



Acuerdo de 27 de Noviembre de 2002 (Acuerdo IV).- Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes.

El vigente Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la UPV/EHU fue firmado en la Mesa Sectorial el día 24 de julio de 1996 por la totalidad de los sindicatos que tienen representación en este ámbito, y si bien el mismo fue denunciado a finales de 1998, es un hecho que a día de hoy no existe un nuevo Acuerdo Regulador que sustituya al actual.

Por otro lado, el Convenio Colectivo en vigor del personal laboral se firmó con fecha 3 de marzo de 1998, siendo igualmente suscrito por la totalidad de las centrales sindicales que tienen representación en el ámbito laboral de la UPV/EHU, no habiendo sido denunciado por ninguna de las partes a fecha de hoy.

Es de todas las partes conocido y aceptado que la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi actúa como referente en muchas de las actuaciones y procedimientos que se desarrollan dentro de la UPV/EHU, sin que ello suponga menoscabo alguno de la propia autonomía en la toma de decisiones por la Universidad, así como tampoco en el desarrollo de los procesos de negociación colectiva que se llevan a cabo en el seno de la misma.

Ciñéndonos al ámbito de la negociación colectiva, hay que destacar el hecho de que en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi se ha venido firmando con una periodicidad prácticamente anual tanto su Acuerdo Regulador como su Convenio Colectivo, en los que se han ido recogiendo diversas mejoras fruto del proceso de negociación colectiva, así como otros aspectos que se derivaban de la aprobación de diversa normativa de carácter social, como, por ejemplo, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.



Esa negociación periódica ha permitido que los/as trabajadores/as de esa Administración gocen de una serie de mejoras, básicamente referentes a aspectos relacionados con los permisos y licencias, de los que no pueden beneficiarse el personal propio de la UPV/EHU al no existir una cláusula de remisión directa.

Cierto es, por otro lado, que la negociación de los contenidos del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo cobran su verdadero sentido en su totalidad, siendo muy difícil de imaginar el llevar a efecto una negociación parcial o parcializada de los contenidos del Acuerdo y del Convenio. No obstante, también es verdad que la no aplicación de ciertas mejoras que se van incluyendo en las respectivas normas de las Administraciones Públicas de nuestro entorno, especialmente aquellas tendentes a armonizar y conciliar la vida familiar de los/as trabajadores/as, evitando sensaciones de agravio en materias de marcado contenido social que no aconsejan el mantenimiento de unas diferencias que sólo pueden contribuir a enrarecer un buen clima laboral y que en nada benefician a la buena gestión.

Como ha quedado reflejado al principio, han transcurrido más de seis años desde que se firmó el Acuerdo Regulador y más de cuatro desde la firma del Convenio Colectivo, lo que ha imposibilitado la negociación de determinadas mejoras laborales para el colectivo de trabajadores de la UPV/EHU, mejoras que están ampliamente extendidas en las Administraciones Públicas de nuestro entorno, por lo que se hace necesario articular las medidas tendentes a que las mismas se extiendan también a los/as trabajadores/as de la UPV/EHU.

En cualquier caso, la aplicación de las condiciones de mejora que son objeto del presente Acuerdo, no deben suponer y de hecho no suponen que la futura negociación del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo quede desnaturalizada por las mejoras que ahora se pactan, sino que los procesos propios de negociación de ambos se mantienen intactos y conservan su plena vigencia e independencia.



Además, la existencia de dos colectivos claramente diferenciados, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, con unos sistemas de jornada y de trabajo muy dispares aconsejan alguna matización en la aplicación de algunos puntos, especialmente los recogidos en los apartados 11 y 14 para el PDI que, participando también de la mejora, ésta debe practicarse sin menoscabar el horario lectivo y de tutoría que tienen asignado.

Efectos.- El presente Acuerdo surtirá efectos desde el día de la firma, a excepción del apartado 2 (artículo 10 del Acuerdo Regulador y art. 15 del Convenio Colectivo), que se retrotraerá al 1 de enero de 2.002.

Ratificación.- La validez de este Acuerdo queda supeditada a su ratificación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU.

A continuación se recogen los artículos que se ven afectados, tanto del Acuerdo Regulador como del Convenio Colectivo, con expresión de aquellos apartados que se ven mejorados, así como la inclusión de algunas situaciones que no vienen recogidas ni en el Acuerdo Regulador ni en el Convenio Colectivo:

1.- Seguro de vida y accidentes (artículo 8 Acuerdo Regulador y artículo 12 Convenio Colectivo).

El capital asegurado para la cobertura de los diferentes riesgos recogidos será de 3.000.000 de pesetas.

En este caso, se aplica la cláusula de remisión automática que viene reconocida expresamente en los dos artículos mencionados.



2.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria (artículo 10 Acuerdo Regulador y artículo 15 Convenio Colectivo).

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Edad	Nº mensualidades
60 años o menos	18 mensualidades
61 años	14 mensualidades
62 años	10 mensualidades

Para tener derecho a esta indemnización la persona solicitante tiene que haber permanecido los últimos diez años en servicio activo o en situación administrativa que comporte reserva de plaza.

