

XEDATU DUT:

Atal bakarra. - Nahitaezko Desjabetzari buruzko Legearen 52. atalean eta Euskal Herriko Lurralde Antolakuntzari buruzko Legearen 26.ean xedatutakoari jarraituz, «Esmaltería Guipuzcoana izeneko 08/01 zenbakiko Burutzapen-Unitatea Barneraldatzeko Plan Berezia» burutzeko beharrezkoak diren ondasun eta eskubideak Esmaltería izeneko Burutzapen-Unitateko Konpentsazio Batzordeak, desjabetzaren onuradunenez, lehenbailehen hartu beharrekoak direla deklaratzea. Berariaz hasiarazitako espedienteen jasotako zerrendan daude zehaztu eta banakatuta ondasun eta eskubide horiek.

Vitoria-Gasteizen, 1996ko urriaren 29an.

Lehendakaria,
JOSE ANTONIO ARDANZA GARRO.

Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta
Ingurugiro sailburua,
FRANCISCO JOSÉ ORMAZABAL ZAMAKONA.

EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA**Zk-5359**

ERABAKIA, 1996ko urriaren 23koa, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatearena, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmena argitaratzeko dena.

1996ko urriaren 10eko ohiko bileran, Gobernu-Batzarrak «Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmena-1996» onartzea erabaki zuen, aurretik egin beharreko tramiteak burutu ondoren.

Hori dela eta, Unibertsitatearen Erreformarako abuztuaren 25eko 11/1983 Lege Organikoaren 18. artikulua UPV/EHUko Estatutuen 71. eta 75. artikuluei buruz eman dizkidan ahalmenak gauzatzeko, honakoa

ERABAKI DUT:

«Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmena-1996» argitaratzea, eranskinean adierazten den moduan.

Leioa, 1996ko urriaren 23a.

Errektorea,
PELLO SALABURU ETXEBERRIA.

DISPONGO:

Artículo único. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y 26 de la Ley de Ordenación del Territorio del País Vasco, se declara urgente la ocupación por la Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución «Esmaltería», actuando como beneficiaria de la expropiación, de los bienes y derechos concretados e individualizados en la relación obrante en el expediente instruido al efecto y necesarios para la realización del «Plan Especial de Reforma Interior de la Unidad de Ejecución 08/01 «Esmaltería Guipuzcoana».

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 29 de octubre de 1996.

El Lehendakari,
JOSÉ ANTONIO ARDANZA GARRO.

El Consejero de Ordenación del Territorio,
Vivienda y Medio Ambiente,
FRANCISCO JOSÉ ORMAZABAL ZAMAKONA.

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO**Nº-5359**

RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1996, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se procede a la publicación del Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996.

La Junta de Gobierno, en la sesión ordinaria de 10 de octubre de 1996, previos los trámites oportunos, acordó aprobar el «Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996».

Por ello, en cumplimiento de las competencias que tengo conferidas por el art. 18 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, en relación con los arts. 71 y 75 de los Estatutos de la UPV/EHU,

RESUELVO:

Proceder a la publicación del «Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996», en los términos que se precisan en el anexo.

Leioa, a 23 de octubre de 1996.

El Rector,
PELLO SALABURU ETXEBERRIA.

Erabakia, 1996ko urriaren 10ekoa, Unibertsitateko Gobernu-Batzarrarena, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko pertsonalaren lan-baldintzak arautuko dituen hitzarmena onartzeko dena, 1996. urteari dagokiona.

Unibertsitateko Gobernu-Batzarrak, 1996ko urriaren 10eko ohiko bileran, eta Unibertsitateko pertsonal irakaslearen eta administrazio eta zerbitzuetako pertsonalaren mahai sektorialek 1996ko uztailearen 24ko bilerekin egindako proposamena kontuan izanik, «Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko Pertsonalaren Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmena» onartu zuen, 1996. urteari dagokiona, eranskinean adierazten den moduan.

Leioan, 1996ko urriaren 10ean.

Errektorea,
PELLO SALABURU ETXEBERRIA.

Idazkari Orokorra,
ALBERTO LÓPEZ BASAGUREN.

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL
HERRIKO UNIBERTSITATEKO
LANGILEEN LAN-BALDINTZAK ARAUTZEKO
HITZARMENA

AURRETIKO TITULUA

1. artikulua.– Nori dagokion

Hitzarmen hau UPV/EHUko karreradun funtzionarioei aplikatuko zaie. Halaber, behin-behineko funtzionarioentzat eta administrazio-kontratuaren bidez lanean aritzen diren langileentzat ere izango da aplikagarri, beren-beregi adierazitako salbuespenetan izan ezik.

2. artikulua.– Noiztik noiz arte indarrean

Hitzarmen hau 1996ko urtarrilaren 1etik 1996ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, beste eperen bat beren-beregi adierazten denean izan ezik. Halakoe-tan, kasu bakoitzerako adierazten diren indarraldi, era eta baldintzekin erabaki direla ulertuko da, kontuan hartu barik alde biek zein egunetan sinatzen duten edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian noiz argitaratzen den.

Hitzarmen hau espreski, denboralki eta ustegabeki luzatuko da, berau ordezkatzeko duen Hitzarmena indarrean jarri arte.

3. artikulua.– Zernolakoak.

Hitzarmen hau gutxieneko oinarria da, beharrezkoa eta zatiezina ondorio guztietarako.

Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Universidad, de 10 de octubre de 1996 por el que se procede a la aprobación del Acuerdo de Regulación de Condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996.

La Junta de Gobierno de la Universidad, reunida en sesión ordinaria de 10 de octubre de 1996, a propuesta de las Mesas Sectoriales del personal docente universitario y del personal de administración y servicios, en sesiones celebradas el día 24 de julio de 1996, procedió a la aprobación del «Acuerdo de Regulación de condiciones de Trabajo para el Personal de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea 1996», en los términos que se precisan en el anexo.

Leioa, a 10 de octubre de 1996.

El Rector,
PELLO SALABURU ETXEBERRIA.

El Secretario General,
ALBERTO LÓPEZ BASAGUREN.

ACUERDO DE REGULACIÓN DE CONDICIONES
DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE
LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL
HERRIKO UNIBERTSITATEA

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1.– Ámbito de Aplicación.

El presente Acuerdo será de aplicación a los funcionarios/as de carrera al servicio de la UPV/EHU. Asimismo, estarán sujetos/as a su ámbito los funcionarios/as interinos/as y el personal que preste sus funciones en virtud de contrato administrativo, salvo en aquellas de sus previsiones de las que expresamente figure exceptuado.

Artículo 2.– Ámbito Temporal.

El ámbito temporal del presente Acuerdo se extenderá desde el 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996, excepto en aquellas previsiones en que se contemple otro plazo distinto, que se entenderán acordadas con la vigencia, términos y condiciones que para las mismas se expresen en los correspondientes preceptos, y ello con independencia de la fecha en que se suscriba por las partes o se publique en el Boletín Oficial del País Vasco.

Este Acuerdo se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del que lo sustituya.

Artículo 3.– Carácter.

El Acuerdo tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos.

Bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bateratua eratuko dute, eta aplikazio praktikorako den-denak osotasunari lotuztat hartuko dira, elkarrekin eta orotara, eta beraz ezin izango dira birnegoziatu tesuingurutik at. Era berean, ezinezkoa izango da artikululu batzuk aplikatzea gainerakoak baztertuz: osotasunean aplikatu eta begiratu beharko dira.

4. *artikulu*a.- Interpretazio sistematiko eta osotzaila.

Hitzarmenean ezarritako baldintzen esangura eta nondik-norakoa, testuaren osotasunarekin bat etorritu ulertu eta aplikatu behar da, hartara Hitzarmenak eduki ditzakeen omisio, hutsune, iluntasun edo zalantzagarritasunek itundutakoaren esangura zuzenari kalte egin ez diezaioten.

5. *artikulu*a.- Aplikazioa.

1.- Zuzena. Hitzarmena sinatzen duten aldeek, berori zuzenki aplikatzeko konpromezua hartzen dute, eta testuan paktaturiko baldintzak aldatzea eragin dezaketen arazoak ez bultzatzeko.

2.- Lehentasunezkoa. Hitzarmenak dauzkan artikululu eta xedapenek lehentasuna izango dute beste edozeinen gainetik, eta bertan aurrikusten ez den guztirako dago-kion indarreko legeria aplikatuko da.

6. *artikulu*a.- Batzorde Parekidea eta Gatazkak Erabakitzeko Ihardunbidea.

1.- Helburua.

Batzorde Parekidea eratzea erabakitzen da, Hitzarmen honen interpretazio, indarrean jartze eta aplikaziotik eratorritako zenbait arazo aztertu eta ebazteko, bai eta berorren aplikazio-esparruan sarturiko pertsonala ukitzen duten laboralaizaerako arazoak ere.

2.- Osaketa.

Batzorde Parekidea, zentral sindikal sinatzaile bakoitzaren ordezkari izango duten bi kide titulu- rrek eta, Administrazioaren izenean, zentral sindikalen kide ordezkarien adina ordezkari osatuko dute.

Hauetz gain, sindikatu bakoitzeko aholkulari bana joan ahal izango da Batzorde Parekidearen bileretara, bai eta beste bat Administrazioaren aldetik ere, guzti hauek boza bai baina boturik gabe.

Batzorde Parekideko kideek edo ordezkariak desberdinek izendaturiko aholkulariek dagokien lizentzia ordaindurako eskubidea izango dute, kide edo aholkulari gisako beren zeregina behar bezala betetzeko denboraz, lizentzia hau aipaturiko pertsonen dagozkien beste lizentzia-moeta, baimen edo ordutegi-kreditu sindikalen kargura egin gabe.

