Universidad

CCOO enseñanza

www.feccoo-madrid.org/ensenanza/

@CCOOUUMM

Síguenos en

CCOO informa

¿Por qué hay Universidades que penalizan a su personal a través de la Jubilación y la Incapacidad Temporal?

UAM, UC3M y UPM mantienen su rechazo a aplicar los acuerdos

Sector: PAS **Nº 11/2017**

Lo primero las personas

La UAM y la UC3M siguen sin reconocer el 100 % de las retribuciones en todos los supuestos de Incapacidad Temporal

Entre los muchos derechos laborales que se vieron recortados o suprimidos por el Real Decreto-ley 20/2012 estaba el referido a los criterios que se aplicaban a los distintos supuestos de la Incapacidad Temporal (IT). Desde el 1 de mayo de 2015 hasta el día de hoy **tres de las seis Universidades Públicas madrileñas (URJC, UCM y UPM) han firmado acuerdos que reconocen la plenitud de derechos salariales en todos los casos de IT. La UAH no dejó de reconocer este derecho en ningún momento.**

Sólo la UAM y la UC3M siguen negando a sus trabajadores lo que para CCOO es un derecho básico que se debe reconocer al conjunto de los empleados públicos universitarios. Esta negativa no tiene justificación alguna y supone en la práctica una criminalización de la enfermedad de sus trabajadores y trabajadoras por parte de los responsables de estas universidades. Tras el reconocimiento de este derecho en cuatro de las seis Universidades Públicas de Madrid se demuestra, tal y como desde un principio hemos defendido, que **su negativa es una cuestión de falta de voluntad**.

No hay justificación

Carece de justificación que se penalice la IT en razón de su origen (enfermedad común o accidente no laboral o accidente o enfermedad laboral) y se olvide que ésta es siempre ajena a la voluntad del afectado, que viene acreditada por un profesional de la medicina en base a fundamentos estrictamente médicos y determinados en su duración por criterios establecidos por la propia administración sanitaria y está sujeta a controles tanto de la administración sanitaria como de la propia Universidad. **Tampoco se puede sostener su negativa en una "excusa legal" como en algún momento han defendido la UAM y la UC3M ya que:**

1. **Tenemos muy claro que todas las Universidades que reconocen el 100 % de las retribuciones en todos los supuestos de IT cumplen de forma estricta la legalidad.** Por lo tanto, si la UAH, UPM, URJC y UCM reconocen este derecho, lo hacen dentro del marco de la legalidad.
2. Tampoco sirve ya el argumento utilizado por estas Universidades excusándose en que la CM no reconoce este derecho a sus trabajadores. Pues bien, **el pasado 20 de enero de 2017 se alcanzó un acuerdo en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la CM en relación al tratamiento de la IT** que reconoce el complemento del 100 % de las retribuciones a la práctica totalidad de situaciones de IT por enfermedad común o accidente no laboral.

No supone un incremento significativo de los costes de personal

La realidad es que, en el caso de reconocer la igualdad de derechos en todos los supuestos de IT, el número de trabajadores y trabajadoras a los que las Universidades tendrían que complementar sus retribuciones no es significativo, por lo que sus efectos económicos serían mínimos. En el caso de la UAM, en 2016 fueron unos 60 los trabajadores afectados por esta situación y en el de la UC3M, los cálculos que hacemos (la Universidad no ha facilitado los datos) sitúan los casos por debajo de dicha cifra. Sin embargo, se trata de una cuestión con **un fuerte carácter simbólico y que afecta a un derecho laboral básico**.

Entonces, ¿cuál es la razón para que la UAM y la UC3M no lo hagan? Sólo hay una respuesta posible**: NO QUIEREN HACERLO.** Y no sólo eso, sino que se permiten el lujo de afirmar que ellos son "flexibles" a la hora de tratar las situaciones "individuales" que se puedan producir, "buscando siempre no perjudicar a los trabajadores". **Debemos recordar una vez más que un derecho no es una concesión sujeta a la "generosidad"** de quien la aplica. La ventaja de reconocer un derecho frente a una prebenda es que el primero es de aplicación directa y no depende de la voluntad o falta de la misma por parte de quién lo concede, mientras que la segunda está condicionada a la voluntad, la simpatía o el interés del gestor de turno para concederlo.

Desde CCOO reclamamos a la UAM y la UC3M que procedan de manera inmediata al reconocimiento de la igualdad de derechos en todos los supuestos de IT. No se trata de una cuestión de PODER, sino de QUERER. Se está reclamando un derecho básico y resulta vergonzante que aquellos que se presentan como defensores de un modelo de servicio público de calidad penalicen de una manera injustificada, arbitraria y discriminatoria a quienes lo prestan.