En el caso de que la jubilación se produzca a los 63 o 64 años, el número de mensualidades será el mismo que el establecido actualmente. Igualmente, a los trabajadores que no cumplan el requisito marcado en el párrafo anterior les seguirá siendo de aplicación las indemnizaciones previstas en el Acuerdo Regulador y Convenio Colectivo.

3.- Indemnizaciones por razón del servicio (artículo 11 Acuerdo Regulador y artículo 15 Convenio Colectivo).

Los importes quedarán actualizados para cada uno de los apartados de ambos artículos en los importes que se señalan a continuación:

- 1.- 0,24 Euro/km.
- 2.- 18,03 Euros.
- 3.- 18,03 Euros.
- 4.- 18,03 Euros.
- 5.- 18,03 Euros.
- 6.-
- 7.- 70,23 Euros, 24,04 Euros si no hay factura.

4.- Fondo Social (artículo 12 Acuerdo Regulador y artículo 18 Convenio Colectivo).

El fondo constituido para esta finalidad es de 10.000.000 de pesetas (60.101,21 Euros, estando destinado a la utilización conjunta tanto del personal funcionario como del personal laboral (Acuerdo de la Comisión Paritaria de 2 de diciembre de 1997).

5.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia (artículo 19 Acuerdo Regulador y artículo 21 Convenio Colectivo) *.

Se incluyen los siguientes apartados:

- a) Sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
- b) Si conforme a lo anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.
- c) En el caso de fallecimiento de la madre, y con el fin de atender al cuidado del hijo, el padre tendrá derecho a disfrutar del período de licencia no consumido por la madre.



6.- Licencia por paternidad (artículo 20 Acuerdo Regulador y artículo 22 Convenio Colectivo) *.

En caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de cinco días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

7.- Licencia por adopción y acogimiento (artículo 21 Acuerdo Regulador y artículo 23 Convenio Colectivo) *.

Se incluyen los siguientes apartados:

- a) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por el segundo hijo/a y dos semanas más por cada uno/a de los/as siguientes, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias o por sus experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- b) En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

- c) Si conforme a lo anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

8.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes (artículo 23 Acuerdo Regulador y artículo 27 Convenio Colectivo) *.

La licencia tendrá la siguiente duración:

- a) Tres días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.
- b) Cinco días laborables en caso de enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero/a, hijo/a o padres que convivan con el trabajador/a.
- c) Dos días laborables en el supuesto de enfermedad grave justificada de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

9.- Licencia para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal (artículo 24 Acuerdo Regulador y artículo 26 Convenio Colectivo).

Inclusión en el apartado 2 de un nuevo supuesto aprobado en la Comisión Paritaria celebrada el 2 de septiembre de 1999:

- g) Asistencia a reuniones con los profesores o tutores de los hijos/as, con un máximo de cuatro horas anuales.



10.- Permiso por cuidado de menores, minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y cónyuge o parientes por consanguinidad hasta el 2º grado, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el/la funcionario/a (artículo 27 Acuerdo Regulador y artículo 29 Convenio Colectivo) *.

El primer párrafo de ambos artículos quedaría con la siguiente redacción:

El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o alguna menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación, persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada o sea drogodependiente en proceso acreditado de rehabilitación, podrá solicitar un permiso consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

11.- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad (no existe un permiso similar ni en el Acuerdo Regulador ni en el Convenio Colectivo) *.

Se introduce un nuevo permiso con la siguiente redacción:

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.



12.- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo (no existe un permiso similar ni en el Acuerdo Regulador ni en el Convenio Colectivo).

Se introduce este nuevo permiso con la siguiente redacción:

Los trabajadores y las trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 24 f) del Acuerdo Regulador y del artículo 26 f) del Convenio Colectivo, por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

13.- Permiso por asuntos propios (artículo 32 Acuerdo Regulador y artículo 34 Convenio Colectivo).

Los apartados 1 y 2 del artículo 32 del Acuerdo Regulador y del artículo 34 del Convenio Colectivo, quedarán redactados de la siguiente forma:

El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso en el servicio activo.



Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

Asimismo, el personal funcionario de carrera podrá solicitar un permiso no retribuido por seis meses o un año. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

14.- Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral (no existe un permiso similar ni en el Acuerdo Regulador ni en el Convenio Colectivo) *.

Se introduce la siguiente nueva redacción:

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida,



incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad en la entrada y en la salida de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

.....

* Todas las referencias que se hacen al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador o la trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada. Cuando exista esta convivencia estable, los parentescos por afinidad habrán de entenderse asimismo en los mismos términos que para las personas casadas.

Aclaración- Las mejoras incorporadas a los permisos recogidos en los números 11 y 14 se aplicarán al PDI sin interferir en el horario lectivo y de tutoría que tienen asignado. La mejora incorporada recogido en el número 13 es de aplicación exclusiva al personal funcionario

Leioa, 27 de noviembre de 2002

POR FETE-UGT	POR LAB	POR ELA
POR STEE-EILAS	POR CC.OO.	POR CSI-CSIF
POR LA ADMINISTRACIÓN		