

## **EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 20/2012, INCIDENCIAS EN LA INCAPACIDAD TEMPORAL. CORPORACIONES LOCALES. ANDALUCÍA.**

María del Rosario BORREGO PEDROSA  
*Vicesecretaria del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba*

*Trabajo de Evaluación presentado en el Curso Monográfico de Estudios Superiores: La Incapacidad Temporal del Empleado Público en la Administración Local (III edición)*

### **SUMARIO:**

1. Introducción
2. Funcionario incluido en el Régimen General y Régimen especial de trabajadores del Mar y personal laboral
3. Los funcionarios del mutualismo administrativo.
4. Adaptación a la nueva normativa.
  - 4.1. Administración estatal.
  - 4.2. Administración local.
  - 4.3. Administración autonómica.

### **1. INTRODUCCIÓN.**

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE N° 168, de 14 de julio) ha venido a establecer un nuevo marco normativo en el ámbito de la prestación complementaria a cargo de la Administraciones Públicas, para los supuestos de Incapacidad Temporal (en adelante IT) de su personal, tanto funcionario como con respecto al sujeto a relación laboral (artículo 9° del RD-ley).

Este Real Decreto resulta de aplicación a todas las Administraciones Públicas, y, por tanto, también a las Entidades Locales.

El título I donde se recoge esta nueva regulación de la materia que se analiza, tiene carácter básico, tal y como prevé la Disposición Final Cuarta, de manera que habremos de estar a las consecuencias de tal naturaleza jurídica, a efectos de posicionamiento en relación con otras normas que regulen esa misma materia dentro del ordenamiento jurídico.

El Real Decreto va más allá de la previsión de regulación básica del título I, como anteriormente se ha apuntado, y en su artículo 9, apartado 7° declara expresamente la suspensión de Acuerdos, Pactos y Convenios que contradigan lo dispuesto en este artículo.

De ahí que una primera consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto, fuera la de dejar sin efecto todas las previsiones contenidas en Acuerdos o Convenios Colectivos que reconociesen a los empleados públicos un complemento retributivo a cargo de la Administración, para los supuestos de Incapacidad Temporal, que viene a mejorar la prestación obligatoria, reconocida legalmente, en la medida en que se excedan los límites que ahora se establecen.

Por tanto, cada una de las Administraciones Públicas afectadas (todas) dentro de su autonomía determinarían los cambios pertinentes, siempre, claro está de acuerdo con los límites impuestos por el Real Decreto. Dicha adaptación hubo de realizarse en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor, finalizando la misma, en octubre de 2012.

Analicemos a continuación las novedades producidas en esta materia y derivadas de la aprobación del RDL 20/2012. El artículo 9 del Decreto regula de forma separada y en cada uno de sus apartados de forma diferente en función del régimen de Seguridad Social donde el funcionario encuadrado.

## **2. FUNCIONARIO INCLUIDO EN EL RÉGIMEN GENERAL Y RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR Y PERSONAL LABORAL**

El artículo 9.2 RDL 20/2012 hace la regulación para el personal incluido en el Régimen General, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y el personal laboral. Se permite a cada Administración complementar la retribución de los empleados durante la IT, siempre con sujeción a los límites máximos establecidos.

Se establecen complementos distintos dependiendo de que las contingencias sean comunes o profesionales, o bien, se trate de hospitalización e intervención quirúrgica.

Los complementos adicionales que regula el art. 9 del RDL 20/2012 para el funcionario y el personal laboral no se calculan sobre la Base reguladora de la prestación de IT sino sobre las retribuciones que el empleado público venía recibiendo en el mes anterior al de causarse la IT.

El artículo 9.2 prevé que cada Administración Pública podrá complementar las prestaciones que perciba el personal, de acuerdo con los criterios que siguen.

- 1.º 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 se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- 2.º 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.
- 3.º Para los casos de **hospitalización e intervención quirúrgica** el artículo 9.5 prevé la posibilidad de que cada Administración pueda establecer un complemento hasta alcanzar el 100% como máximo, de las retribuciones que viniere disfrutando su personal en cada momento. Añade el citado artículo que este complemento se podrá determinar para otros supuestos que tengan carácter excepcional y que estén debidamente justificados.