3.- Funtzionamendua.

Hitzarmen honetan aurrikusten ez denerako, Batzorde Parekideak funtzionamendu-arauak ezarriko ditu.

4.- Bilerak noizero.

Las condiciones pactadas en el mismo constituirán un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación por parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4. - Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 5. - Aplicación.

1.- Directa. Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo, y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

2.- Preferente. Los Artículos y Disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

Artículo 6. - Comisión Paritaria y Procedimiento de Resolución de Conflictos.

1.- Objeto.

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación de este Acuerdo, así como de aquellas de carácter laboral que afecten al personal incluido en su ámbito de aplicación.

2.- Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada central sindical firmante y un número de miembros en representación de la administración equivalente al conjunto de los miembros representantes de las centrales sindicales.

Podrá asistir además a las reuniones de la Comisión Paritaria, sin voz y sin voto, un asesor por cada Central Sindical y otro por la Administración.

Los miembros de la Comisión Paritaria y los/as Asesores/as designados/as por las distintas representaciones tendrán derecho a la correspondiente licencia retribuida por el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de su función, sin que tal licencia se realice con cargo a otro tipo de licencia, permisos o créditos horarios sindicales a los que las personas indicadas tuvieran derecho.

3.- Funcionamiento.

En lo no previsto en este Acuerdo, la Comisión Paritaria fijará sus normas de funcionamiento.

4.- Periodicidad.

Batzorde Parekidearen bilerak Administrazio edo edozein Zentral Sindikalen instantziaz egingo dira, berori egingo deneko data baino zazpi egun lehenago, gutxienez, idatziz eskatuz, bilera bakoitzean hurrengo egingo deneko data erabaki daitekeelarik. Deialdi eta bileraren arteko denboraldia elkarren arteko adostasunaz murriz daiteke.

Edonola ere, bilera baten eta hurrengoaren artean ezin ahal izango da hilabete bat baino gehiago iragan, ez eta hamabost egun baino gutxiago ere, aldean arteko Hitzarmenen tartean ez badago bederen.

Administrazioak edo ordezkariak sindikalen gehien-goak Hitzarmen honetan paktaturiko zaurtzapen larria egin dela uste badu, Batzorde Parekidearen ezohiko bilerarako deia egin ahal izango du, berau gehien dela hiru lanegunetako epean burutu beharko delarik.

5.- Deialdia eta eguneko aztergaiak.

Batzorde Parekiderako deialdiaren idazkiek, aurreko atalean ezarritakoa kontutan hartuz, zehatz eta mehatz adierazi beharko dituzte eguneko aztergaietan ukituko diren puntuak, bileraren lekua, data eta ordua, bi aldean agerpena derrigorrezkoa izanez.

Eguneko aztergaien barruan Administrazioak edo edozein Zentral Sindikalek proposaturikoak sartuko dira, alde proposatzaileak, gutxien dela, dagokion dokumentazioa bi egunetako aurrekotasunaz bidali beharko duelarik.

Deialdi eginiko ekitaldian zehar eguneko aztergai guztiak ukitzeko astirik ez balego, ekitaldiari berrekiten tokia, data eta ordua zehaztuko dira, aurrikusiriko gaien aurkibidea agortu arte.

6.- Erabakiak hartzea.

Hitzarmenak baliotasunez hartu ahal izateko, Zentral Sindikal eta Administrazioaren ordezkariak gehiengo adierazgarriak bertaratu beharko du.

Hitzarmenak bi aldean gehiengoz hartuko dira, azken hauteskundeetan lorturiko emaitzen arabera botu kualifikatua egongo delarik ordezkariak sindikalen artean.

7.- Idazkaria.

Batzorde honek ahalik eta ondoen funtziona dezan, Administrazioak idazkaria izendatuko du, bileren aktak idatzi eta zainduko dituena eta, aldi berean, Batzordearen funtzionamendutik eratorritako aspektu guztietan bi aldean erlazioa bideratuko duena.

8.- Aktak.

Batzorde Parekidearen bilera bakoitzaren aktak ondoko bileran onartuko dira.

9.- Erabakien burutze eta argitaratzea.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán a instancia de la Administración o de cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes, efectuada por escrito con un mínimo de siete días de antelación a su celebración, pudiéndose acordar en cada reunión la fecha de celebración de la próxima. El período de tiempo que medie entre convocatoria y reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

En todo caso entre la celebración de una reunión y la siguiente no podrá transcurrir más de un mes ni menos de quince días, salvo acuerdo entre las partes.

Cuando la Administración o la mayoría de la representación sindical considere que se ha producido una vulneración grave de lo establecido en este Acuerdo, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria, que se celebrará en el plazo máximo de tres días hábiles.

5.- Convocatoria y orden del día.

La convocatoria de la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado anterior, se efectuarán de forma fehaciente y deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes.

Se incluirá en el orden del día los puntos planteados por la Administración o cualquiera de las Centrales Sindicales, debiendo enviarse por la parte ponente la correspondiente documentación con una antelación de, al menos, dos días.

En el caso de que en el transcurso de la sesión convocada no fuera posible tratar todos los temas incluidos en el orden del día, se fijará lugar, fecha y hora para la reanudación de la sesión, hasta agotar el índice de temas previstos.

6.- Adopción de acuerdos.

Para la válida adopción de acuerdos será necesaria la asistencia de la mayoría representativa de las Centrales Sindicales y de la representación de la Administración.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto cualificado entre la representación sindical en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

7.- Secretario.

Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, la Administración designará un/a Secretario/a, que redactará y custodiará las actas de las reuniones, y al que corresponderá expedir las oportunas certificaciones y canalizar la relación de ambas partes en cuantos aspectos se deriven del funcionamiento de la Comisión.

8.- Actas.

Las Actas de cada reunión de la Comisión Paritaria se aprobarán en la reunión siguiente.

9.- Ejecución y publicación de Acuerdos.

Batzorde Parekidearen erabakiak lotesleak izango dira alde biontzat eta beroriek hartu eta gehien dela hogeitun lanegunen epean bete beharko dira, Hitzarmenean bertan berau burutzeko epe luzeagorik zehazten ez bada.

Behin onartu eta gero, harturiko Hitzarmenak ukituriko aldeei adieraziko zaizkie, kasu singularrak direnean, eta UPV/EHUko Buletin Ofizialean argitaratuko dira, helmen orokorra baldin badute.

10.- Gatazkak ebazteko ihardunbidea.

Bi aldeek Batzorde Parekidearen ezagutza eta erabakiaren pean jarriko dituzte, alde aurretiko izaeraz, Hitzarmenaren interpretazio, indarrean egote eta aplikazioari buruzko ezadostasun guztiak, elkarriketaren bidea agortzeko konpromezua hartuz.

Batzorde Parekidearen barruan Hitzarmenrik hartuko ez balitz, bi aldeak tartekaritzaren pean jar daitezke, eta kasu honetan, edozein presio edo gatazka-neurri hartu aurretiko izaeraz, zortzi lanegunen epean, dagokion tartekari edo kontziliatzailea izendatuko da, bi aldeek elkar adostasunerako proposatzen duten hirukotearen artean.

I. TITULUA: GIZARTE-ATENTZIOAK

7. *artikulua*.- 1.- Hitzarmen hau aplikatu behar deneko aurrekontualdian UPV/EHUK urtean soldata-masaren %2aren pareko kreditu bizia gordeko du, eta zenbateko hori bakarrik, mailebuetarako. Batzorde Parekideak erabakiko du zein irizpide eta prozeduraren arabera emango diren mailebuok. Soldata-masa aldizkako ordainketa finkoek osatuko dute (Gizarte-Kontseiluak ezaguturiko oinarritzko ordainketak, hirurtekoak, noraleku-osagarriak, osagarri espezifikokoak, ekoizkortasuna eta banakoen osagarriak), honelakoen parean Gizarte-Segurantzaren, langileen ordezkapenen, kargu akademikoen osagarrien eta osagarri pertsonalen kostuak jarriko ez direlarik.

Mailebuak itzultzeko epea gehienez 36 hilabetekoa izango da, eskaera egiteko arrazoiak edozein izan direla ere.

2.- Ezin izango da mailegu berririk jaso lehenago harturiko antzeko konpromezuak kitatu ez diren bitartean. Era berean, gutxienez 3 hilabete pasatu beharko dira 24 hilabete edo gutxiagorako eman den mailebu bat amaitzen denetik beste bat eman artean. Gainerako kasuetan epe hori 6 hilabetekoa izango da.

3.- Mailebu horiek jaso dituzten pertsonak borondatezko eszedentzia hartu ahal izateko, lehenago itzultzeke dagoen diru guztia bihurtu beharko dute.

Mailebu horiek jaso dituzten pertsonak zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera pasatuko balira, eta horrek UPV/EHUko nominan baxa hartzea ekarriko balu, orduan pertsona horiek mailebu osoa itzuli beharko lukete aipaturiko egoera berrira pastu baino lehenago.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 20 días naturales desde su adopción, salvo que el propio acuerdo establezca un plazo distinto.

Los acuerdos adoptados se comunicarán a las partes afectadas cuando se trate de casos singulares, y se publicarán en el Boletín Oficial de la UPV/EHU si afectan de modo general.

10.- Procedimiento de resolución de conflictos.

Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo.

Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o de conflicto, y en el plazo de ocho días hábiles, se designará al/a la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

TITULO I: ATENCIONES SOCIALES

Artículo 7.- 1.- La UPV/EHU mantendrá en el ejercicio presupuestario correspondientes al ámbito de aplicación de este Acuerdo, un crédito vivo equivalente al 2 % anual de la masa salarial, como importe único, para préstamos, correspondiendo a la Comisión Paritaria determinar el procedimiento y los criterios para su concesión. Se entenderá por masa salarial el conjunto de las retribuciones fijas y periódicas (retribuciones básicas, trienios, complemento de destino, complemento específico, productividad y complementos individualizados reconocidos por el Consejo Social), sin que en tal concepto se comprendan los costes de Seguros Sociales, sustituciones de personal, complementos por cargo académico y complementos personales.

El plazo máximo de reintegro de los préstamos será de 36 mensualidades, con independencia del motivo de la solicitud.

2.- No podrán concederse nuevos préstamos en tanto no se hubieran liquidado los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un periodo mínimo de 3 meses entre la cancelación de un préstamo concedido a 24 o menos mensualidades y la concesión de otro nuevo. Dicho plazo será de 6 meses en el resto de supuestos.

3.- La concesión de excedencias voluntarias a personal beneficiario de estos préstamos, requerirá la previa amortización total del importe que reste por reintegrar.

El personal beneficiario de estos préstamos que pase a situación administrativa distinta de la de servicio activo que implique baja en nómina de la UPV/EHU, habrá de proceder a su amortización total con anterioridad a esa fecha.

8. *artikulara*.- 1996ko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginekin, UPV/EHUK Hitzarmen honen aplikazio-eremu langileen alde egindako aseguru-poliza eguneratuko du, guztizko elbarritasun iraunkorra eta heriotzaren arriskuak ondoko zenbatekoen arabera estaltzeko:

- Heriotza: 2.750.000 PTA.
- Guztizko Elbarritasun iraunkorra: 2.750.000 PTA.

Era berean, istriputik eratorritako elbarritasun iraunkorraren eta heriotzaren arriskuak estaltzen dituen aseguru-poliza eguneratuko du, honako kopuruen arabera:

- Heriotza: 2.750.000 PTA.
- Erabateko Elbarritasun iraunkorra: 2.750.PTA.
- Guztizko Elbarritasun iraunkorra: 2.750.000 PTA.

- Partezko Elbarritasun iraunkorra: gehienez 2.750.000, baremoaren arabera.

Aipaturiko poliza hauek estali behar duten edozein egoera, UPV/EHUak berau eguneratu aurretik jazotzeko, Unibertsitateak, gertatuko diren ezberdintasunei aurre egin beharko die, bere aurrekontuen kargura.

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrerako eraginez, lehengo zenbatekoak honelaxe eguneratuko dira:

* BIZITZAKO ETA ERABATEKO ELBARRITASUN IRAUNKORREKO POLIZA:

- Heriotza: 2.846.000 PTA.
- Erabateko Elbarritasun Iraunkorra: 2.846.000 PTA.

* ISTRIPUETAKO POLIZA:

- Heriotza: 2.846.000 PTA.
- Erabateko Elbarritasun Iraunkorra: 2.846.000 PTA.
- Guztizko Elbarritasun Iraunkorra: 2.846.000 PTA.

- Partezko Elbarritasun Iraunkorra: 2.846.000 PTA-raino, baremoaren arabera.

Artikulu honetan aurrirakuten diren aseguru-poliza ezberdinetarako dirutzen zenbatekoak, hurrengo ekitaldian automatikoki doituiko dira, Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren barruko pertsonalarentzat kontzeptu berberengatik aplikatuko diren zenbatekoekiko.

9. *artikulara*.- Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren baldintza berberetan, UPV/EHUak, Hitzarmen honen esparruaren barruan dauden langileen onurarako, lanbide-ihardutean aritzerakoan hirugarrenei egin dakizkiekeen kalteengatik erantzunkizun hiritarrerako poliza izenpetuko du. Poliza honen babespea 500 milioi pezetaraino heltzen da.

Artículo 8.- Con efectos 1 de enero de 1996, la UPV/EHU actualizará la póliza de seguros suscrita en beneficio del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Acuerdo, para la cobertura de los riesgos de vida e invalidez permanente absoluta, conforme a los siguientes capitales:

- Muerte: 2.750.000 PTA.
- Invalidez Permanente Absoluta: 2.750.000 PTA.

Asimismo, actualizará la póliza de seguros, compatible con la anterior, que cubre los riesgos de invalidez permanente y muerte derivadas de accidente, conforme a los siguientes capitales:

- Muerte: 2.750.000 PTA.
- Invalidez Permanente Absoluta: 2.750.000 PTA.
- Invalidez Permanente total: 2.750.000 PTA.

- Invalidez Permanente Parcial: hasta 2.750.000 PTA, según baremo.

En el caso de que se produjera cualquiera de los riesgos que hubieran de ser cubiertos por las referidas pólizas antes de su actualización, la UPV/EHU deberá hacer frente al pago de las correspondientes diferencias con cargo a sus propios presupuestos.

Con efectividad a partir de la firma del presente Acuerdo, se adecuarán los importes anteriores hasta las siguientes cantidades:

* PÓLIZA VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA:

- Muerte: 2.846.000 PTA.
- Invalidez Permanente Absoluta: 2.846.000 PTA.

* PÓLIZA ACCIDENTES:

- Muerte: 2.846.000 PTA.
- Invalidez Permanente Absoluta: 2.846.000 PTA.
- Invalidez Permanente total: 2.846.000 PTA.

- Invalidez Permanente Parcial: hasta 2.846.000 PTA, según baremo.

Los importes de los capitales para las distintas pólizas de seguro previstos en este artículo se ajustarán en futuros ejercicios, automáticamente, a los que resulten de aplicación por iguales conceptos para el Personal sujeto al Acuerdo de regulación de las Condiciones de Trabajo para el Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Artículo 9.- En las mismas condiciones que fueran reconocidas por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la UPV/EHU suscribirá, en beneficio de los/as funcionarios/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, una póliza de responsabilidad civil por los daños causados a terceros en el ejercicio de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza estará limitada a 500 millones de pesetas.

10. artikulua.– Borondatezko jubilazioaren kalteordaina

Hitzarmen hau dagokien langileek, behin-behineko funtzionarioak eta administrazio-kontratatuak izan ezik, borondatezko jubilazioaren kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute, jubilazio aurreratua hartuta nahitaezko jubilazioaren adinera arte aktiboan egonda baino gutxiago kobratuko dutela eta. Kalteordainaren zenbatekoa eskala honen arabera izango da:

Adina	Hileko kopurua
60 urte edo gutxiago	13 hileko
61 urte	11 hileko
62 urte	8 hileko
63 urte	6 hileko
64 urte	4 hileko

Arestiko kalteordaina, jubilazioa ezgaitasun fisiko edo psikikoarengatik halaberrez gertatzen denean ere berdin aplikatu ahal izango da. Honelakorik gertatuz gero, kalteordaina arduraldi osoko behin-behineko funtzionarioei eta administrazio-kontratatuak ere aplikatu ahal izango zaie.

Interesatuaren eskariz, kalteordainaren ordainketa zatika egin ahal izango da erdiz erdi, honelakoetan hauetako bigarren erdia hurrengo ekitaldian egingo delarik.

Hilekotzat langileari jubilazioa gertatzen denean edozein ziorerengatik dagokion urteko ordainketa gordinaren hamabirena ulertuko da.

11. artikulua.– Bidaien kalteordainak Pertsonalak, zerbitzu-arrazoiengatik behar bezala baimendua, dieten gastu, lokomozio eta asistentziaren kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du Unibertsitatearen Aurrekontuaren kargura eta jarraian adierazten diren zehaztapenekin bat etorriz, baldin eta dagozkien gastuak finantzatzeko bestelako bitartekorik jarri ez bada. Edonola ere, kalteordain ezberdinetarako ezartzen diren zenbatekoak 1996.eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira eta automatikoki egokituko, Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren barruko pertsonalarentzat kontzeptu berberengatik aplikatuko diren zenbatekoekiko.

1.– Automobiler eginiko bidaiak bidearen kilometro bakoitzeko 36 PTA ordainduko dira. Beste garraio-bideren bat erabiliz gero, dagokion txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

2.– Ohiko egoitzatik landa eginiko bazkariko 2.800 PTA ordainduko dira.

3.– Ohiko egoitzatik landa eginiko afariko 2.800 PTA ordainduko dira, baldin eta gaua ere egoitza horretatik kanpo ematen bada.

Artículo 10.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

El personal comprendido en el ámbito de este Acuerdo, excepción hecha de los/as funcionarios/as interinos/as y contratados/as administrativos/as, tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad obligatoria de jubilación. La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Edad	N.º mensualidades
60 años o menos	13 mensualidades
61 años	11 mensualidades
62 años	8 mensualidades
63 años	6 mensualidades
64 años	4 mensualidades

La precedente indemnización será igualmente de aplicación cuando la jubilación se produzca con carácter forzoso por incapacidad físico o psíquica. En este supuesto, la indemnización será también aplicable a los/as funcionarios/as interinos/as y personal contratado administrativo en régimen de dedicación completa.

A petición del/la interesado/a, el pago de la indemnización podrá efectuarse de forma fraccionada por mitades iguales, abonándose en tal caso la segunda de ellas en el ejercicio siguiente.

Se entenderá por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 11.– Indemnizaciones por desplazamiento. El personal, debidamente autorizado por razón de servicio, tendrá derecho a indemnizaciones por gastos de dietas, locomoción y asistencia con cargo al Presupuesto de la Universidad y de acuerdo con las especificaciones que se efectúan a continuación, siempre que no se hayan arbitrado otros medios para financiar los gastos correspondientes. En todo caso, los importes que se establecen para las distintas indemnizaciones serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1996 y se ajustarán, automáticamente, a las cuantías que resulten de aplicación por los mismos conceptos para el personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la C.A. de Euzkadi.

