

ACUERDO DE LA COMISIÓN INTERSECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU.

LEIOA, a 23 DE MARZO DE 2022.

PREÁMBULO.

Por acuerdo de 3 de abril de 2014, de las Comisiones negociadoras de PDI y PAS funcionario, de PDI laboral y PAS laboral, se creó la Comisión Intersectorial para la igualdad de la UPV/EHU. Según el mismo, los instrumentos que regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la UPV/EHU recogen también determinadas referencias en materia de igualdad. Así, tanto el III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, señalan que la universidad debe velar para que no exista una discriminación ni directa ni indirecta en las condiciones laborales, formación y promoción de su personal, y establecen como uno de sus objetivos el establecimiento de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, para reducir el impacto que tienen las responsabilidades del cuidado en la trayectoria profesional.

Asimismo, en el mencionado acuerdo se indica que *"no parece idóneo que el análisis de estas cuestiones se fragmente en las diversas comisiones dimanantes de los Acuerdos y Convenios relativos a los diferentes colectivos en que se estructura el personal al servicio de la UPV/EHU. Por el contrario, se entiende que habrá de resultar más enriquecedor llevar a cabo un análisis conjunto de las situaciones que pueden concurrir en cada uno de esos colectivos, y elaborar propuestas conjuntas de aplicación general"*.

LANGILE SINDIKALAKIEN
UNION SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@EP-USO.ES

ESB-USO

UPV-EHU
LANGILE SINDIKALAKIEN
UNION SINDICAL OBRERA

LAB

UPV/EHU
CGT

UGT
ESP
Zerbitzu Publikoak
1

Irakasuntza Komisia
UPV/EHU

steleas

UPV/EHU

Enseñanza

En los últimos meses, la Comisión intersectorial en el ejercicio de las anteriores competencias, y para dar cumplimiento a varias de las acciones contempladas en el apartado 4.3 del III Plan de Igualdad: "explorar, consensuar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones sociolaborales", ha venido trabajando en la elaboración de la Guía de Conciliación de la UPV/EHU, así como en la mejora de determinadas medidas que favorezcan dicha conciliación. Como resultado, ha llegado al siguiente ACUERDO:

- Artículo 1. Permisos por nacimiento para la madre biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o una hija.

Se sustituye el contenido íntegro de los artículos 32 a 34 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el contenido íntegro de los artículos 67 a 69 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el contenido íntegro de los artículos 19 a 21 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996, por el siguiente contenido en los tres. Dicho contenido pasará a ser el artículo 32 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el artículo 67 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el artículo 19 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario.

Se deroga el acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019, al sustituirse por lo preceptuado en este artículo.

"1. Duración del permiso.

Las personas progenitoras, adoptantes o guardadoras del o la menor, cualquiera que sea su sexo, tendrán derecho en los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a 18 semanas de duración con carácter general, que serán mejoradas en dos semanas más, en los siguientes supuestos:

En el supuesto de discapacidad de la criatura menor, nacida, adoptada o acogida.



LSP-USO
LANGILE SINDIKAL BATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

gizalari
AMARILLO
66-120-ES
AMARILLO
OBRERA

LAB

stelias

UPV/EHU
LKN
CGT

UPV/EHU

– por cada hijo o hija, en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Si los dos supuestos anteriores tienen lugar de forma simultánea, se sumarán ambas ampliaciones, no siendo excluyentes una respecto de la otra.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

2. Forma de disfrute de los permisos.

2.1. Las dos personas progenitoras disfrutarán de forma obligatoria de las seis primeras semanas del permiso de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha del nacimiento o de la decisión judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o la guarda con fines de adopción o acogimiento.

2.2. Las dos personas progenitoras podrán disponer de diez semanas de este permiso de las siguientes formas:

a) Ininterrumpidamente hasta agotar la totalidad de semanas del permiso. Este supuesto será obligatorio en los siguientes casos:

– Cuando uno de los dos progenitores, o una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras no trabaje fuera de casa.

– Adopciones, guardas o acogimientos en las que la criatura menor adoptada o acogida sea mayor de tres años.

b) Interrumpidamente. En caso de hacerse interrumpidamente, se hará por periodos semanales, con el límite de la fecha en que el hijo o la hija cumpla doce meses, o en caso de adopción, hasta transcurridos doce

UPV-EHU@FEP-NSU.ES
UNION SINDICAL OBRERA
LANGILE SINDIKATU BATASUNA
LSB-USO

LAB

UPV/EHU

LKN
CGT

UGT

ESP
Zerbitzu
Publikoak

3

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

Enseñanza

UPV/EHU
Irakaskuntza Komisioak

steilas

UPV/EHU

meses desde la resolución administrativa o judicial de la adopción y del acogimiento o hasta que el menor cumpla tres años.