Por tanto, cada Administración podrá aplicar ese complemento hasta 100%, siempre y cuando sean supuestos que reúnan las características recogidas por el citado artículo. Cabe decir que la mayoría de las Administraciones han hecho uso de esta facultad, y cabe añadir que la hospitalización e intervención quirúrgica es aplicable tanto a las derivadas de contingencias comunes como de las profesionales.

Por lo que se refiere al límite temporal para la aplicación de los complementos, el artículo 9 del RD 20/2012, no establece límite alguno, por lo tanto, se puede interpretar que el abono del complemento desde el día 21º de la IT puede ser del 100% hasta el fin de la citada incapacidad temporal.

En cuanto al **cálculo de la Base de cotización**, el artículo 5 del Real Decreto establece que el cálculo de la misma para todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el RGSS cuyas retribuciones sean objeto del ajuste previsto en el RDL 20/2012, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 120.Dieciséis de la Ley 2/2012, de 29 de junio de PGE para 2012, si bien este artículo se remite a la DA 7ª RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE de 24 de mayo de 2010), por el que se determina que pese a la rebaja de retribuciones operadas en los empleados públicos, la base a efectos de cotización en el Régimen General se mantendrá la coincidente con el mes de mayo de 2010, con los ajustes que se indican en esa misma disposición<sup>12</sup>. Esta misma previsión aparece en las sucesivas leyes de presupuestos.

La reforma del artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social fue modificado por el Real Decreto Legislativo 16/2013, en cuanto a los conceptos que deben quedar incluidos en la Base de cotización, de tal modo que conceptos cuya calificación en el ámbito laboral tenían la calificación de percepciones extrasalariales,

en el ámbito de la Seguridad Social quedaban excluidos de la Base de cotización, pero tras la reforma del artículo 147 LGSS en la redacción dada por el RDL 16/2013, muchos de estos conceptos quedan dentro de la base de cotización, tanto por contingencias comunes o profesionales.

El problema que se puede derivar de la inclusión de estos conceptos extrasalariales es el siguiente: para el cálculo del subsidio de IT se toma en consideración la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja médica, mientras que para el cálculo de los complementos retributivos se toma en consideración el salario percibido en el mes anterior a la fecha de la baja médica, y por tanto dado que los nuevos conceptos retributivos incluidos en la Base de cotización no tienen la consideración de percepción salarial sino extrasalarial, puede surgir el problema citado.

### 3. LOS FUNCIONARIO DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO

Son los funcionarios integrados en MUFACE e ISFAS, su régimen se recoge en el artículo 9.3 RDL 20/2012. En relación a los empleados del Régimen General, existen los mismos topes cuantitativos y la diferencia entre contingencias comunes y profesionales, si bien hay dos diferencias esenciales.

No obstante, existen dos diferencias importantes, en relación con los empleados públicos incluidos en el Régimen General y una especificación para los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.

En cuanto al régimen General las diferencias son las siguientes:

1. Los topes del complemento a percibir se aplican sobre prestaciones básicas y complementarias en la IT derivada de contingencias comunes.
2. Los complementos retributivos alcanzan hasta el día 90 de la IT, a partir del 91, de acuerdo con lo establecido en la normativa de cada régimen especial, se aplicará el subsidio del mutualismo administrativo establecido al respecto.

Por su parte, la DA 6ª del Real Decreto 20/2012 recoge la adecuación para los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, con una regulación igual que la prevista para el resto de funcionarios del mutualismo administrativo. En cuanto a la IT por contingencias profesionales o consecuencia de hospitalización o intervención quirúrgica la retribución a percibir podrá complementarse hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la insuficiencia. En definitiva, en los casos de insuficiencia temporal de condiciones psicofísicas para el servicio, se aplica el mismo régimen que prevé el artículo 9.3 RDL 20/2012, para el resto de los supuestos de IT descritos anteriormente.

## 4. ADAPTACIÓN A LA NUEVA NORMATIVA

### 4.1. Administración estatal

Una vez analizadas las novedades esenciales de la reforma, estudiaremos la **adaptación del Estado** a esta nueva normativa.

El artículo 9.2 del Real Decreto 20/2012, que como antes hemos analizado venía a establecer los límites con que contarían la Administraciones a partir de su entrada en vigor, para complementar las prestaciones del personal funcionario y laboral para los casos de incapacidad temporal (Régimen General de Seguridad Social).