La UAM y la UPM no reconocen la aplicación de los convenios y acuerdos en vigor en relación a los derechos vinculados a la jubilación

En estos momentos son **dos las Universidades que no reconocen estos derechos a sus trabajadores: UPM y UAM.**

Universidad	Acceso a las distintas situaciones de jubilación		Derechos económicos vinculados a la jubilación	
	Jubilación anticipada	Jubilación parcial con contrato de relevo	Cantidades por jubilación anticipada	Cantidades premio jubilación al producirse la jubilación ordinaria con diez o más años de antigüedad
UPM	Si	Si	No	No
URJC	Si	Si	Si	Si
UCM	Si	Si	Si	Si
UC3M	Si	Si	Si	SI
UAM	Si	Si	No	No
UAH	Si	Si	Si	Si

Nuestro objetivo siempre ha sido recuperar este derecho a través de la negociación, y así se ha ido logrando en la URJC, UCM, UC3M y UAH (donde el pasado mes de julio se logró que la UAH volviera a aplicar este derecho), donde se reconocen los derechos económicos vinculados al acceso a la jubilación.

Sin embargo, la UAM sigue defendiendo que mantendrá la suspensión mientras que en los Presupuestos de la Comunidad de Madrid siga figurando la prohibición de pago de cantidades vinculadas a los Beneficios Sociales.

La UPM presupuestó en 2016 tres millones de euros para pagar las reclamaciones presentadas en 2012, pero no ha abonado cantidad alguna a las peticiones presentadas desde 2013 en adelante. Y eso a pesar de que año tras año viene aprobando en Consejo de Gobierno un programa específico para incentivar la jubilación del PDI mayor de 65 años.

Esta actitud es la que ha obligado a CCOO a denunciar los presupuestos de las Universidades, año tras año, desde 2014, estando en estos momentos pendiente de sentencia en el Tribunal Supremo.

Un año más, las Universidades UPM y UAM, bajo la excusa de estar obligadas a aplicar lo establecido en las leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, que prohíben abonar ningún beneficio social distinto de préstamos, anticipos y las ayudas y pluses al transporte de los empleados públicos, no están aplicando lo establecido en los convenios y acuerdos en relación al abono de las cantidades fijadas para incentivar la jubilación anticipada o el premio de jubilación. Sin embargo, las Universidades UCM, UC3M y URJC sí están abonando estos conceptos. La UAH abona las cantidades generadas hasta el 31 de diciembre de 2012, reconociendo las cantidades generadas a partir de ese momento y comprometiéndose a su abono en cuanto desaparezca dicha limitación. Curiosamente este distinto tratamiento tiene lugar a pesar de que todas las universidades están reguladas por la misma normativa autonómica y los mismos acuerdos y convenios.

Teniendo en cuenta que las cantidades destinadas a la jubilación no están dentro del capítulo presupuestario de la Acción Social y que favorecer la jubilación supone un ahorro a corto y medio plazo para las Universidades, venimos planteando a las universidades una doble alternativa:

- Que todas las cuestiones referidas al fomento del empleo y la jubilación salgan del título de beneficios Sociales y pasen a un nuevo título específico para esta cuestión del convenio o acuerdo,
- O que se acuerde que las mismas no tengan la consideración de "beneficios sociales",

Su respuesta ha sido siempre la misma: "la imposibilidad legal" y que las Mesas de Seguimiento de los Acuerdos y Convenios no tienen capacidad para alcanzar este tipo de acuerdo, lo cual no puede ser más falso**. Hay cuatro universidades que no consideran que exista un problema legal y otras dos que se amparan en los Presupuestos de la CM para hacer caja con unas cantidades que han generado durante muchos años aquellos trabajadores que llegan al final de su carrera laboral.**

Siete meses para cerrar unos acuerdos que se podían haber reconocido en junio de 2016

El pasado 7 de febrero la UAM firmó con los órganos de representación del personal los acuerdos relativos a:

1. **Adaptación de la jornada tras la finalización de un tratamiento quimioterapia o radioterapia u otros tratamientos de especial gravedad**. Afectaría hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Este permiso podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad.
2. **Reconocimiento de un período de tiempo adicional de jornada continuada para atender a un hijo menor de 12 años** (entre el 1 y el 14 de junio y el 14 y el 30 de septiembre). Se reconoce el derecho a realizar jornada continuada durante un periodo de tiempo adicional, fuera de la jornada de verano definida en el calendario laboral vigente por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.
3. **Establecimiento para las funcionarias en estado de gestación de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto**. En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse en la semana 35.

Desde el mes de febrero de 2016 CCOO ha venido proponiendo y alcanzando acuerdos en los distintos ámbitos (Mesas de Seguimiento de los Acuerdos y Convenios, Mesas Sindicales o equivalentes de las Universidades donde existen estos órganos, CE y Juntas) y en junio de 2016 las Universidades se negaron a firmar un acuerdo en las Mesas Paritarias del II Convenio del PASL y del II Acuerdo del PASF que recogiera la aplicación de los acuerdos reflejados en los puntos segundo y tercero con el argumento de que iban a cerrar dichos acuerdos sus respectivas universidades en el mes de septiembre de 2016. **Tras "sólo" siete meses de pelear para que estos acuerdos fueran realidad, el proceso se ha cerrado por fin favorablemente. CCOO entiende que esta situación no puede volver a producirse: los acuerdos deben firmarse de forma simultánea en las Mesas Generales y dejar de tomar el pelo a los trabajadores y sus representantes con compromisos que no se cumplen.**

Madrid, a 27 de febrero de 2017