En los casos de disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de carácter irrevocable de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En cualquiera de los casos, en el supuesto de que las dos personas progenitoras trabajen fuera de casa, se sugiere que estas diez semanas se disfruten de forma sucesiva entre ambas, por considerarse preferible para la corresponsabilidad e igualdad de género.

2.3. La UPV/EHU establece para las dos personas progenitoras dos semanas más de permiso, que se deberán disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la finalización de la parte voluntaria. El disfrute de estas dos semanas debe hacerse de forma sucesiva entre ambas personas progenitoras.

Quedan exceptuados del disfrute ininterrumpido de esta mejora todas aquellas situaciones en que dicho disfrute no pueda ser ininterrumpido debido a la duración de los nombramientos o contratos, en cuyo caso deberá continuarse con el disfrute inmediato en el siguiente o siguientes nombramientos o contratos hasta agotar el mismo, siempre que sea antes de que el hijo o hija cumpla los doce meses.

3. Familias monoparentales.

En el caso de familias monoparentales, se podrán extender y acumular los permisos remunerados de la parte no obligatoria de la otra persona progenitora.

Se entiende por familia monoparental aquella compuesta por un solo progenitor o padre o madre adoptiva, con uno o varios hijos a su cargo de forma exclusiva.

Se presentará el certificado de nacimiento o el libro de familia para acreditar dicha condición".

4. Cuestiones generales

4.1. En caso de producirse un accidente de trabajo antes del inicio del disfrute del permiso preavisado, este podrá posponerse siempre que sea antes de que el hijo o hija cumpla los doce meses.

4.2. La fecha del hecho causante será el referente en todo caso para la determinación de las semanas de disfrute; así, en el caso de producirse un reingreso o reincorporación sin haber agotado el disfrute del permiso

LSB-USO
LANGILE SINDIKATU BATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
UPV/EHU@FEP-USO.ES

LAB

UPV/EHU
CGT

UGT
ESP
Zerbitzu
Publikoak

Irakaskuntza Komisoak
UPV / EHU

steilas
UPV/EHU

gizalar

correspondiente se mantendrán las condiciones de trabajo del ámbito de procedencia con el límite de máximo de semanas que pudieran corresponder de acuerdo a lo establecido en este Acuerdo.

4.3. Asimismo, el abono de las semanas de la parte voluntaria disfrutadas de manera interrumpida no se materializará hasta el agotamiento total de las mismas, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor.

5. Disfrute a tiempo parcial de los permisos equiparados.

Los permisos mencionados en este artículo podrán disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, motivo por el cual esta opción deberá ser acordada de forma individualizada. En caso de denegación del disfrute parcial, será necesario informe del órgano correspondiente conforme a lo establecido en los respectivos acuerdos reguladores o convenios.

En todo caso, las opciones de disfrute a tiempo parcial deberán limitarse a aquellas previstas en los distintos Acuerdos reguladores de condiciones y convenios vigentes”.

-Artículo 2. Permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses.

Se sustituye el contenido íntegro del artículo 32 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el contenido íntegro del artículo 68 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el contenido íntegro del artículo 19 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996, por el siguiente contenido en los tres. Dicho contenido pasará a ser el artículo 33 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el artículo 69 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el artículo 20 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario.

Se deroga el acuerdo de 28 de octubre de 2019 de las comisiones negociadoras de PAS y PDI sobre equiparación de permisos de conciliación por cuidado de menores, ratificado por Consejo de Gobierno UPV/EHU de 5 de noviembre 2019, al sustituirse por lo preceptuado en este artículo.

UPV-EHU@FEH/SOIES
LANGHE SINDICATU BATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA

EMA
ANIZATZA OIBREBA
LABORAREN GIZALAN

LAB

UPV/EHU
SOS PAS

UPV/EHU
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu Publikoak
Enseñatza

Irakaskuntza Komizioak
UPV/EHU

"1. Este permiso, que constituye un derecho individual de los empleados y empleadas públicas, cuyo ejercicio no podrá transferirse al otro progenitor o persona adoptante, guardadora o acogedora, deberá disfrutarse en todo caso antes de que la hija o hijo cumpla el año de edad.

2. A la finalización de la totalidad del permiso disfrutado ininterrumpidamente o del disfrute del periodo obligatorio, en caso de haberse optado por un disfrute interrumpido, y sin que quepa posibilidad de modificación posterior, se podrá optar entre las siguientes modalidades:

- Una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones.

