

CCOO informa

La UPM firma el acuerdo que reconoce la igualdad de derechos en todos los supuestos de Incapacidad Temporal

Recuperamos derechos y alcanzamos nuevos acuerdos
Sector: PAS Y PDI **Nº 17/2016**

Los derechos no se heredan, se defienden

Hoy martes, 13 de septiembre, se ha firmado en la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) **un acuerdo que garantiza la aplicación de los mismos criterios, incluidos los salariales, para todos los supuestos de Incapacidad Temporal (IT)**. El acuerdo ha sido ratificado por la UPM y las secciones sindicales con representación en las Juntas y Comités del PDI y el PAS.

De esta forma, desde el miércoles 14 de septiembre de 2016 la UPM garantiza a todos sus empleados públicos que, a partir de la firma de este acuerdo y mientras se mantengan en la situación de IT, con independencia de que ésta tenga su origen en enfermedad profesional o común o en accidente laboral o no laboral, **percibirán el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la IT**, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta previstos en la normativa de aplicación.

Es decir, desde la firma del acuerdo no se van a realizar descuentos de ningún tipo en todos los casos de IT para los trabajadores de la UPM.

Con este Acuerdo ya son cuatro las Universidades Públicas madrileñas que reconocen la plenitud de derechos salariales a sus trabajadores en todos los casos de IT: UPM, UCM, URJC y UAH.

Sólo la UAM y la UC3M siguen negando a sus trabajadores lo que para CCOO es un derecho básico que afecta al conjunto de los empleados públicos universitarios. La realidad es que el mantenimiento de 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 siempre se ha tratado de una cuestión de voluntad.

Desde CCOO reclamamos que se acabe de manera inmediata con esta situación discriminatoria e injusta y para lograr este objetivo estamos centrando nuestros esfuerzos.

Nuestro objetivo es claro: recuperar de manera inmediata este derecho laboral básico en el conjunto de las Universidades Públicas Madrileñas y acabar de manera inmediata con una situación injusta, lesiva y discriminatoria para el conjunto de los empleados públicos de dichas Universidades.

Nuevos derechos

La posibilidad de alcanzar estos acuerdos en las distintas administraciones viene establecida en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. Son de aplicación directa sólo en la Administración General del Estado y desde CCOO hemos venido planteando en las Universidades Públicas de Madrid el reconocimiento de estos derechos en las condiciones más ventajosas.

Así, desde el mes de febrero de 2016 hemos 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, comités de empresa y juntas de personal) sobre una serie de nuevos derechos, como son:

1. **Adaptación de la jornada tras la finalización de un tratamiento quimioterapia o radioterapia u otros tratamientos de especial gravedad.** Este acuerdo supone que al incorporarse al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de quimioterapia o radioterapia, el trabajador podrá solicitar la adaptación progresiva durante el primer mes desde el alta médica de 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 el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

El estado actual de dicho proceso es el siguiente:

Universidad	ACUERDOS FIRMADOS O EN VIGOR		
	Adaptación de la jornada tras la finalización de un tratamiento quimioterapia o radioterapia u otros tratamientos de especial gravedad	Reconocimiento de un período de tiempo adicional de jornada continuada por razón de atender a un hijo menor de 12 años (entre el 1 y el 14 de junio y el 14 y el 30 de septiembre)	Permiso retribuido en caso de embarazo a partir de la semana 35 (embarazo múltiple) o la semana 37
UCM	SI	NO. Pendiente de incorporar este derecho al calendario laboral de 2017.	SI
UPM	SI	SI	SI
UAM	NO	NO	NO
UAH	SI	Los acuerdos en vigor no hacen necesario este acuerdo	SI
URJC	NO	NO	NO
UC3M	SI	SI	SI

Como en el caso de la IT, CCOO seguirá trabajando para lograr que las plantillas de las Universidades Públicas Madrileñas vean reconocidos estos derechos, a lo que las propias Universidades se comprometieron cuando planteamos estas cuestiones en las reuniones del mes de junio de las Mesas de Seguimiento de los Acuerdos y Convenios. Sólo esperamos que respeten dicho compromiso.

Madrid, a 13 de septiembre de 2016



Matricúlate en la
universidad pública