



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia

Informe sobre los aspectos destacados del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que afectan al personal de Enfermería.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad se publicó el día 14 de julio de 2012, entrando en vigor al día siguiente, aunque algunas de las medidas incluidas posponen su entrada en vigor a fechas posteriores al 15 de julio.

Este Real Decreto contiene medidas de recorte del gasto público y aumento de los ingresos públicos con el objetivo manifiesto de reducir el déficit de las Administraciones Públicas, pero estas medidas son severas para la ciudadanía en general y los desempleados, dependientes, empleados públicos, trabajadores autónomos y otros colectivos en particular.

Las enfermeras que trabajan en la Comunidad Valenciana están afectadas por estas severas medidas, siendo aquellas enfermeras que trabajan para las Administraciones Públicas las más perjudicadas.

Entre las medidas que más perjuicio causan al colectivo de enfermería de la Comunidad Valenciana destacamos las siguientes:

1. SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE

Se suprime durante el año 2012 la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre al personal del sector público, incluido por lo tanto, el personal funcionario, estatutario y laboral de las Administraciones Públicas. Por lo tanto **estarán afectadas por esta medida todas las enfermeras que trabajan en la Agencia Valenciana de Salud, en la Conselleria de Bienestar Social y otras entidades dependientes de la Generalitat Valenciana como el IVADIS, todas las enfermeras que trabajan para la Administración Central del Estado o en la Administración Local. Por la propia disposición del Real Decreto-Ley mencionado también las enfermeras que trabajan en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados se verán perjudicadas por esta medida.**

Se determina en el Real Decreto-Ley que las cantidades derivadas de esa supresión podrán destinarse en ejercicios futuros a realizar aportacio-

nes a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, siempre que se cumplan los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos anualmente, esto es, para el caso de que se cumplan con los objetivos de déficit público (algo improbable según datos recientes) se podrá recuperar (previsiblemente a partir del año 2015) la cuantía dejada de percibir mediante aportaciones a planes de pensiones (por cierto, los planes de pensiones de los empleados públicos tienen suspendidas la realización de nuevas aportaciones durante el presente año 2012).

La reducción retributiva anual sufrida por las enfermeras valencianas con esta medida puede oscilar entre el 5,5 y el 6,5 por ciento de su sueldo anual aproximadamente.

El CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón han solicitado a la Conselleria de Sanidad que se retribuya aproximadamente la cuarta parte de la paga extraordinaria de diciembre, pues es de justicia, ya que el derecho al cobro de la paga extra de diciembre empieza a generarse el día 1 de junio del ejercicio en curso hasta el día 30 de noviembre siguiente, y al haber entrado en vigor el Real Decreto-Ley 20/2012 el día 15 de julio, es totalmente procedente reclamar el abono de la parte correspondiente de la paga extra de diciembre del período comprendido entre el 1 de junio y el 14 de julio argumentándose jurídicamente esta reclamación en el artículo 9.3 de la Constitución Española que garantiza la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

2. REDUCCIÓN Y SUPRESIÓN DE DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

La aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, adopta multitud de medidas de contención del gasto público, algunas de ellas dirigidas a los empleados públicos destacando entre las decisiones aprobadas la reducción de los días de libre disposición (conocidos

como días moscosos), la derogación de los días adicionales de libre disposición por antigüedad (conocidos como días canosos) y el establecimiento de la uniformidad de los permisos de los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

El Real Decreto-Ley 20/2012 mencionado establece en su artículo 8 la modificación del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público que regula los permisos de los empleados públicos determinando que los permisos enumerados lo son con carácter imperativo para todos los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas, por lo tanto, también para las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud y para las enfermeras que trabajen en cualquier Administración Pública, lo que deja sin aplicación cualquier extremo de la regulación de los permisos establecida en la normativa vigente que contradiga esta norma básica, generando cambios en la regulación de algunos permisos requiriendo en algunos supuestos el correspondiente desarrollo normativo por las Administraciones Públicas correspondientes para evitar discordancias jurídicas.

