

---

---

**ACUERDO DE 22 DE JUNIO DE 2.005, DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA UPV/EHU, SOBRE JORNADAS ESPECIALES EN SUPUESTOS ESPECIFICOS.**

---

---

**1. Preámbulo.**

El artículo 55 del Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo para el personal al servicio de la UPV/EHU indica en su párrafo primero el número de horas que el Personal de Administración y Servicios ha de cumplir anualmente, y por las cuales percibe las retribuciones. El segundo párrafo de dicho artículo encomienda a la Universidad, previa negociación con las Centrales Sindicales, la determinación anual del calendario laboral, con las pautas que se establecen en el Anexo II del citado Acuerdo.

Siguiendo ese mandato, con carácter general, en el mes de diciembre de cada año se desarrolla un proceso de negociación encaminado a concretar las jornadas diarias del año siguiente, con una proyección general para todos los puestos de trabajo de la UPV/EHU. Recogiendo los resultados de dicho proceso, el Gerente emite una Resolución, a la que se da la oportuna publicidad por los medios ordinarios.

En los últimos años, ha sido cada vez mayor la demanda sindical de introducir en la negociación del calendario laboral determinadas cuestiones que, estando íntimamente relacionadas con el horario, no guardan una relación directa con el reparto de la jornada. Varias de esas demandas se han visto reflejadas en acuerdos de de la Comisión Paritaria, en los cuales, además de definir las variables del Calendario Laboral, se recogen una serie de compromisos a desarrollar en un momento posterior a lo que es en sí la negociación de la jornada anual.

El último de esos acuerdos se firmó en la Comisión Paritaria de 21 de diciembre de 2004. En éste se recoge, en el punto 7, el siguiente compromiso:

“7.- estudio de otras jornadas.- La Administración se compromete a estudiar, con las Centrales Sindicales, la posible realización de jornadas diferentes a la ordinaria para supuestos en que concurren circunstancias especiales (cuidado de personas con discapacidad, situaciones informadas por el Servicio Médico ...) por trabajadores/as con edad superior a los 55 años.”

Así, por lo dicho, y en desarrollo del citado punto del Acuerdo de la Comisión Paritaria de 21 de diciembre de 2004, esta Comisión, en su sesión de 22 de junio de 2005, y con la conformidad de la representación de la UPV/EHU y de las Centrales Sindicales FETE-UGT, CC.OO., ELA, LAB, STEE-EILAS Y CSI-CSIF, alcanza el siguiente

**ACUERDO:**

**1.- Objeto**

El presente acuerdo se firma con la finalidad de regular la autorización y disfrute de jornadas especiales.

Se considerarán jornadas especiales, aquéllas que, siendo diferentes a la jornada normalizada partida, tienen su justificación en determinados supuestos que conciernen a la persona a título personal, con independencia de las necesidades de la organización donde el puesto se adscribe.

## **2.- Carácter de las jornadas especiales.**

La concesión de una jornada especial tendrá una consideración *ad personam* y, por tanto, en ningún caso supondrán una modificación del horario oficial del puesto de trabajo que la persona beneficiaria ocupa en cada momento.

## **3.- Supuestos específicos.**

Los supuestos específicos por los que se podrá solicitar una jornada especial guardarán relación directa con la justificación del trastorno que, para una persona en concreto, pueda suponer tener que realizar la jornada propia de su puesto.

Con carácter general, se considerarán como supuestos específicos por los que se podrá solicitar una jornada especial, de acuerdo al principio reflejado en el párrafo anterior:

- Problemas de salud documentalmente acreditados que demandaran inequívocamente la realización de una jornada diferente, cuando ésta pudiera contribuir a una mejoría o estabilización de dicho estado.
- Edad igual o superior a 55 años, siempre que se acredite un problema de movilidad de suficiente entidad que haga gravoso los desplazamientos propios de la jornada partida.
- Atención a familiares de primer grado con incapacidad oficialmente reconocida igual o superior al 65%, que convivan con el solicitante.

La relación anterior de supuestos se entenderá sin perjuicio de otros que se puedan presentar y justificar que respondan al principio señalado en el párrafo primero.

## **4. Régimen de cumplimiento de la jornada.**

4.1.- Las jornadas especiales aprobadas conllevarán una distribución de la jornada anual diferente a la establecida con carácter general para el PAS, sin reducción de la jornada anual, a salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

4. 2.- Excepcionalmente, cuando el motivo por el que se conceda la jornada especial sea la atención a familiares de primer grado con incapacidad igual o superior al 65%, que convivan con el solicitante, se podrá aprobar una jornada especial tal que no implique el cumplimiento de la jornada anual con los siguientes parámetros:

- Jornada de invierno: mínimo 7:00 horas/día
- Jornada de verano: la jornada diaria será igual que la estipulada con carácter general para el PAS en cada anualidad.