1.– Los viajes realizados en automóvil se abonarán a razón de 36 PTA por Km. de recorrido. En caso de utilizarse otro medio de locomoción, se abonará el importe del correspondiente billete.

2.– Por comida efectuada fuera de la residencia habitual, 2.800 PTA.

3.– Por cena efectuada fuera de la residencia habitual, siempre que se pernocte igualmente fuera de dicha residencia, 2.800 PTA.

4.- Izaera ofizialeko zerbitzu-arrazoiengatik ohiko egoitzatik kanporako desplazamendua burutzen bada goiz eta arratsalde, baina gaua ohiko egoitzan emanez, bazkari-gastuak jasotzeko eskubidea izango da aipaturiko 2.800 PTAtako kopuruan.

5.- Zerbitzu-arrazoiengatik gaua ohiko egoitzatik kanpo eman behar bada, irteera-eguneko bazkari, afari eta lojamenduari dagozkien zenbatekoak ordainduko dira, burutuko balira, baina bidaia gaez eginez gero, afariari dagozkien gastua baino ez da ordainduko, beti ere aipaturiko 2.800 PTAtako kopuruan.

6.- Aurreko pasartean adierazitako gastu berak aplikatuko dira irizpide berarekin itzulera-egunean, egun bat baino gehiago irauten duten desplazamenduetan.

Bitarteko egunetan bazkari, afari eta lojamenduari dagozkien gastuak ordainduko dira.

7.- Ostatu-gastuak hoteleko fakturaren arabera ordainduko dira, gehien dela 7.500 PTAtaraino.

Faktura hau aurkezten ez bada, 4.000 PTA ordainduko dira lojamendu-eguneko.

12. artikulua. - Fondo Soziala.

500.000 PTAKo diru-fondo bat eratuko da 1996rako. Diru horrekin titulu honetan aipatzen ez diren zerbitzu sozialak eta bestelako helburu bereziak finantzatzeko erabiliko da.

13. artikulua. - batzorde bat eratuko da, sortuta dauden beste batzordeetan landuko ez diren eta titulu honekin zerikusia duten gai guztiak aztertzeko.

II. TITULUA: LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

14. artikulua. - Hitzarmen honen aplikazio-esparruan sarturiko pertsonalak lizentzia ordaindurako eskubidea izango du, bertan aurrikusitako terminoetan, jarraian adierazten diren arrazoiengatik:

- 1.- Gaixotasun edo istripua
- 2.- Haurdunaldi, erditze edo umeari bularra eman beharra
- 3.- Aitatasuna
- 4.- Haurra adoptatzea
- 5.- Norbera edo senideak ezkontzea
- 6.- Senideen eritasun larri edo heriotza
- 7.- Utziezinezko zeregin publiko edo pribatuak bete beharra
- 8.- Ohiko etxebizitzaz aldatzea
- 9.- Sindikatu edo langileen ordezkari-talantetan aritzea

Aurreko lizentzia hauek karrerako funtzionario ez den pertsonalari aplikatzerakoan, hauen aurrikusitako iraupena ezin izan daiteke sinaturiko zerbitzu-lotura baina luzeagoa.

4.- Si por razones de servicio de carácter oficial se realiza desplazamiento fuera de la residencia habitual en sesiones de mañana y tarde, pero se pernocta en la residencia habitual, se tendrá derecho a percibir gastos de comida en la cuantía indicada de 2.800 PTA.

5.- Si por razón de servicio se tuviera que pernoctar fuera de la residencia habitual, se abonarán los importes correspondientes a la comida, cena y alojamiento del día de salida, si se realizaran, pero en el supuesto de viajar en horario nocturno, se abonará únicamente el gasto correspondiente a la cena, siempre en la cuantía indicada de 2.800 PTA.

6.- Los mismos gastos señalados en el párrafo anterior se aplicarán con idéntico criterio para el día de regreso de los desplazamientos que duren más de un día.

En los días intermedios se abonarán los gastos correspondientes a comida, cena y alojamiento.

7.- Los gastos de alojamiento se abonarán según factura del hotel hasta un máximo de 7.500 PTA.

En caso de no presentarse dicha factura, se abonarán 4.000 PTA por día de alojamiento.

Artículo 12. - Fondo Social.

Se constituirá un fondo económico dotado de 5.000.000 de PTA para 1996. Dicho fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales no contempladas en este Título, y otras causas de naturaleza excepcional.

Artículo 13. - Se crea una Comisión para estudiar todos aquellos temas relacionados con este título, que no sean objeto de tratamiento en otras Comisiones ya creadas.

TITULO II: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 14. - El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida, en los términos previstos en el mismo, por los motivos que a continuación se detallan:

- 1.- Licencia por enfermedad o accidente.
- 2.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.
- 3.- Licencia por paternidad.
- 4.- Licencia por adopción.
- 5.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- 6.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- 7.- Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- 8.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- 9.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Cuando se apliquen a personal no funcionario de carrera, la duración de estas licencias no podrá exceder de la propia de la relación de servicio.

15. artikulua.– Hitzarmen honetan aurrikusitako termino eta baldintzetan, baimenak honako kasu haue-
tan eman daitezke:

1.– Honakoak zaintzeko litzentzia: adingabeak, ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialak, gaixotasun larria duen edo drogomenpeasuna daukan eta berori sendatzeko bidean dagoela frogatu ahal duen ezkontide edo 2. mailarainoko odol–senidea, baldin eta zaindu beharreko pertsona hori funtzionarioarekin bizi bada.

2.– Betetzen duen eginkizun edo postuarekin zuzen lotutako lanbide–hobekuntzarako ikasketak egitea.

3.– Bere eginkizun edo postuarekin zerikusi zuzenik ez duten ikasketen azterketak egitea.

4.– Osasunerako kontsulta, tratamendu eta azterke-
tetara joatea.

5.– Biltzar zientifiko, tekniko edo profesionaletara joatea, bai eta kidego, elkarte edo sindikatuei dagoz-
kienetara ere.

6.– Norberaren arazoak.

Aurreko baimen hauek karrerako funtzionari ez den pertsonalari aplikatzerakoan, hauen aurrikusitako irau-
pena ezin izan daiteke sinaturiko zerbitzu–lotura baina luzeagoa.

16. artikulua.– Lizentzia eta baimenak Errektore jaunak, Gerenteak edo honetarako zehaztuko den orga-
no konpetenteak emango ditu. Eskaturiko lizentzia edo baimenari ezetza ematen bazaio, Batzorde Parekidea jakinarean gainean jarri beharko da gehienezko 7 egu-
nen epean.

17. artikulua.– Umeari bularra emateko etena eta adingabeak edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsoria-
lak zaintzeagatik lanorduen murrizketaren kasuan izan ezik, ezin izango da inola ere honako titulu hone-
tan aurrikusitako lizentzi eta baimen–moetetako bat baino gehiagoz gozatu aldi berean.

Araututako oporraldian zehar ezin izango da erabili ordainduriko inolako lizentziarik ez baimenik ere.

18. artikulua.– Gaixotasun edo istripuak.

1.– Pertsonalak, gaixotasun edo istripuengatik bere funtzioen ihardute arrunterako ezgaitua gertatuz gero, beti ere osasun–sorospenerako zerbitzuen baxa–partea-
rekin bermaturik egonik, lizentziarako eskubidea izan-
go du, dagokion medikuntz alta eman arte luzatuko dena.

2.– Unibertsitateak egoki leritzekeen kontrol–siste-
ma eta neurriak ezarri ahal izango du, lizentzia hauen zergatiak diren konkurrentzia eta iraupenaren ingur-
uan.

3.– Eritasun edo istriputik eratorritako behin–behi-
neko lan–ezgaitasunaren kasuetan, UPV/EHUak lan hauei dagozkien ordainketen %100eraino osatuko ditu beroriek dagokien aurrikuspen–erregimenaren arabera jasotzen dituzten prestazioak. Osagarri hau ezingo da luzatu 18 hilabete baino gehiagorako.

Artículo 15.– Podrán concederse permisos, en los tér-
minos y condiciones previstos en este Acuerdo, en los
siguientes supuestos:

1.– Cuidado de menores, minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y cónyuge o parientes por consan-
guinidad hasta el 2.º grado, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilita-
ción que convivan con el/la funcionario/a.

2.– Realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que se desempeñe.

3.– Realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados.

4.– Asistencia a consultas, tratamientos y explora-
ciones de tipo médico.

5.– Asistencia a eventos colectivos de carácter cientí-
fico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

6.– Por asuntos propios.

Cuando se apliquen a personal no funcionario de carrera, la duración de estos permisos no podrá exceder de la propia de la relación de servicio.

Artículo 16.– La concesión de licencias y permisos corresponderá al Excmo. y Magfco. Sr. Rector, Gerente u Órgano competente que al efecto se determine. En caso de denegación de la licencia o permiso solicitado, se dará cuenta a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 7 días.

Artículo 17.– Salvo en el supuesto de concurrencia de la pausa para lactancia y la reducción de la jornada por el cuidado de menores o minusválidos físicos o psíquicos, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el presente título.

Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de ninguna licencia ni permiso retribuido.

Artículo 18.– Licencias por enfermedad o accidente.

1.– El personal, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, y siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrá derecho a licencia, que se extenderá hasta el alta médica correspondiente.

2.– La Universidad podrá establecer los sistemas y medidas de control que estime oportunos sobre la concurrencia y duración de las causas determinantes de estas licencias.

3.– En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad y accidente, la UPV/EHU completará, hasta el 100 % de las retribuciones, las prestaciones que se perciban con arreglo al correspondiente régimen de previsión. Dicho complemento no podrá extenderse por un período superior a dieciocho meses.

