

Se RECUPERA la plenitud de derechos laborales y económicos en todos los supuestos de Incapacidad Temporal en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid

Cerramos una etapa de reclamación permanente y negociación que se inició en octubre de 2012

Universidades públicas: primera administración del sector público autonómico en recuperar la plenitud de derechos derivados de la IT

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).

CCOO siempre mantuvo que la aplicación de un mismo criterio para todos los supuestos de IT con independencia de su origen y con plenitud de derechos, incluyendo los salariales, es un derecho básico que afecta al conjunto de las empleadas y empleados públicos universitarios. La negativa de las universidades a cumplir el compromiso adquirido en la reunión de la CRUMA con CCOO y UGT el 21 de septiembre de 2012 de no aplicar esta cuestión hasta alcanzar un acuerdo negociado ha supuesto una grave lesión a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas madrileñas. Como siempre hemos defendido, no tenía justificación penalizar la IT en razón de su origen olvidando que ésta es siempre ajena a la voluntad del afectado y que viene acreditada por un profesional de la medicina. **Durante este periodo la aplicación de los criterios restrictivos del RDL de 2012 ha supuesto la criminalización de la enfermedad de sus trabajadores y trabajadoras por parte de los responsables de las universidades.**

La lucha por la recuperación de este derecho comenzó con su tratamiento en las Comisiones Paritarias de los Acuerdos y Convenios del PAS en octubre de 2012 a propuesta de CCOO. Finalmente, nuestra demanda ha culminado el pasado 26 de julio de 2018 con la Resolución Rectoral de la UC3M que reconoce la recuperación de la plenitud de derechos laborales y económicos en todos los supuestos de IT en todas las universidades públicas madrileñas. **De esta forma, se garantiza que cualquier empleada o empleado público, mientras se mantengan en la situación de IT, con independencia de que la misma tenga su origen en enfermedad profesional o común o en accidente laboral o no laboral, percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal.**

El reconocimiento de este derecho ha tenido que ser abordado de forma particular en cada universidad ante la negativa incomprensible de estas a cerrar un acuerdo conjunto y global para todas sus empleadas y empleados públicos. Ante esta situación, CCOO inició en el año 2016 una intensa campaña de reclamación de este derecho ante los Rectores y las mesas de los acuerdos y convenios que, junto con el resto de organizaciones sindicales, ha permitido recuperar este derecho. A modo de histórico, este ha sido el calendario de nuestra tarea sindical:

| Universidad | Fecha del acuerdo | del | Efectos del acuerdo | del | Naturaleza del acuerdo |
|-------------|---|-----|---------------------|-----|---|
| UAH | Este derecho no se vio afectado por el RD 20/2012 en esta universidad | | | | |
| URJC | 26.4.2016 | | 1.5.2016 | | Sindicatos más representativos a nivel de la Comunidad de Madrid (CCOO, UGT, CSIF) y la URJC. |
| UCM | 11.6.2016 | | 11.6.2016 | | Mesa Sindical |
| UPM | 13.9.2016 | | 14.9.2016 | | Secciones sindicales y la UPM |
| UAM | 6.7.2018 | | 5.7.2018 | | Resolución de la Gerencia |
| UC3M | 26.7.2018 | | 5.7.2018 | | Resolución Rectoral |

Cada día que hemos pasado sin el reconocimiento de este derecho ha supuesto que compañeros y compañeras han sufrido una doble penalización: la de su enfermedad y la de la universidad para la que trabajan, que les ha penalizado económicamente.

Si bien tenemos que felicitarnos por haber podido cerrar este período de negación de un derecho y la recuperación plena del mismo, no debemos olvidar que, dependiendo de la universidad en la que se presta servicio, se ha tenido acceso a este derecho con años de diferencia, lo que resulta inadmisibile (Véase el esquema de actuación anterior).

Resulta necesario también reflexionar de forma seria sobre la recuperación de otros derechos suspendidos y los criterios que vienen aplicando las universidades en el tratamiento de éstos, y ello a pesar de venir recogidos en los acuerdos y convenios vigentes: **es incomprensible e inasumible que esos criterios de disminución se estén aplicando al gusto de cada universidad dependiendo de la mayor o menor voluntad de los gestores universitarios de turno.** Estamos hablando de cuestiones como las cantidades por invalidez y muerte, las cantidades vinculadas al acceso a la jubilación ordinaria o anticipada, la jornada intensiva para los trabajadores y trabajadores con menores o discapacitados a cargo, el permiso de paternidad, etc. En todo caso, desde CCOO no vamos a renunciar a uno sólo de estos derechos y mantendremos nuestro trabajo sindical y la actuación jurídica, cuando sea necesaria, para la aplicación plena de los mismos.

CCOO no cesará en su apuesta para que las universidades reconozcan la necesidad de alcanzar determinados acuerdos globales que afectan a derechos laborales básicos que trascienden el marco de cada universidad en particular y que representan un beneficio no sólo para sus plantillas, sino para la propia institución universitaria.

Madrid, a 12 de septiembre de 2018