Dentro de las Administraciones afectadas, se encontraba por supuesto, la Administración General del Estado, que ya en el propio Real Decreto fija la normativa de adaptación a esta nueva norma, concretamente, a través de la Disposición Transitoria 8ª.

Así se indica que al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades dependientes acogidos al Régimen General se les reconocerán los mismos complementos recogidos, con carácter general, en el artículo 9.2 del RDL 20/2012, tanto para contingencias comunes como para contingencias profesionales, siendo la referencia, en ambos casos, las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la IT; además, en los que, con carácter excepcional y debidamente justificados, el complemento puede alcanzar el 100% durante todo el proceso de IT, a estos efectos, se considerará en todo caso, debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Y en relación con todo lo anteriormente expuesto analizaremos ahora la Instrucción del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 15 de octubre de 2012.

La **Instrucción del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, de la Secretaría de Estado, Presupuestos y Gastos de 15 de octubre de 2012** se dicta con la finalidad y con el ámbito de aplicación recogidos en su apartado primero cuyo tenor literal dice así:

*“ 1.La presente Instrucción dispone el cumplimiento de las previsiones del Real-Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en relación con la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración del Estado y organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, cualquiera que sea su relación jurídica con la Administración del Estado y el régimen de seguridad social que les sea de aplicación en virtud de dicha relación de servicios. No obstante, respecto al personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, esta Instrucción será de aplicación con las especificidades que se puedan establecer en cada ámbito.*

2. *La presente Instrucción no afecta al personal laboral de la Administración del Estado y organismos y entidades de derecho público que presten servicios fuera de España cuando les sea de aplicación la normativa local.*”

Por tanto, tal y como se establece en este primer apartado, la citada instrucción no es de aplicación al resto de Administraciones, distintas a la del Estado, si bien la misma determinó una influencia sobre tales administraciones no incluidas en su ámbito de aplicación.

En cuanto al contenido esencial de la Instrucción, como antes se ha transcrito en el artículo primero la misma recoge el **ámbito de aplicación**. Quedan excluidas las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales. Asimismo, queda excluido el personal laboral que preste servicios fuera de España cuando le sea aplicable la normativa local y los empleados en situación de riesgo de embarazo o lactancia.

El apartado segundo de la Instrucción recoge la **entrada en vigor** de la misma que será de aplicación a los procesos de incapacidad temporal que se inicien a partir del día 15 de octubre de 2012, complementando así lo establecido en las disposiciones transitoria 15ª y Adicional 18ª del Real Decreto.

El artículo tercero realiza una **delimitación de la IT**, así como de su **duración y extinción**.

Establece el citado precepto que se **entenderá como incapacidad temporal**, a efectos de aplicación del Real Decreto, la que venga definida como tal en la normativa reguladora de los diferentes regímenes de seguridad social. Si bien, en todo caso se requiere que exista una enfermedad o accidente que impida la asistencia al trabajo, que requiera asistencia sanitaria y un parte médico.

En lo que respecta al personal adscrito a MUFACE no dará inicio la situación de incapacidad temporal en los supuestos de no concesión de licencia de enfermedad a los que se refiere el artículo 8 de la Orden PRE/1744/201 O, de 30 de junio (BOE de 13 de julio), por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Continúa el precepto regulando las faltas de asistencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente sin existencia de un parte médico de baja. Para este caso, remite a la normativa reguladora de la jornada y horario de trabajo aplicable en cada ámbito.

La **duración y extinción** de la situación de incapacidad temporal es la que establece el régimen de Seguridad Social aplicable en cada caso.

Por lo que respecta al **cómputo de plazos**, el apartado segundo del artículo establece que cuando no se trate de un nuevo proceso de incapacidad temporal, sino de una recaída respecto a una misma patología, cuando existan tratamientos médico periódicos, no se considerará como día primero de la incapacidad el que corresponda a

cada uno de los periodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

Por tanto, si hay recaída, siempre que sea la misma o similar patología, el primer día de recaída será la continuación del periodo de la IT anterior.