4.- Behin-behineko lan-egaitasunaren egoeran 18 hilabetetako gehienezko denboraldian egon eta gero, baldin eta aipaturiko denboraldiaren barruan langileak behinbetiko egaitasuna aitortzeko azterketa-eskaria egin izan balu, behin-behineko lan-egaitasunaren egoeran zehar kobratu dituen ordainketak kobratzeko eskubidea izango du, egaitasun-expedientea lehenengo instantzian ebatzi arte.

5.- Behin-behineko lan-egaitasunaren hamazortzi hilabeteak iragan eta gero zuzpertzeko aukera aurrikusten den kasuetan eta, beraz, behinbetiko egaitasunaren aitortpena egokia ez izanik, baina langileak bere eginkizunak normaltasunez burutzeko behin-behineko egaitasunak irauten badu, Administrazioak, Batzorde Parekidetaren aurretiko txostenaz eta egoki deritzen mediku-txostenak eskatu eta ikusirik, langile horrek jasotzen dituen prestazioak mantentzen dituen ala ez erabakiko du, aplikatu daitezkeen prebisió-sistemaren kargura, alta ematen zaion egunera arte.

6.- Eritasun edo istripuagatik lizentzian zehar berorrez gozatzen ari den langileak edonolako lukuru-iharduterik burutuko balu, ez luke jasoko inolako ordainketarik UPV/EHUaren aldetik eta diziplina-erantzunkizunetan sartuko litzateke bai eta behar ez bezala jasotakoa itzultzeko beharrean ere.

7.- Eritasun edo istripuagatik eratorritako behin-behineko egaitasunaren egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duen langilea diziplina-erantzunkizunetan sartuko da, bestelako erantzunkizunen independentziaz.

19. artikulua.- Haurdunaldia, erditzea eta umeari bularra ematea.

1.- Egoera hauek ukituriko langileak, ernaldi eta erditzeagatik dagokion lizentziaz gozatzeko eskubidea izango du gehien dela hamazazpi astetan zehar; interesatuaren aukeraren arabera banatuak, baina edozein kasutan ere, sei aste erditzearen ondorengoak izango dira. Ez da kontatuko B.L.E.aren egoera epe honen barruan lizentziaren gehienezko iraupenerako.

Umea izateagatik langilea lizentzia hartuta dagoenean, dagokion prebisió-sistemaren arabera jasotzen dituen prestazio ekonomikoak bere soldata osoaren parekoak ez badira, UPV/EHUk falta den dirua ordainduko dio, soldataren %100a berdindu arte.

Ama hiltzen bada, aitak erditzearen osteko sei asteak lizentzian hartzeko eskubidea izango du, umea zaindu ahal izateko.

Erditzean ume bat baino gehiago jaiotzeko gero, lizentzia horiek hiru aste luzeago izango dira.

2.- Amak eta aitak lana egiten duten kasuan, emakumeak, amatasunagatik baimen-denboraldia hastera-koan, zortzi azken asteetarainoko baimenaz aitak goza dezala aukera dezake, etenik gabe eta aipaturiko denboraldiaren bukaeran gozatu beharko direlarik, baldin eta horiek gauzatzeko lanean hasteak amaren osasunerako arriskurik suposatzen ez badu.

4.- Agotado el período máximo de dieciocho meses en situación de Incapacidad Temporal, y siempre que, dentro del indicado período, el/la empleado/a hubiera formulado solicitud de reconocimiento de declaración de incapacidad permanente, tendrá derecho a percibir las retribuciones que viniera percibiendo durante la situación de Incapacidad Temporal, hasta el momento en que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad.

5.- En los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los dieciocho meses de Incapacidad Temporal y, por tanto, no proceda la solicitud de declaración de incapacidad permanente, pero persista la incapacidad temporal para el normal desarrollo de las funciones, el Rectorado, previo informe vinculante de la Comisión Paritaria, mantendrá o no el complemento de las prestaciones hasta la fecha en la que se produzca el alta.

6.- Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente, la persona que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá retribución alguna por parte de la UPV/EHU e incurrirá en responsabilidad disciplinaria así como en la obligación de devolver lo indebidamente percibido.

7.- El personal que prolongue voluntaria e injustificadamente su estado de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 19.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.- La empleada afectada por estas circunstancias tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento, con una duración máxima de diecisiete semanas, que serán distribuidas a opción de la interesada, de modo que en todo caso seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. La situación de I.T. dentro de este período no será computada para el límite máximo de la licencia.

Durante la situación de maternidad, la UPV/EHU complementará hasta el 100% de las retribuciones, las prestaciones económicas que se perciban con arreglo al correspondiente régimen de previsión, en caso de que su importe sea inferior al de aquéllas.

En el caso de fallecimiento de la madre, el padre tendrá derecho a una licencia de seis semanas posteriores al parto, para el cuidado del hijo.

En caso de partos múltiples, dichas licencias se ampliarán por otras tres semanas.

2.- En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta ocho de las últimas semanas de licencia, que habrán de disfrutarse de manera ininterrumpida y al final del indicado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

3.- Emakume langileak, halaber, ordu batetako ete-naldirako eskubidea izango du lanean, hamar hilabete baino gutxiagoko hauraren edoskitze natural edo artifizialerako direnean bi zatitan banatu ahal izango dituelarik. Erditze anizkunaren kasuan, etenaldi honen iraupena bi ordutakoa izango da, bi zatitan ere banatu ahal izango delarik.

Emakumeak, helburu beraz, lan-ihardunaldiaren denbora bereko murrizpenaz eskubide hau ordezka dezake. Lan-egunaren eten edo murrizketarako eskubidea, edoskitze artifizialaren kasuan, aitarengana ere heda daiteke, honek aldeaz aurretik eskatu eta justifikatuz, amaren langile-izaera eta lizentzia honen gozatzeko ukoa edo ezintasuna egiaztatu beharko duelarik.

Emakume langileak bi aukeraren artean hautatu ahal izango du: edo aurreko paragrafoetan aurrikusitako lizentzia erabili, edo denbora hori artikuluko lehenengo paragrafoan aurrikusitako haurdunaldi, erditze eta bularra emateko lizentziari gehitzea. Kontuan hartu behar da bakarrik zenbatu ahal izango direla langileak zerbitzu aktiboan eman litzakeen egunen orduak. Hori dela eta, eskaera egitean funtzionarioak adierazi beharko du ea hamargarren hilabetea betetzeko geratzen zaion denboran lizentzia, baimen, opor edo eszedentziarik eskatuko duen, hartara epe horiek ez kontatzeko.

Bestalde, emakumak aukera izango du arduraldia jarraian egiteko, beti ere bere zerbitzu edo gunearen arduradunak onespena ematen badu.

4.- UPV/EHUaren emakume langileek, halaber, erditze aurreko gimnasiarako egunero bi ordutako lizentzi eskubidea izango dute, gehien dela bi hilabete-tan zehar, medikuaren aurretiko aginduz.

Denboraldi hau izaera bereziko kasuetan luzatuko da soil-soilik, medikuaren erabakiaren arabera.

20. artikulua.- Aitatasuna.

Erditze kasuan, aita hiru lanegunetako lizentziarako eskubidea izango du, jarraiak ala ez, gertaeraren ondoko hamabost egunen barruan.

Erditzeak amaren edo hauraren koadro klinikoak eragozpenak sortuko balitu, edo aitaren ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago gertatuko balitz, honek, bi kasutan, aurreko paragrafoan aurrikusitako baimena bi lan-egunetan luza daiteke.

21. artikulua.- Haurra adoptatzea.

Haurra hartuz gero, langileak, ama edo aita hartzailea, 10 asteko iraupena izango duen lizentziarako eskubidea izango du, haurra hartzea legez onesten deneko egunaren eta hartua etxe berrira etortzen deneko egunaren artean hartzaileak askeki aukeratzen duen datatik aurrera hasita, beti ere beste edozein lan ordaindu uzteko baldintzarekin.

3.- Asimismo, la mujer tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a lactancia natural o artificial de su hijo menor de diez meses. En el supuesto de parto múltiple, la duración de dicha pausa será de dos horas, siendo igualmente divisible en dos fracciones.

La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción equivalente de la jornada ordinaria de trabajo con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de esta licencia.

La funcionaria podrá optar entre hacer uso de la licencia prevista en los párrafos precedentes o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia prevista en el párrafo primero de este artículo. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

La funcionaria podrá optar también por realizar su jornada de trabajo en régimen continuado, siempre que se cuente con el Visto Bueno del/de la Responsable del Servicio o Unidad.

4.- Las empleadas tendrán igualmente derecho a una licencia de dos horas diarias para gimnasia pre-parto y durante un período máximo de dos meses, previa prescripción facultativa.

Dicho período será ampliable únicamente en supuestos de naturaleza especial, en virtud de dictamen médico.

Artículo 20.- Licencia por paternidad.

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

Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviere lugar a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación por una duración de dos días laborables del permiso previsto en el párrafo anterior.

Artículo 21.- Licencia por adopción.

En caso de adopción, la madre o el padre adoptante tendrá derecho a una licencia de 10 semanas de duración a contar desde la fecha que libremente elija el adoptante entre el día de la aprobación judicial de la adopción y el día de la incorporación del adoptado al nuevo hogar, siempre con la condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

Lizentzia hau aita eta amaren artean banatu ahal izango da, bion artean hirurogei egunen gehienezko iraupena errespetatuz, bi denboraldiak batu eta gero.

Bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra hartuz gero, baimenak hamabi astetako iraupena izango du.