Mención aparte merece la nueva regulación de los días de libre disposición dada por el Real Decreto-Ley que establece sólo un total de **tres días por asuntos particulares al año**, pues esta modificación será vigente **a partir del año 2013**, pudiendo disfrutarse durante el año 2012 los seis días de libre disposición establecidos en la norma anterior así como los días de libre disposición adicionales generados por antigüedad que desaparecen a partir del año 2013. Por lo tanto, **como medida de mayor impacto dentro de la regulación de los permisos es la reducción de seis a tres los días de libre disposición, la desaparición de los días adicionales de libre disposición por antigüedad y de los días de similar naturaleza que tengan reconocidos en algunas Administraciones Públicas, entrando esta medida en vigor en el año 2013.**

3. MODIFICACIÓN DE LA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Se modifica la regulación legal de la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales que permitirá que cada Administración Pública pueda complementar las prestaciones que perciban los empleados públicos incluidos en Régimen General de la Seguridad Social en las situaciones de incapacidad temporal de acuerdo con los siguientes límites:

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. **Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones** que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. **A partir del día vigésimo primero, inclusive, podrá reconocerse una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones** que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificados se pueda establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada mo-

mento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Esta nueva regulación permite a cada Administración Pública a partir del vigésimo primer día reconocer una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de la baja en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes (aunque imposibilita completar hasta el 100% de las retribuciones en los primeros veinte días).

Hemos de recordar que desde el día 1 de marzo del presente año las retribuciones percibidas durante estos procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes para las enfermeras de la Agencia Valenciana de Salud son las siguientes:

- Desde el día 1º hasta el 15º se percibirá el 100% de las retribuciones.
- Desde el día 16º hasta el 20º se cobrará el 60% de la base reguladora.
- Y a partir del 21º día hasta el final del proceso de incapacidad temporal se percibirá el 75% de esta base reguladora.

La Generalitat Valenciana, y el resto de Administraciones Públicas, disponen de un plazo de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012 (15 de julio de 2012) para adaptar la regulación de la prestación por incapacidad temporal a lo establecido en este Real Decreto-Ley.

En líneas generales podemos considerar que **la nueva regulación estatal de la incapacidad temporal para los empleados públicos permite una mejora sustancial de la prestación** percibida por las enfermeras valencianas durante los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes (aunque empeora la prestación en los primeros quince días) por lo que desde **el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón** hemos solicitado a la Conselleria de Sanidad que **adopte las medidas necesarias para mejorar de forma sensible la prestación económica por incapacidad temporal de las enfermeras valencianas** pues la legislación estatal así lo permite, además de considerar que es de justicia lograr una equiparación con la regulación que otros

Servicios Autonómicos de Salud dan a esta prestación (que tienen reconocidos ya unos porcentajes de prestación más elevados que en la Comunidad Valenciana), y en consecuencia, evitar así la pérdida retributiva sustancial e inaceptable que sufren las enfermeras valencianas cuando se encuentran en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

4. OTRAS MEDIDAS DE RECORTES EN CUESTIONES LABORALES, SOCIALES Y FISCALES

El Real Decreto-Ley 20/2012 incluye una multitud de medidas de recortes que también afectan a las enfermeras valencianas de una forma más colateral y menos directa pero que también pueden producir una merma de sus condiciones sociolaborales y personales o familiares pues inciden en cuestiones tales como la reducción de las cuantías a percibir si se encuentran en situación de desempleo o en las ayudas a percibir por familiares dependientes a título de ejemplo.

En este punto vamos a realizar una mera enumeración de algunas de estas medidas, destacando las siguientes:

- **Reducción de créditos y permisos sindicales de los empleados públicos.**
- **Recortes en las prestaciones por desempleo:** se establece una reducción en la prestación por desempleo a partir del séptimo mes de cobro, pasando el desempleado a percibir un 50% de su base reguladora en lugar del 60%. Además se elimina el subsidio especial por desempleo para mayores de 45 años que agotan su prestación contributiva y se dificulta el acceso a otras prestaciones por desempleo.
- **Se modifican aspectos relevantes de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia,** como la reducción de las cuantías de algunas ayudas, el nuevo tratamiento del sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las perso-

nas en situación de dependencia (ya no se cotizará a cuenta de la Administración) y otras medidas **que vienen a ser un recorte considerable a una Ley que todavía no ha sido desarrollada de forma efectiva en la Comunidad Valenciana.**