El artículo 4 de la Instrucción establece en cuanto **al régimen de retribuciones** lo siguientes:

*“1. Para el cálculo, según proceda, de los complementos y retribuciones a percibir durante los periodos de incapacidad temporal e independientemente del régimen de seguridad social que corresponda, se tendrán en cuenta las retribuciones fijas e invariables correspondientes al mes inmediato anterior a la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, sin computar, por ello, las retribuciones no fijas o variables tales como incentivos al rendimiento o de naturaleza análoga. Respecto a la percepción de retribuciones variables, se estará a lo dispuesto al respecto en la normativa interna reguladora del abono de las mismas, con arreglo a su naturaleza.”*

El contenido de la Instrucción en lo que se refiere al régimen de retribuciones resulta más restrictivo que el Real Decreto, puesto que el mismo, en su artículo 9, para el cálculo del complemento de IT, y en relación a empleados públicos adscritos al RG, la referencia son las retribuciones que se vengán recibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A tales efectos conviene recordar que la clasificación de las retribuciones de los empleados públicos es la siguiente:

- Retribuciones básicas: el sueldo y los trienios.
- Retribuciones complementarias, clasificadas a su vez en las siguientes:
  - 1º.-Las periódicas en su vencimiento, caso del complemento específico y el complemento de destino;
  - 2º.- Las no periódicas, caso de los incentivos a la productividad o las gratificaciones por servicios extraordinarios (serían equivalentes a las horas extraordinarias), percibiéndose éstas últimas fuera de la jornada normal que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Si bien, pese a la citada clasificación, se deben tener en cuenta dos matices.

En cuanto a las retribuciones complementarias, periódicas en su vencimiento, como el complemento específico, por lo general éste será invariable, si bien puede suceder que, debido a ciertas circunstancias como la nocturnidad o festivos, se perciba sólo cuando se dé el efecto variable. Por tanto, debido al citado factor de variabilidad, no se deberían de cobrar en la IT, según lo previsto en el artículo arriba transcrito, pues no es fijo ni invariable.

Sensu contrario, puede ocurrir que ciertas prestaciones de carácter no periódico (la productividad, por ejemplo) se perciban mensual e invariablemente, y por tanto deberían incluirse en las retribuciones fijas e invariables, y por ende, en el complemento a percibir durante la IT.

Continúa el artículo 4 con las siguientes previsiones, regulando otras situaciones especiales en las que se puede percibir el complemento, y que son las siguientes:

*“2. Si se tuviera concedida una reducción de jornada con reducción proporcional de retribuciones, los complementos o retribuciones a percibir se calcularán sobre las que le correspondieran de acuerdo con dicha reducción proporcional de retribuciones.*

*3. Si no se hubieran percibido la totalidad de las retribuciones en el mes anterior por cualquiera de las causas que estén normativamente establecidas, se tomarán como referencia las retribuciones que en el mes anterior a aquel en el que dio inicio la incapacidad temporal le hubieran correspondido en función de su puesto de trabajo.*

*4. En el caso de reingreso al servicio activo, nuevo ingreso o alta en nómina desde otras circunstancias que no lleven aparejada la percepción de retribuciones en el mes anterior, se tomarán como referencia las retribuciones del mes en que dio inicio la incapacidad temporal elevadas al mes completo.”*

En cuanto a los problemas que ha planteado la Instrucción, la misma ha dado lugar a controversias por haber delimitado y restringido los complementos retributivos a los que tiene derecho el empleado público durante la IT, ya que la instrucción carece de valor normativo. Mientras que el Real Decreto no restringe los complementos, sí lo hace la Instrucción, de forma indebida.

La forma en que dicha regulación se podría haber efectuado hubiese sido a través del propio Real Decreto, cuando en su Disposición Adicional 18 hace una adaptación para la Administración del Estado.

Por su parte, en relación a las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, respetando su autonomía, el Real Decreto deja expedita la vía para que ellas mismas puedan regular los complementos de IT, respetando siempre los límites máximos.

## 4.2. Administración local

En referencia a las **entidades locales**, se pueden destacar los siguientes términos.

Tal y como prevé la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, la prestación por incapacidad laboral transitoria derivada de contingencias comunes, se reconocerá y abonará por las Corporaciones Locales, entidades o instituciones que tengan a su cargo el personal activo que se integre.



De otro lado, como compensación económica por los costes derivados de la dispensación de la IT, las Corporaciones locales, entidades e instituciones tendrán derecho a aplicarse los correspondientes coeficientes reductores de la cotización por el personal activo objeto de integración.