Aldi berean ume bat baino gehiago adoptatuz gero, lizentzia hori hiru aste luzeago izango da.

22. artikulua.- Norbera edo senideak ezkontzea

1.- Norberaren ezkontzaren kariaz, langileak hogeii egunetako iraupena izango duen lizentziarako eskubidea izango du, ezkontza baino lehenago edo ondoren har ditzakeelarik, baina beti ere ezkontzen deneko eguna denboraldi horren barruan sartuz.

Lizentzia hau, hala ere, oporraldiari gehi dakioke horrez gozatu baino lehenago edo ondoren, gutxienez hamabost egunen lehenasunez Gerenteari edo organo kompetenteari jakin eraziz.

2.- Era berean, bikotekidearekin modu iraunkorrean bizitzen hasten diren langileek (ezkondu ez diren bikoteek) lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta egoera hori dagokien udalak emandako elkarbizitza-ziurtagiriaren bidez frogatzen badute, edota Elkartze Zibilen Udal Erregistroak emandako agiria- ren bitartez, halako erregistrorik dagoen kasuetan.

Bakarrik baliatu ahal izango dira lizentzia honetaz hitzarmen hau indarrean jarri ondoren elkarrekin modu iraunkorrean bizitzen hasten diren langile publikoak.

Ezin izango da ezkontza edo elkarbizitzako beste lizentziarik hartu harik eta 6 urte iragan arte, eta bikotekideak berberak baldin badira, ez zaie inolaz ere berriz emango.

3.- Langilearen gurasoak, guraso politikoak, neba-arrebak, neba-arreba politikoak, seme-alabak, ilobak edo aiton-amonak ezkontzen direnean, honek egun batetako lizentziarako eskubidea izango du, ezkontza burutzen deneko data bera izango delarik, eta ospakizuna langilearen ohiko etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago izango balitz hiru egunetara luza daiteke.

23. artikulua.- Senideen eritasun larria edo heriotza

1.- Lizentziak honakoak izango dira:

a) Hiru lanegunekoa, bigarren mailarainoko odol edo ezkon-ahaideak hiltzen badira.

b) Bost lanegunekoa, langilearen ezkontide edo bizilaguna, seme/alaba, edo gurasoak hil edo gaixotasun larri justifikatua hartzen badute.

c) Bi egunekoa, bigarren mailarainoko odol edo ezkon-ahaideek gaixotasun larri justifikatua hartzen badute.

Lizentzia horiek eragiten dituzten arazoak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometrorara edo urrunago gertatuko balira, lizentzia horiek bi egun luzatuko lirarteke.

Dicha licencia podrá ser distribuida entre el padre y la madre, respetándose la duración máxima conjunta de 10 semanas, una vez sumados ambos períodos.

En los supuestos de adopción de un menor de nueve meses, el permiso tendrá una duración de doce semanas.

En caso de adopción múltiple simultánea esta licencia se ampliará por tres semanas más.

Artículo 22.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.- Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pero siempre incluyendo dicha fecha de celebración del matrimonio en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo siempre con un plazo mínimo de quince días de antelación al Gerente u órgano competente determinado al efecto.

2.- Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

Únicamente podrán disfrutar esta licencia los empleados públicos cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

3.- Cuando el matrimonio lo contraigan los padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as, el personal tendrá derecho a una licencia de un día natural, que coincidirá con la fecha de celebración del matrimonio, y podrá ampliarse tres días naturales más si dicha celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia.

Artículo 23.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- La licencia tendrá la siguiente duración:

a) Tres días laborables en el caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

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 funcionario.

c) Dos días laborables en el supuesto de enfermedad grave justificada de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días laborables más si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual.

Aurreko parrafoetan adierazitakoari dagokionez, gaixotasun larria osasun-zerbitzuek halakotzat jotzen dutena izango da. Langilea gurasoekin bizi dena behar bezala egiaztu beharko da.

2.- Bigarren mailarainoko odol edo ezkon-ahaideen gaixotasun larri justifikatuaren kasuan, langileak bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, egun kopuru bereberkoa, lehen lizentzia amaitu eta handik 30 egunera. Kasu horretan ezin izango da aplikatu langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometrora edo urrunago gertatzen diren arazoetarako luzapena.

Hala ere, heriotza aurretiko gaixotasunen kasuan, bigarren lizentziarako eskubidea automatikoki gauzatu ahalko da: nahikoa izango da langileak ahoz edo telefonoz bere lanlekuan jakinaraztea, eta ez da beharrezkoa izango 30 pasatzea.

3.- Artikulu honetan arautzen diren lizentzien lanegun libreak, eskaera eragin duten gertaerak jazotzen direnean hartu beharko dira nahitanahiez.

24. artikulua.- Utziezinezko zeregin publiko edo pertsonalak burutu beharra

1.- Utziezinezko zeregin publiko edo pertsonalak burutzeko, langileek beroriek betetzeko beharrezkoa den denbora iraungo duen lizentziarako eskubidea izango dute, baldin eta lan-orduetatik kanpo burutu ezin badira.

2.- Edozein kasutan ere, honako hauek izaera publiko edo pertsonaleko betebeharrak eskusaezintzat hartuko dira:

a) Epaitegi, Komisaldegia, Hiritar edo Militar Gobernu, Militar eta Arma-Errebista, Nortasun Agiri Nazional, Pasaporte eta Gune Ofizialetako Ziurtagiri eta Erregistroetarako deiak.

b) Senide ezindu fisiko edo psikikoak, odolkidetasun edo hurbiltasunaren 2. mailaraino, berorien egoeragatikoko tramite puntualak burutzera laguntzea.

c) Gidatzeko baimenaren examina edo berritzea.

d) Notari eskakizunak edo tramiteak.

e) Beharrezko tramiteak erakunde ofizialetan.

f) Gobernu-organoa eta hauen menpeko batzordeen bileretara joatea, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo parlamentari gisako kargu hautakorraren izaeraz bertako kidea izanik.

25. artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzea

Ohiko etxebizitzaz aldatzea dela eta, langileak bi egunetako lizentziarako eskubidea izango du aldaketa hori herri berean egiten bada, eta hiru egunetakoa herriz aldatzen denean, edozein kasutan ere dagokion zentsapen-ziurtagiriaren bidez justifikatuz.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por los correspondientes Servicios Médicos. La convivencia con los padres deberá ser acreditada suficientemente.

2.- En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, existirá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, una vez transcurridos treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea de aplicación en este caso la ampliación prevista para los supuestos de producirse dichas circunstancias en un lugar que diste más de 150 kilómetros de la residencia habitual.

No obstante, en los casos de enfermedad terminal, el derecho a esta segunda licencia podrá ejercerse automáticamente, con la sola comunicación verbal o telefónica al Centro o dependencia en el que se ejerza la actividad laboral, y sin que sea necesario el transcurso de los treinta días.

3.- El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

Artículo 24.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el personal tendrá derecho a licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.- En todo caso, se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, Documento Nacional de Identidad, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en organismos oficiales.

f) Asistencia a reuniones de Órganos de Gobierno y comisiones dependientes de los mismos, de las que se forme parte en calidad de cargo electivo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

Artículo 25.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar el traslado o mudanza de su domicilio habitual, el personal tendrá derecho a una licencia de dos días laborables de duración, siempre que se realice dicho traslado o mudanza en el mismo municipio, y de tres días si se realiza en municipio distinto, siempre justificándolo con el certificado de empadronamiento correspondiente.

26. artikulua.– Sindikatu edo langileen ordezkaria Sindikatu edo pertsonalaren ordezkari-tza-lanetan ari-zen diren langileek dagokien lizentziaz gozatzeko eskubidea izango dute, Euskal Administrazio Publikoaren eskubide sindikalen Oinarriko Hitzarmenean ezarritako baldintza, epe, betebeharrak eta aginduekin bat etorrituz.

27. artikulua.– Honakoak zaintzeko litzentzia: adingabeak, ezindur fisiko, psikiko edo sensorialak, gaitortasun larria daukan edo drogomenpetasuna duen eta berori sendatzeko bidean dagoela frogatu ahal duen ezkontide edo 2. mailarainoko odol-senidea, baldin eta zaindu beharreko pertsona hori funtzionarioarekin bizi bada.

Legez zaintze-lana dagokiola eta, langileak zuzenean zaindu beharko balu sei urtetik beherako umea edo iharduera ordaindurik burutzen ez duen ezindur fisiko, psikiko edo sensoriala, edo sendabidean dagoela frogatu ahal duen drogodependentea, edota eritasun larri iraunkorra duen 2. mailarainoko odol-ahaidea, langileak ohiko lan-eguna heren batez edo erdira murrizteko baimena eskatu ahal izango luke. Hala eginez gero, kontzeptu guztietako ordainketak proportzioan gutxituko litzazkioke.

Aurreko pasartean ezarritakoa ukitu barik, %65a baino ezgaitasun handiagoko semealaben kasuetan, ohiko lan-ihardunaldiaren murrizketa eskatu ahal izango da, halakoetan ordainketaren murrizketa kontzeptu guztietan jasotzen dituenaren seirena izango delarik.

28. artikulua.– UPV/EHUak agindu eta burutzen dituen eginkizun edo postuekin zuzenean erlazioaturiko hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

1.– UPV/EHUaren zerbitzura burutzen ari diren eginkizun edo lanpostuekin zuzenki erlazioaturiko arazoei dagozkien lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko eta irakaskuntz pertsonalarentzat dagoen arautegi espezifikoaren arauketa ukitzeke, Unibertsitateko zein Euskal Autonomi Elkarteke eta Estatuko izaera ofizialeko heziketa-ikastetxeetan ikasketak burutzeko onartuak diren langileei baimena eman dakieke.