4.3.- La realización de una jornada especial en los términos del apartado 4.2 será incompatible con el disfrute de permisos retribuidos o reducciones de jornada que comporten una menor jornada, cuando tal permiso o reducción tengan la misma justificación que la solicitud de jornada especial.

4.4.- No se aceptará ninguna jornada especial, cuando esta implique una prestación de servicios en un régimen totalmente diferente al del horario del puesto de trabajo que ocupa el

solicitante, salvo que el Administrador/a conceda el VºBº al respecto. En tal caso, el Centro o Servicio no podrá solicitar una nueva contratación o modificar el horario de otra dotación para la cobertura del horario que deja de hacer la persona beneficiaria de la jornada especial.

4.5.- La persona beneficiaria de una jornada especial percibirá, en cualquier caso, el total de sus retribuciones.

## **5.- Procedimiento.**

5.1.- El personal que, estando en una de las situaciones recogidas en el epígrafe tercero de este Acuerdo, presentará escrito de solicitud a su Administrador/a o Jefe/a de Servicio, en el que además de manifestar su voluntad de acogerse a una jornada especial, adjunte una propuesta anual de horario a realizar, con la concreción de las horas de entrada y salidas.

Dicha propuesta de horario se ajustará necesariamente a los siguientes parámetros:

- El número de días de presencia efectiva no superará a los que cada año corresponda según la distribución horaria reflejada en la Circular de Calendario Laboral para el puesto de trabajo que se ocupa.
- Las jornada semanal no superará las 40 horas y la diaria será como máximo de 8 horas.

5.2.- En el caso de que un/a Administrador/a muestre su disconformidad con la propuesta de horario realizada por el/la solicitante, deberá exponer por escrito las razones que justifican la negativa.

5.3.- Una vez que la propuesta de horario haya sido informada en el sentido que corresponda por el/la Administrador/a (Jefe de Servicio, en su caso), el solicitante remitirá escrito de solicitud a la Vicegerencia de Personal, al que acompañará necesariamente la siguiente documentación:

- Documentos originales o copias cotejadas que justifiquen fehacientemente el motivo concreto por el que se solicita la jornada especial.
- Propuesta de horario a realizar, con el VºBº o, en su caso, con la justificación escrita de la negativa del/de la Administrador/a (Jefe de Servicio, cuando corresponda), señalando la propuesta de horas de entrada y salida.

5.4.- La Vicegerencia de Personal, revisará la documentación aportada y ajustará el horario propuesto, si fuera necesario; podrá solicitar documentación complementaria si la aportada junto a la solicitud no justificara suficientemente la realidad del motivo en que se basa la solicitud.

Cuando la solicitud de jornada especial tenga su justificación en un problema de salud o en la dificultad de movilidad, se requerirá informe médico al Servicio del Salud Laboral a fin de que este se pronuncie sobre la procedencia o no de lo solicitado, contrastando el cuadro clínico de la persona con el horario que venía realizando.

El Servicio de salud Laboral podrá citar a la persona solicitante para una revisión médica, si así lo estima preciso para la resolución del expediente.

La negativa a dicha revisión supondrá el desistimiento automático de la solicitud planteada, sin posibilidad de volver a formularla por el mismo motivo.

5.5.- Completado el expediente, dará traslado del mismo (a excepción de la documentación médica que requiera confidencialidad) a la Comisión Paritaria correspondiente, la cual se pronunciará sobre la jornada especial solicitada.

5.6.- Evacuado el trámite ante la Comisión Paritaria correspondiente, la Gerencia emitirá la oportuna Resolución que será notificada a la persona solicitante.

#### **6.- Mantenimiento de la jornada especial.**

Aprobada una jornada especial, la Administración se reserva el derecho a solicitar anualmente, si lo estima preciso, la documentación oportuna dirigida a acreditar la continuidad de la situación que generó el derecho a la concesión de la jornada especial.

#### **7.- Extinción.**

Las jornadas especiales se extinguirán, y por tanto la persona afectada volverá a la realización de la jornada propia del puesto de trabajo que ocupe, en los supuestos en que desaparezcan las causas que motivaron la concesión de dicha jornada.

#### **8.- Regulación subsidiaria.**

Sin perjuicio de los aspectos regulados en el presente Acuerdo, será de plena aplicación a las personas beneficiarias de una jornada especial lo dispuesto en las correspondientes Circulares de Gerencia sobre jornada de trabajo, horario, permisos y vacaciones para el personal de Administración y Servicios de la UPV/EHU.

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