Cuando el trabajador esté en excedencia por cuidado de hijo o familiar, ésta no es una situación asimilada al alta, de manera que no se puede acceder a la IT. Tampoco podrá hacerlo desde la situación de excedencia voluntaria.

Otras situaciones especiales son las que se producen con la licencia o permiso sin retribución por asuntos propios o interés particular, la suspensión provisional de funciones por expediente disciplinario o procesamiento, suspensión provisional de funciones o plazo posesorio por cambio de destino. Todas ellas son situaciones en las que no se percibe retribución, pero sí existe obligación de cotizar, de manera que en estos casos se podrá acceder a la IT.

La licencia o permiso sin sueldo conlleva la obligación de seguir cotizando por el empleado en cuestión, con la aportación empresarial por contingencias comunes, de manera que existirá la posibilidad de acceso a IT, para la cual se tomará como referencia las retribuciones del mes anterior a la IT que le hubiera correspondido en función de su puesto de trabajo.

Para la suspensión de funciones (por expediente disciplinario o procesamiento) con pérdida del derecho a la retribución, se mantiene la obligación de cotización por la aportación empresarial por contingencias comunes con la base mínima de cotización correspondiente al grupo de cotización del trabajador (art. 3 de la Orden 27 de octubre de 1992). Si la IT se produce durante la situación de suspensión provisional de funciones, procede el acceso a la misma mientras se mantenga la cotización; se tomarán como referencia las retribuciones del mes anterior a la de IT que le hubiere correspondido en función del puesto.

Para los cambios de destino, la baja tiene efectos desde el último día del mes en que se produzca el cese. El alta tiene efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel, tanto si la toma de posesión se lleva a cabo en el mismo o distinto mes al del cese.

#### **4.3. Administración autonómica**

Por último, y en relación a las **Comunidades Autónomas**, hablaremos de la adaptación al Real Decreto realizada por la Comunidad Autónoma Andaluza.

Tras la aprobación del RDL 20/2012 fueron muchas las Comunidades Autónomas que llevaron a cabo una adaptación del mismo, en virtud de su potestad de autoorganización y dentro de los límites fijados en el Real Decreto.

Estas adaptaciones fueron variadas y diversas y a continuación analizaremos la que se llevó a cabo en Andalucía.

A través de la **Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de hacienda pública para el equilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía**, se vino a recoger la adaptación al Real Decreto, que en materia de incapacidad temporal quedó previsto en el artículo 14 de la citada Ley, cuyo tenor literal dice así:

*Artículo 14 Complemento por incapacidad temporal, embarazo, lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y violencia de género:*

*“1. Al personal referido en las letras a), b) y c) del artículo 3 que legal o convencionalmente tenga reconocido el derecho a la percepción de prestaciones complementarias en situación de incapacidad temporal, se le aplicará, mientras se encuentre en dicha situación, además de lo previsto en la legislación de Seguridad Social, un complemento consistente en un porcentaje sobre la diferencia entre las prestaciones económicas que reciba del régimen de Seguridad Social al que estuviera acogido y las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, con las reglas siguientes:*

*1.ª Se abonará igualmente el 100% del complemento en los supuestos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación o lactancia, aun cuando no den lugar a una situación de riesgo. También se percibirá el 100% de este complemento en el supuesto de incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por las empleadas públicas. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, con anterioridad a 1 de abril de 2015, la Consejería de Hacienda y Administración Pública, previa negociación con las organizaciones sindicales, establecerá los supuestos de enfermedad que por su especial naturaleza y gravedad darán lugar a la percepción del 100 por ciento del mencionado complemento.*

*2.ª En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el complemento se calculará:*

*a) Desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive, se abonará el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*

*b) Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta el vigésimo día inclusive, el complemento que se suma a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, sumadas ambas cantidades, sea equivalente al 75% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*

*c) A partir del día vigésimo primero inclusive, se abonará el 100% del complemento.*

*3.ª El personal que se halle en las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento percibirá el 100% del complemento regulado en el presente artículo.*

*4.ª Durante el periodo en que el personal se halle en incapacidad temporal por contingencias comunes, no se abonará complemento alguno para garantizar retribuciones de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio.*

*2. Las previsiones contenidas en este artículo serán de aplicación en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley”.*