2.– Administrazio Publikorako Euskal Institutuak (APEI) dei eginiko ikastaroak egiteko, beharrezkoa izango da langilearen onespina kreditatzea eta Errektore Jaunaren, Gerentearen edo honetarako xedaturiko organo kompetentearen lege-baimena eskuratzea.

3.– Baimen honen iraunaldia ezin izango da ikasturte baten baliokidea baino luzeago.

4.– Baimen honek berarekin darama suerta daitekeen ekonomi konpentsazioa, UPV/EHUak zerbitzu-arrazoiengatik ezarri duen kalteordain-erregulazioaren arabera, baldin eta sorturiko gastuak ikastaroa antolatzen duen erakundeak estalirik ez baleude.

Artículo 26.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones establecidas en el Acuerdo Marco de derechos sindicales de la Administración Pública Vasca.

Artículo 27.– Permiso por cuidado de menores, minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y cónyuge o parientes por consanguinidad hasta el 2.º grado, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el/la funcionario/a.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge o pariente por consanguinidad hasta el segundo grado 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, que será de un tercio o de 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 minusválidos con una discapacidad 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 la equivalente a un sexto de las que se vinieran percibiendo en todos los conceptos.

Artículo 28.– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados y encomendados por la UPV/EHU.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos desempeñados, y sin perjuicio de la regulación normativa específica existente para el personal docente, podrá concederse permiso al personal que sea admitido a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Universidad como de la Comunidad Autónoma Vasca y del resto del Estado.

2.– Para la realización de cursos o cursillos convocados por el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP), será necesario acreditar la admisión y obtener la preceptiva autorización del Excmo. y Magfco. Sr. Rector, Gerente u órgano competente determinado al efecto.

3.– El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

4.– Este permiso conlleva la compensación económica a que hubiera lugar, con arreglo a la regulación de indemnizaciones por razón de servicio establecida por la UPV/EHU, siempre y cuando los gastos correspondientes no estén cubiertos por la entidad organizadora del curso.

29. artikulua.– UPV/EHUrentzat betetzen dituen eginkizun edo postuarekin zuzenki erlazionaturik ez dauden ikasketen azterketak egiteko baimena.

UPV/EHUaren langileek ikastetxe ofizial edo homologatueta akademi examinetara joateko beharrezko baimen-eskubidea izango dute, UPV/EHUaren zerbitzura burutzen dituzten eginkizun edo postuekin zuzenki erlazionaturik ez dauden gaiei buruzko ikaske-*te*i dagozkielarik.

Baimen honek egun batetako iraupena izango du egin beharrekotako examinen probak bakoitzeko, ohiko zein ezohiko deialdietan, eta beti ere dagokion egiaztagiria aurkezteko derrigortasunez.

Baimen hau bi egunetara luza daiteke examina etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago egiten bada. Honako artikulua honetan aurrikusitako baimena beti ordainduko da.

30. artikulua.– Osasun-konsulta, tratamendu edo azterketak egiteko baimena

Langileek eskubidea izango dute lanorduetan osasun-konsulta, tratamendu eta azterketak egiteko, bai eurentzat bai 16 urtetik beherako seme-alabentzat, edota langilearekin bizi diren guraso ezindu edo 65 urtetik gorakoentzat. Horretarako, ikustaldi horiek behar bezala justifikatuko dira, eta ezinbestekoa izango da kontsultak egin behar diren lekuek lanorduetatik kanpo joateko moduko kontsulta-ordurik ez izatea.

Baimen honen iraupena, oro har, gehien dela lau ordukoa izango da, behar bezala justifikatutako salbuespenetan ezik, eta beti izango da ordaindua.

31. artikulua.– Elkarraldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesioaletara edota kidego, elkarte edo sindikatuenetara joateko baimena.

1.– Kongresu, ikastaldi, ikastaro, mintegi, simposium, elkarraldi, mintzaldi, hitzaldi, ihardunaldi eta gainerako izaera zientifiko, tekniko, profesional, kolegiar, elkargarri edo sindikaleko talde-gertakarietara joateko baimena eman dakieke langileei, zerbitzuaren premiekin bat etorri eta Errektore jaunaren edo Gerentearen edo xede honetarako zehaztutako organo kompetentearen alde zuretik baimenaz.

2.– Langilearen ekimenez eskaturiko baimenak ez du izango kalteordain-ordainketarako eskubiderik inolako kontzepturengatik, ez dieta, bidai gastu, estantzia edo inskripzioarengatik ere, interesatuaren kargura izango direlarik.

3.– Aurreko paragrafoan adierazitako kasua izan ezik, artikulua honetan araututako baimena ordaindua izango da.

32. artikulua.– Norberaren arazoetarako baimena.

1.– Norberaren arazoengatik baimena, arrazoi oso justifikatuak izan ezik, ukituriko langilea ihardunean hasi edo berrasi denetik urte betera baino ezingo da eskatu.

Artículo 29.– Permiso para la realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, correspondientes a estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puestos de trabajo que desempeñen al servicio de la UPV/EHU.

Dicho permiso tendrá una duración de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y con la obligación de presentar siempre el correspondiente justificante.

Este permiso podrá ampliarse en dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del/de la examinado/a. El permiso previsto en el presente artículo será siempre retribuido.

Artículo 30.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a permiso para acudir, por necesidades propias y/o de hijos/as menores de 16 años o padres con incapacidad o mayores de 65 años que convivan con ellos/as, 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.

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

Artículo 31.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá concederse permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposio, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa autorización del Excmo. y Magfco. Sr. Rector, Gerente u órgano competente determinado al efecto.

2.– El permiso solicitado por iniciativa propia no causará derecho al abono de indemnización alguna por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gasto de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo del/la interesado/la.

3.– Dejando a salvo lo expuesto en el párrafo precedente, el permiso regulado en este artículo será retribuido.

Artículo 32.– Permiso por asuntos propios.

1.– El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso al servicio activo.

2.- Norberaren arazoengatik emaniko baimenak ez dira ordainduko, eta gehieneko iraunaldia hiru hilabete-tetakoa izango da bi urtero.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, hiru hilabete jarrairako eman ahal izango da, behin bakarrik eta urtero.

3.- Baimen hori garabidean dauden herrietan Gobernu Kanpoko Erakunde baten babespean lan egiteko bada, baimen hori, gehienez ere eta pilatua, urtebetekoa izango da bost urterik behin. Gutxienik hiru hilabetekoa izango da.

4.- Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdien azterketak egiteko. Baimena azterketetara joan ahal izateko adinakoa izango da.

Era berean, askatasunaz gabeturik dauden 2. maila-rainoko odol-ahaideak ikusten joateko baimena emango da. Baimena bisita egiteko bestekoa izango da, beti ere lanorduetatik kanpo egitea ezinezkoa bada.

Atal honetan aipatu diren baimenetan hartutako denboragatik ez da dirurik jasoko, eta Campusetako Gerenteordetzek, zerbizuaren premiak kontutan izanda, denbora hori errekuperatzea agindu ahal izango dute.

5.- Karrerako funtzionarioak laneguna erdian edo heren batean murriztea eskatu ahal izango du, dagozkion ordainketa guztiak proportzioan murriztuta, hirurtekoak barne. Laneguna murrizten bazaio, langileak ezin izango du murriztutako denboran bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.

Eskaera gutxienez urtebeterako egingo da. Baimen horri dagokion denbora behin pasatuta, ezin izango da halako beste eskaerarik egin hiru urte iragan arte aurrekoa amaitu zenetik. Baimen hau eskatu ahal izateko, langileak gutxienez bi urte eraman beharko du zerbitzu aktiboan, lehenengoz sartu zenetik edota zerbitzu aktibora itzuli zenetik.

6.- Baimen hau eman edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da, beti ere.

33. artikulua. - Soldadutza edo ordezkotza gizarte-zerbitzua egin beharra

1.- Aldi baterako zerbitzu-harremana daukan pertsonalak berori aldi baterako eteteko eskubidea izango du soldadutza edo ordezkotza gizarte-zerbitzua bete ahal izateko. Horretarako baldintza bakarra joateko agindua aurkeztea izango da. Etenaldi hau ez da, inola ere, izango zerbitzu-harremanaren iraupena baino luzeagoa, soldadutza edo ordezkotza gizarte-betekizuna amaitu eta ondoko hogeita hamar egunetan lanera itzuli beharraz.

2.- Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

3.- En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de tres meses.

4.- Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas.

Asimismo se concederá permiso para visitar parientes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las Vicegerencias de Campus, atendiendo a las necesidades del servicio.

5.- El/la funcionario/a de carrera podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

La solicitud será por el plazo mínimo de un año. Una vez transcurrido el tiempo de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reintegro en el servicio activo.

6.- La concesión de este permiso estará siempre subordinada a las necesidades del servicio.

Artículo 33. - Situación por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

1.- El personal sujeto a una relación de servicio de carácter temporal tendrá derecho a la suspensión temporal de la misma para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, sin otro requisito que el de presentar la preceptiva orden de incorporación. La citada suspensión no podrá exceder, en ningún caso, de la duración de la relación de servicio, debiendo producirse la reincorporación al servicio dentro de los treinta días siguientes a aquel en que hubiera finalizado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

2.- Soldadutza edo gizarte-betekizun ordezkoa burutzen ari den bitartean, pertsonalak, ekonomi laguntza gisa, bi hilabeteri dagokion zenbatekoa jaso ahal izango du. Aipaturiko laguntza hau aurreko pasarteak adierazten duen pertsonalari eta karrerako funtzionarioei aplikatuko zaie, halako egoeragatik zerbitzu berezietan daudela aitorturik.

