



**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
Oficina de la Defensora del Universitario

Queridos Rector, Gerente y Vicegerente de Gestión y Organización:

Como Defensora del Universitario de nuestra Universidad, es mi obligación transmitirlos las inquietudes y problemas con que se encuentra nuestra comunidad universitaria.

Como sabéis, me he estado reuniendo con colectivos de los distintos sectores que componen el Claustro, órgano colegiado ante el que rindo cuentas de mi correcta gestión.

En la reunión que mantuve con los miembros del Claustro representantes del Personal de Administración y Servicios, éstos me plantearon el problema que han detectado desde la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*.

Como bien conocéis, esta norma limita los complementos retributivos que, en concepto de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, venían aportando las administraciones públicas en las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes en la que incurría su personal, siendo dicho límite desde el día primero al tercero el cincuenta por ciento de sus retribuciones, y del cuarto al vigésimo, el setenta y cinco por ciento de sus retribuciones.

Cuando la situación de incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales, la retribución a percibir puede ser complementada por la respectiva administración pública, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones.

Los representantes del PAS entienden que la medida no favorece las correctas relaciones laborales que deben existir en nuestra Universidad, relaciones que sé que son valoradas especialmente por el Equipo de Dirección al que pertenecéis, muchos de cuyos miembros han tenido una estrecha relación con las distintas organizaciones sindicales universitarias.

El motivo del deterioro que perciben no es único, sino múltiple:

Determina la asistencia al trabajo de personas que tienen enfermedades infecto-contagiosas, circunstancia muy perjudicial tanto para el trabajador como para el resto de las personas que están cerca de dichos trabajadores.

Entienden que resulta discriminatoria con respecto al Personal Docente, al no aplicársele a este último colectivo el descuento previsto, ya que no tienen un sistema de control horario mediante fichajes.



**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
Oficina de la Defensora del Universitario

Además, me informan que en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales han efectuado un estudio, constatando que en el año 2013 existe un incremento del 42,82% en el gasto por Accidentes de Trabajo y Enfermedad profesional.

Esta circunstancia parece ser una consecuencia directa de la aplicación de la normativa citada.

Efectivamente, al objeto de que no exista una reducción salarial, se está produciendo la calificación como enfermedad profesional de muchas patologías derivadas de causas comunes.

Y no se trata ésta de una circunstancia que no tenga ulteriores consecuencias, sino que sí las tiene a efectos de la reducción del gasto del empleador en las cotizaciones por contingencias profesionales, ya que una alta siniestralidad laboral y el incremento del porcentaje de trabajadores expuesto a riesgos de enfermedad profesional determina, finalmente, que la UCM no pueda aplicar las reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales previstas en la legislación vigente (artículo 1 del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral).

Entendiendo que una adecuada revisión de los problemas detectados, así como una mayor flexibilización en los descuentos por IT, ampliando el catálogo de supuestos excepcionales que la Universidad puede complementar para evitar la disminución porcentual de retribuciones redundarían en beneficio de toda la Comunidad Universitaria.

Esta propuesta efectuada tanto por los representantes de los trabajadores de Administración y Servicios en el Claustro así como por distintas Secciones Sindicales de nuestra Universidad se encuentra expresamente permitida por el art. 9 apartado 5 del citado Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Como siempre, recibid mi más cordial saludo y agradecimiento por atender las recomendaciones de esta Defensora, que siempre tienen como fin la mejora de la calidad del sistema universitario.

Madrid, a 13 de febrero de 2014.



D.ª M.ª Isabel Aránguez Alonso  
Defensora Universitaria