- **Sube la retención del IRPF para las actividades profesionales:** se eleva el porcentaje de retención o ingreso a cuenta aplicable a los rendimientos del trabajo derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares, o derivados de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se ceda el derecho a su explotación, y a los rendimientos de actividades profesionales, que se satisfagan o abonen a partir de 1 de septiembre de 2012. **Será una subida temporal del 15% al 21% desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, pasando a partir del 1 de enero de 2014 a tener estas actividades profesionales una retención del IRPF del 19% ya de forma definitiva; y afectará a aquellos enfermeros o enfermeras que impartan cursos, participen en seminarios o colaboren en la elaboración de obras científicas que tendrán unos ingresos netos inferiores por estas actividades a partir del 1 de septiembre de 2012.**
- **Subida del IVA a partir del 1 de septiembre de 2012:** se elevan los tipos impositivos general y reducido del Impuesto del Valor Añadido, pasando el tipo reducido del 8 al 10 por ciento y el tipo general del 18 al 21 por ciento, pero además se establece que una serie de productos y servicios que hasta ahora formaban parte del IVA reducido pasen a formar parte del IVA general a partir del 1 de septiembre por lo que pasarán de tributar el 8% hasta el 21% (entre estos productos y servicios se encuentran los servicios funerarios, la entrada a teatros, circos y demás espectáculos entre otros).
- **Suspensión del convenio colectivo del personal laboral** de las Administraciones Públicas: se posibilita a las Administraciones Públicas **la suspensión o modificación "excepcional"** de los convenios colectivos y **acuerdos que afecten a su personal laboral**; esta suspensión o modificación de los convenios solo podrá aplicarse

cuando concurra "causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas".

- **Reducción de la ayuda de alquiler para jóvenes:** la denominada Renta Básica de Emancipación se reduce un 30%, pasando así de los 210 euros de ayuda mensuales a 147 euros.
- **Se suprimen las ayudas de subsidiación de préstamos incluidas en el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.**

5. CONCLUSIONES

Como queda constatado de forma nítida en este informe **el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la sostenibilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad es una disposición normativa que contiene una infinidad** de medidas que persiguen la reducción del gasto público y el aumento de los ingresos públicos; **medidas que suponen un ataque al estado de bienestar social de nuestro país, un deterioro de los derechos laborales de los empleados públicos y en general estas medidas empobrecen a la sociedad y menoscaban la calidad de vida de los ciudadanos.**

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón criticamos enérgicamente este Real Decreto-Ley que supone un nuevo atentado a las condiciones sociales y laborales de las enfermeras valencianas, colectivo que venimos sufriendo desde mayo del año 2010 sucesivas y continuas agresiones infringidas tanto por los gobiernos nacionales como autonómicos; hemos de señalar como botón de muestra de estos ataques que **la pérdida de poder adquisitivo sufrido por las enfermeras valencianas desde mayo del año 2010 hasta la actualidad** (sumando la suspensión de la paga extraordinaria de diciembre) **puede alcanzar, en algunos casos, hasta el 28 % en sólo dos años**, siendo totalmente inaceptable e injustificable este nuevo castigo infringido a los empleados públicos en general, y a las enfermeras en particular, que no hemos sido responsables de esta crisis económica.

Desde el CECOVA y los Colegios de Enfermería de Alicante, Valencia y Castellón reivindicamos y planteamos las siguientes medidas:

- **Requerir a la Agencia Valenciana de Salud y resto de Administraciones Públicas y Entidades afectadas donde trabajan enfermeras, que abonen la cuarta parte de la paga extraordinaria de diciembre pues es manifiestamente justa y legal esta petición.**
- **Exigir a la Generalitat Valenciana regular de una forma más favorable y equitativa la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes pues la nueva legislación estatal así lo permite y la mayoría de las Comunidades Autónomas tienen mejores porcentajes de retribución reconocidos cuando las enfermeras se encuentran en esta situación de incapacidad temporal.**
- **Solicitar tanto al Gobierno Central como al Gobierno Autonómico que se adopten medidas a corto-medio plazo con la finalidad ir recuperando el poder adquisitivo perdido desde el año 2010.**
- **Emplazar en concreto a la Generalitat Valenciana a compensar este nuevo recorte retributivo (supresión de la paga extra de diciembre) devolviendo y restituyendo las cantidades dejadas de percibir como consecuencia de la suspensión del 50% de la cuantía del complemento de carrera profesional para evitar el doble castigo sufrido por las enfermeras valencianas; varios gobiernos autonómicos han tenido mayor sensibilidad y han eliminado o reducido los recortes retributivos aprobados por ellos mismos para no acumularlos a la nueva reducción salarial establecida por el gobierno central.**



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia