le habrá remitido el órgano de personal, hará un reconocimiento al mutualista antes del cumplimiento del plazo de 365 días naturales desde el inicio de la baja.
- **Decimosexto mes.** El parte de confirmación de este mes, debe ir acompañado de un informe médico adicional (igual que el anterior) a partir del cual las unidades médicas de MUFACE realicen un reconocimiento al afectado o afectada antes del cumplimiento del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde el inicio de la IT.
- **545 días naturales (18 meses).** El órgano de personal inicia de oficio el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio.
- **Antes 730 días naturales.** Información a MUFACE y al funcionario o funcionaria de que está próximo el agotamiento del plazo de IT.
- **730 días naturales (24 meses).** Si no se ha producido la jubilación, el médico emite el parte de alta (expedido por el facultativo dependiente de la Entidad o por el Servicio Público de Salud). El trabajador o trabajadora deberá llevarlo al órgano de personal antes del fin del día siguiente hábil e incorporarse al trabajo, sin perjuicio de continuar recibiendo asistencia sanitaria, si lo precisa.

**Plazo máximo de IT: 24 meses desde el inicio de la misma.**



### ¿Es una recaída?

Existe recaída, y por tanto continúa el cómputo de los citados plazos, cuando el funcionario o funcionaria vuelva a necesitar asistencia sanitaria por la misma patología (o derivada de ésta) y no pueda trabajar, dentro de un plazo no superior a 180 días naturales desde que terminó dicha licencia anterior.

Los períodos de observación por enfermedad profesional previos al diagnóstico se computan a efectos de la duración de la IT, indistintamente que se confirme o no la existencia de una enfermedad profesional.

### ¿Y si me deniegan la licencia?

La concesión o denegación de la licencia inicial o de sus posibles prórrogas pondrá fin a la vía administrativa.

Con independencia del derecho a la interposición del recurso procedente, si se deniega la licencia por existir contradicción entre el parte de baja y el informe emitido por las unidades médicas que asesoren al órgano de personal, se puede recurrir Muface en el plazo de diez días hábiles para que valore el caso, comunicándolo previamente a dicho órgano de personal.

***Mientras se resuelve, el funcionario o funcionaria tiene que reincorporarse a su puesto de trabajo.***

El resultado de la valoración tendrá carácter vinculante confirmándose la denegación de la licencia o revocándose la resolución inicial. En este caso, se concede la licencia con la misma fecha de la resolución revocada.

### ¿Qué seguimiento se hace a la IT?

La concesión y control de la licencia y sus posibles prórrogas corresponde, al órgano de personal, pudiendo contar con el asesoramiento técnico que estimen oportuno.

No obstante, MUFACE podrá ejercer el control y seguimiento desde el inicio de la situación de IT, a través de las Unidades Médicas de Seguimiento que considere, para efectuar un reconocimiento. Reconocimiento que será potestativo pero vinculante con la concesión o denegación de las licencias y sucesivas prórrogas.

***La negativa infundada a someterse al reconocimiento médico producirá la finalización de la licencia o de sus prórrogas y de sus efectos económicos, debiendo reincorporarse a trabajar.***

También cuando lo solicite expresamente el/la mutualista (comentado en el apartado anterior).



## ¿Qué cobro?

Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012 del 14/07/2012 se establece que:

- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:
  - Durante los tres primeros días (naturales) de la baja los funcionarios y funcionarias percibirán el 50 por 100 del total de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, tomando como referencia aquellas que se percibieran en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
  - Desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, se percibirán el 75 por 100 de dichas retribuciones que correspondieran al mes anterior.
  - A partir del vigésimo primer día hasta el nonagésimo (90 días) se percibirán el 100 por 100 de la totalidad de las retribuciones.
- Cuando la IT derive de contingencias profesionales, se podrá completar, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones.

***En ningún caso los funcionarios/as mutualistas podrán percibir una cantidad inferior a la que corresponda a los funcionarios/as adscritos al Régimen General.***

Después de los tres primeros meses no existen modificaciones nuevas y será de aplicación el RDL 4/2000, que establece en su artículo 94:

- A partir del cuarto mes, y mientras dure dicha situación de IT, el mutualista tendrá derecho al percibo de las retribuciones básicas que le correspondieran en cada momento en su puesto de trabajo si no se encontrase en situación de incapacidad temporal, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y a un subsidio por incapacidad temporal a cargo de MUFACE, de cuantía fija e invariable.

## ¿Qué hay que saber del Subsidio MUFACE?

Para poder cobrar el subsidio los funcionarios/as mutualistas deben haber cotizado durante seis meses. La solicitud la hará el/la mutualista a Muface, también podrá ser cursada a través del órgano de personal correspondiente.

Este derecho nace el día siguiente a que finalicen los tres meses desde el inicio de la IT, y mientras dure ésta (incluidos sus prórrogas).



### **Cuantía del subsidio por MUFACE**

Será la mayor de las dos cantidades siguientes: 1) o el 80 por 100 de las retribuciones básicas, incrementadas en la sexta parte de una paga extraordinaria, correspondientes al tercer mes de licencia;2) o el 75 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.

En cualquier caso no podrá exceder de las percepciones globales íntegras devengadas e imputadas al tercer mes de licencia.

**Si necesitas solicitar o impugnar una denegación de licencia...**

**Si necesitar iniciar un expediente de averiguación de causas..**

**ACUDE AL SINDICATO**