- Una reducción de la jornada normal, de acuerdo con lo establecido en cada acuerdo o convenio de aplicación.

- Sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad deberá ser solicitada antes de la finalización del disfrute del período obligatorio, y se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos (18 semanas con carácter general).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple".

Artículo 3. Permiso por accidente, enfermedad grave y fallecimiento de familiar.

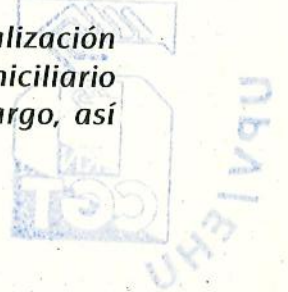
Se sustituye el contenido íntegro del artículo 36 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el contenido íntegro del artículo 71 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el contenido íntegro del artículo 23 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996, por el siguiente contenido en los tres:

a.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, compañero, compañera, hija, hijo o persona menor a cargo, así como del padre o de la madre si mediera convivencia:



Enseñanza

Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU



5 días laborables con carácter general y 2 días naturales más para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150 km.

b.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días laborables cuando sea en distinta localidad.

c.- Por fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

3 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 4 días laborables cuando el suceso se produzca en distinta localidad y 1 día natural adicional para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150 km.

d.- Por fallecimiento de un familiar de grado más lejano si mediara convivencia:

3 días laborables con carácter general y 2 días naturales más para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150 km.

e.- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

2 días laborables cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 4 días laborables cuando sea en distinta localidad.

f.- Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar de grado más lejano si mediara convivencia:

2 días laborables con carácter general y 2 días naturales más para el desplazamiento cuando el suceso se produzca a más de 150 km.

2. a.- El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con la localidad de domicilio de residencia de la persona trabajadora.

b.- En los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario deberá acreditarse dicha situación mediante justificante médico.

c.- Los días de permiso estarán condicionados a que el hecho causante que motiva el permiso permanezca en el tiempo, esto es, en el caso de la

UPV-EHU@FEP-USO ES

LANGILE SINDICAL BATASUNA
UNIÓN SINDICAL OBRERA

ESB-USO

UPV/EHU
LABORAL
LABORAL

LAB

UPV/EHU
LABORAL
LABORAL

UPV/EHU

UPV/EHU



Enseñanza

CCOO
Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU

UPV/EHU

hospitalización será necesario que la hospitalización perdure durante los días del permiso.

d.- En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, además del justificante médico que acredite la intervención quirúrgica será necesario informe médico que justifique los días de reposo domiciliario necesarios”.

- Artículo 4. Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Se sustituye el contenido íntegro del artículo 41 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; el contenido íntegro del artículo 79 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU y el contenido íntegro del artículo 30 del Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996, por el siguiente contenido en los tres:

“El personal de la UPV/EHU tendrá derecho a permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando estas asistencias se encuentren debidamente justificadas y los centros donde hayan de efectuarse no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo, en los siguientes casos: por necesidades propias o de personas menores de 16 años a su cargo (incluyendo tratamiento psicológico); o de padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años; o de parientes con discapacidad psíquica o física, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; o del cónyuge o pareja de hecho e hija o hijo mayor de 16 años a su cargo cuando lo requiera el tratamiento médico oncológico (tumores malignos, melanomas o carcinoma) u otra enfermedad grave acreditada por informe de Osakidetza o Muface que les impida valerse por sí mismos/as.

La duración de este permiso, con carácter general, será como máximo de cuatro horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados, siendo siempre retribuido”.

- Artículo 5. Permiso retribuido por atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

LSB-USO
LANGILE SINDIKAL BATASUNA
UNIOAN SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

gizaban
UPV/EHU

LAB

steilas
UPV/EHU

UPV/EHU
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak
8
Eseñatza

CCOO
Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

UPV/EHU

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”.

- III Convenio del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU (art. 53).

“Artículo 53.– Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2.º 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”.

Esta misma regulación se encuentra recogida en la Circular de jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios que se aprueba anualmente. Concretamente, para el año 2022, ha sido aprobada por Resolución de 19 de noviembre de 2021, de la Gerente de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, en cuyo artículo 14.2 se dispone:

“14.2. Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral (Apartado 14, del acuerdo de la Comisión Paritaria de 27 de noviembre de 2002 de Condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del artículo 53 del III Convenio Colectivo).

14.2.1. El personal que tenga que atender o cuidar a un 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.

LSB-USO
LANGILE SINDIKATU BATASUNA
UNIÓN SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

UPV-EHU
UNION SINDICAL OBRERA
gizalar
LABORAL

LAB

stelas
UPV/EHU

UPV/EHU
CGT

UGT
FSP
Zerbitzu Publikoak
Enseñanza

Eskeintzen diren irakaskuntza irratziak
UPV/EHU

UPV/EHU

14.2.2. El personal con hijos o hijas menores de 12 años podrá disponer de un plazo de entrada hasta las 9:30 horas o, alternativamente iniciar la pausa de comida a las 12:45 horas, retrasando la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria. En todo caso, 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”.

PROPUESTA DE MEJORA

Se modifica el artículo 14 del acuerdo del 27 de noviembre del 2002 (Acuerdo IV) de condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes y, en consecuencia, el artículo 14.2 de la Circular de jornada de trabajo, control horario, vacaciones y permisos del personal de administración y servicios para el año 2022 y sucesivos en los siguientes términos:

“El personal que tenga que atender o cuidar a un 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.

Este personal y el personal con hijas o hijos menores de 14 años podrá disponer de un plazo de entrada hasta 30 minutos más en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. En todo caso, 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”.

Art. 7. Reducción de la jornada laboral por motivos de conciliación

El artículo 37.4 del Texto refundido Ley Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Disposición adicional decimoprimer de LO 3/2007, de 22 marzo establece:

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la

LANGILE SINDIKATU BATZARRA
UNION SINDICAL BARRASA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

UPV/EHU
FEB-1207-EE
UPV/EHU

LAB

UPV/EHU
SISTEMAS

UPV/EHU
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak

Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

Enseñanza

UPV/EHU

jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”

Este permiso está mejorado en la regulación contenida en el artículo 42 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU, extensible al personal funcionario (artículo 27 del Acuerdo regulador), en virtud de acuerdo recogido en acta de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU, para el personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años, tal y como también se recogía en estos términos en el Acuerdo de 27 de noviembre de 2002 (Acuerdo IV), de condiciones de mejora del Acuerdo regulador y Convenio Colectivo entonces vigentes.

PROPUESTA DE MEJORA

Se modifica el artículo 42 del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU, extensible al personal funcionario (artículo 27 del Acuerdo regulador), en virtud de acuerdo recogido en acta de la Mesa Negociadora, de 16 de septiembre de 2011, sobre las condiciones de trabajo del PAS y PDI funcionario de la UPV/EHU, en los siguientes términos:

“Permiso para cuidado de menores, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el trabajador o trabajadora.

El personal que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de catorce años, persona de setenta o más años que requiera especial dedicación, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, o aun 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 octavo, 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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de hijos o hijas con una discapacidad igual o superior al 65%, podrá solicitarse la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un tercio, siendo en tal caso la reducción de las retribuciones equivalente a un sexto de las que se vinieran percibiendo en todos los conceptos.

LSB-USO
LANGILE SINDIKAL KATASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LSB-USO
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LAB

UPV/EHU

UPV/EHU
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak

CCOO
Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

Enseñanza

UPV/EHU

- Artículo 8. Duración del contrato de profesorado adjunto e incidencia en el mismo de las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento de la madre biológica, por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Se reforma el artículo 12.3 del II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU, añadiéndose al mismo un inciso final.

PROPUESTA DE MEJORA:

De este modo, donde dice:

"3.- La duración máxima del contrato será de cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Ayudante, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años. El régimen de dedicación será a jornada completa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo".

Ahora dirá:

"3.- La duración máxima del contrato será de cinco años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Ayudante, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años. El régimen de dedicación será a jornada completa.

Las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento de la madre biológica, por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, interrumpirán su cómputo, salvo que el interés de la persona contratada sea otro y así lo haga saber de forma fehaciente al vicerrectorado competente en materia de profesorado. En tanto no se produzca dicha notificación, se entenderá que se quiere la interrupción del plazo. Si se realiza la misma, se presumirá que la situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no ha producido en ningún momento la interrupción del cómputo del plazo, salvo que en la

UPV-EHU@EP-USO-ES
UNION SINDICAL OREARRA
LANGILE SINDIKAL-ETARRA
1-87-1130

UPV/EHU
LABORAL
2011-12-11

LAB

UPV/EHU
LABORAL

UPV/EHU
CGT

UGT
ESP
Zerbitzu Publikoak

CCOO
Irakaskuntza Komisoak
UPV / EHU

UPV/EHU
LABORAL

notificación se indique expresamente a partir de qué fecha la persona solicitante quiere que deje de operar la interrupción".

- Artículo 9: Incidencia de las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento de la madre biológica, por adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, en los programas de evaluación de PDI cuya convocatoria y evaluación se haga exclusivamente por la UPV/EHU:

Se propone incluir un nuevo artículo (69 bis) en el II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU, como al Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996 (artículo 21 bis), con el contenido siguiente:

"1. Al evaluar los méritos de investigación y docencia de las personas solicitantes, las comisiones y comités tendrán en cuenta las mencionadas situaciones de la forma siguiente:

En la valoración de la actividad docente se adecuarán las exigencias de méritos relativas a años de docencia y horas lectivas impartidas, de manera proporcional a la duración de los periodos de permiso, excedencia o baja acreditados.

En la valoración de la actividad investigadora, siempre que se valoren méritos enmarcados en un determinado periodo, se aplicará una ampliación de dicho periodo de evaluación por tiempo idéntico al de la referida situación de permiso, excedencia o baja.

2. Por otro lado, las comisiones y comités tendrán en cuenta y valorarán – cuando se justifiquen adecuadamente– las situaciones especiales que afecten a criterios de evaluación de difícil cumplimiento para personas con discapacidad.

3. Las personas que hayan estado en alguna de estas situaciones podrán incluir en su solicitud de evaluación los méritos acumulados durante los periodos que hayan permanecido en la misma, si los hubiere.

Asimismo, podrán prorrogar los efectos de la evaluación un año por cada cada año de permiso, excedencia o baja que hayan tenido".

OSN-USTE
LANGILE SINDIKAL ERATZUNA
UNIÓN SINDICAL TRABAJADORA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LAB

Eizalan
UPV/EHU

UPV/EHU

UPV/EHU
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak
Ezkerretza

CCOO
Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

UPV/EHU

- Artículo 10. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Se añade un nuevo artículo (37 bis) al III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la UPV/EHU; al II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV/EHU (artículo 72 bis); y al Acuerdo de regulación de condiciones de trabajo para el personal funcionario de la UPV/EHU, de 10 de octubre de 1996 (artículo 27 bis), por el siguiente contenido en los tres:

"La trabajadora o el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por informe de Osakidetza o Muface, y como máximo, hasta que el hijo o hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o hija, o del menor o de la menor sujeta a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor/progenitora o guardador/guardadora con fines de adopción o acogedor/acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

LANGILE SINDIKATU BATASUNA
UNIÓN SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-UGT

LSR-UGT

ELABORADO POR OSKIDETZA
19/02/2011

LAB

Sielbas
UPV/EHU

UPV/EHU
CGT

UGT
EzSP
Zerbitzu
Publikoak

CCOO
Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la UPV/EHU, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiaria”.

- Artículo 11. Extensión del permiso por asuntos propios no retribuido por periodo de seis meses al personal laboral de administración y servicios (artículo 48 del Convenio Colectivo de este personal).

En el Acuerdo de 27 de Noviembre de 2002 (Acuerdo IV) sobre condiciones de mejora del Acuerdo Regulador y del Convenio Colectivo actualmente vigentes se regula en su artículo 13 el Permiso por asuntos propios (artículo 32 Acuerdo Regulador y artículo 34 Convenio Colectivo).

No obstante, en el párrafo final del citado artículo se recoge expresamente:

“(…)

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”.

PROPUESTA DE MEJORA:

Extender el permiso por asuntos propios no retribuido por periodo de seis meses al personal laboral de administración y servicios, incorporando un nuevo apartado en el artículo 48:

“Artículo 48.- Permiso por asuntos propios

(…)

9.- El personal laboral fijo 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”.

LSB-ISO
LABORAL SINDIKAL BATASUNA
UNICA SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LABAJ
UPV/EHU
gizalan

LAB

stelas
UPV/EHU

UPV/EHU
LKN
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak
Enseñanza

Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

UPV/EHU

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo deberá ser ratificado, para su eficacia, por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU y publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, procediendo su traslado al ámbito correspondiente a cada convenio colectivo (personal laboral PDI y PAS) o acuerdo regulador (personal funcionario).

Lo que en prueba de conformidad, firman en Leioa, a 23 de marzo de 2022.

The image shows the logos and signatures of the signatories to the agreement. The logos are arranged in two rows. The top row includes CC00 (Irakaskuntza Komisioak UPV/EHU), ELA (gizalariak), LAB, and STEIAS (UPV/EHU). The bottom row includes UGT, FSP (Zerbitzu Publikoak), CGT (LKN), and USO (LANGILE SINDIKAL BATASUNA UNIÓN SINDICAL OBRERA UPV-EHU@FEP-USO.ES). There is also a circular stamp from the UPV/EHU (UNIBERTSITATEA) with the text 'GERENTZIA GERENTZIA' and 'UNIBERTSITATEA DEL PAIS VASCO'.

CCOO
ELA
LAB
STEIAS

UGT
FSP
CGT
USO