34. *artikulua*.- Askatasuna galtzeagatik zerbitzu-harremana etetea

Askatasuna galtzeagatik zerbitzu-harremana etenda ikusten duen langileak, lanpostua gordetzeko eta esleiturik lituzke ordainketa osoak jasotzeko eskubidea izango du gartzela-autoa edo epai kondenatzailea irten arte.

III. TITULUA: EKINTZA ETA ESKUHARTZE SINDIKALA

35. *artikulua*.- Ordu sindikalak

1.- Hitzarmen hau sinatu duten Erakunde Sindikalek, indarreko legeria aplikatzeak dakarrenaz gain, 105 orduko kreditua izango dute hilabetero.

2.- Eskubide Sindikalei eta Euskal Autonomia Erki-degoko Administrazioan zeregin sindikaletan aritzeari buruz indarrean dagoen Oinarrizko Hitzarmena aplikatuko zaie sindikatuei.

3.- Aurreko pasarteetan ezarritakoak, ekintza sindikaren alorrean ezaguturiko gainerako eskubideen errespetua ukitzen ez duela ulertuko da.

4.- Premia handiko edo ezinbesteko arrazoi behar bezala justifikatuak daudenean izan ezik, Pertsonaleko Batzarretako kideek eta sindikatuetakordek, baldin eta liberazio osoa ez badaukate edota beren ordu-kredituak aurrez ezarritako egutegi batean antolatu ez badituzte, 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dute dagokien kreditua erabiliko dutela. Irizpideon arabera egingo dute:

* Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonala: jakinarazpena administratzaileari egingo zaio, halakoa dagoen fakultate edo ikastegietan; administratzaileak ez dagoen ikastegi eta fakultateetan, berriz, langileak bere gain-gaineko langileari jakinaraziko dio.

* Irakasleak: interesatua atxikita dagoen saileko zuzendariari jakinaraziko diote.

36. *artikulua*.- 1.- UPV/EHUK 7.040.000 PTA izendatuko ditu 1996. urterako hitzarmen honen eremuko zeregin sindikalak betetzeko. Kopuru hori hone-lan banatuko da:

A) 4.400.000 PTA, hitzarmen honetan aurrikusitako gaietatik sortuko diren zeregin sindikalak burutzeko. Hitzarmena sinatzen duten sindikatuen artean banatuko da, daukaten ordezkartzaren proportzioan.

2.- Durante la realización del servicio militar o prestación social sustitutoria, el personal tendrá derecho a percibir como ayuda económica el importe equivalente a dos mensualidades de retribución. Dicha ayuda será de aplicación al personal a que se refiere el apartado anterior y a los funcionarios de carrera declarados en servicios especiales por tal circunstancia.

Artículo 34.- Situación de suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

El personal cuya relación de servicios se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho, en tanto no se dicte auto de prisión o recaiga sentencia condenatoria, a la reserva de su puesto de trabajo, y a la percepción de las retribuciones íntegras que tuviera asignadas.

TITULO III: ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 35.- Horas sindicales.

1.- Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo dispondrán, además del que resulte por aplicación de la normativa vigente, de un crédito de 105 horas mensuales.

2.- Será de aplicación a las Organizaciones Sindicales, lo establecido en el vigente Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.- Lo dispuesto en los apartados anteriores se entenderá sin perjuicio de la observancia de los restantes derechos reconocidos en materia de acción sindical.

4.- Salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas, los miembros de las Juntas de Personal y Delegados/as Sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predefinido, comunicarán con 24 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda, atendiendo a los siguientes criterios:

* Personal de Administración y Servicios: la comunicación se dirigirá al/a la Administrador/a, en los Centros o Facultades dónde exista, y a su superior inmediato en los Servicios o en los Centros o Facultades dónde no exista.

* Personal Docente: la comunicación se dirigirá al/a la Director/a de Departamento al cuál esté adscrito/a.

Artículo 36.- 1.- La UPV/EHU destinará en el año 1996 para el ejercicio de la actividad sindical en el ámbito del presente Acuerdo, la cantidad de 7.040.000 PTA, que se distribuirá conforme a los siguientes criterios:

A) 4.400.000 PTA para la actividad sindical derivada de las previsiones contenidas en el presente Acuerdo, que se repartirá entre las Organizaciones Sindicales signatarias del mismo en proporción a su respectiva representatividad.

B) 2.640.000 PTA, ohiko zeregin sindikaletarako. Irakasleen Batzarreetan eta Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren Batzarreetan ordezkariak dauzkaten sindikatuen artean banatuko da, ordezkaritza horren proportzioan.

2.- Sindikatuek erabakiko dute, eurek nahi duten bezala, zelan egingo dieten aurre Irakasleen eta Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren Batzarreen lanak sor ditzakeen gastuei.

37. *artikulua*.- UPV/EHUK lokale bana izendatuko du Bizkai, Gipuzkoa eta Arabako Campusetan Langileen Batzarreek eta Enpresa-Batzordeek erabil dezaten, eta sindikatuek elkarrekin bilerak egin ditzaten. Antzeko beste lokale batzuk izendatu ezean, gela horiek orain arte hiru Campusetan Irakasleen Batzarrerako eta Enpresa-Batzorderako egon diren berberak izango dira. Era berean, 1996ko urriaren 31a baino lehen, unibertsitateak gela bana izendatuko du sindikatuentzat campus bakoitzean eta beti ere unibertsitateko eremuaren barruan, baldin eta Lan-Itunpeko Langileen indarreko Hitzarmen Kolektiboaren arabera horretarako eskubiderik badaukate. Aipatutako egunaz geroz aurrekoa bete ez bada, UPV/EHUK konpromezua hartzen du lokaleak alokairuan hartzeko. Alokatzeko garaian, unibertsitateko eremutik hurbil egoteari eta prezioei emango zaie garrantzia.

38. *artikulua*.- Langileei interesatu ahal zaizkien oharrak errazago zabaltzeko, Unibertsitateak iragarki-taula jarriko du Erakunde Sindikalen eskura, lan-gunean kokatu beharko dena eta ondo ikusten den tokian, bereziki orduak kontrolatzeko erlojuaren ondoan.

39. *artikulua*.- UPV/EHUK, Estatuaren Buletin Ofizial eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian harpidetza egingo du Langileen Batzarreetan ordezkariak duten erakunde sindikal bakoitzarentzat. Batzorde Parekideak zehaztuko du sindikatu bakoitzari eta Langileen Batzarre bakoitzari zein baliabide izendatu behar zaizkion, 36. artikuluan esandakoari kalterik egin gabe.

40. *artikulua*.- Liberatu sindikalek ihardunean dauden langileen tratamendu bera izango dute, ondorio guztietarako.

41. *artikulua*.- Gutxienez hiru urtez jarraian liberatu sindikalak izan direnek eskubidea eta lehentasuna izango dute, euren lanpostura itzultzen direnean, aurreneko sei hilabeteetan UPV/EHUKo administrazioak antolatutako ikastaroetara joateko. Une horretan euren lanpostuaren berezitasunerako egokia den ikastarorik ez balego, UPV/EHUKo administrazioak behar diren baliabideak jarriko ditu helburu hori betetzeko.

42. *artikulua*.- UPV/EHUan legalki osaturiko Atal Sindikalek, urtean 18 ordu izango dituzte guztira, bere kideen bilerak lan-ordutegiaren barruan egin ahal izateko.

B) 2.640.000 PTA para la actividad sindical ordinaria, que se repartirá entre las Organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios, en proporción a la misma.

2.- Corresponderá a las Organizaciones Sindicales, en la forma que ellas libremente determinen, atender a los gastos que pueda originar el funcionamiento de las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios.

Artículo 37.- La UPV/EHU destinará un local en los Campus de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba para su utilización indistinta por las Juntas de Personal y Comité de Empresa y la celebración de reuniones conjuntas de Secciones Sindicales. Salvo asignación de otros distintos de similares características, los citados locales serán los hasta ahora disponibles en los respectivos Campus para la Junta de Personal Docente y Comité de Empresa. Igualmente, antes del 31 de octubre de 1996, asignará a cada una de las Secciones Sindicales un local en cada Campus, dentro del recinto universitario, siempre que lo tuvieran en virtud del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral. Si transcurrido el plazo citado, no se ha dado cumplimiento a la previsión anterior, la UPV/EHU se compromete a facilitar locales en régimen de alquiler, ponderándose la cercanía a los recintos universitarios y el precio del mismo.

Artículo 38.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal, la Universidad pondrá a disposición de las Organizaciones Sindicales un tablón de anuncios, que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, preferentemente junto al reloj de control horario.

Artículo 39.- La UPV/EHU realizará una suscripción a los Boletines Oficiales del Estado y de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada una de las organizaciones sindicales con representación en las Juntas de Personal, siendo competencia de la Comisión Paritaria la especificación de los medios que se hayan de asignar a cada una de las Secciones Sindicales y Juntas de Personal, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 36.

Artículo 40.- Los/as liberados/as sindicales tendrán el mismo tratamiento, a todos los efectos, que el restante personal en activo.

Artículo 41.- Los/as liberados/as sindicales con un ejercicio mínimo continuado de tres años en esta situación, tendrán derecho, durante el semestre siguiente a su incorporación, a la asistencia con carácter prioritario a cursos organizados por la Administración de la UPV/EHU, y en aquellos casos de inexistencia de cursos adecuados a la especificidad de su puesto de trabajo, la Administración de la UPV/EHU arbitrará los medios necesarios para dar cobertura a dicha finalidad.

Artículo 42.- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la UPV/EHU dispondrán de un total de 18 horas anuales para la celebración de reuniones de sus miembros dentro del horario de trabajo.

Bilera hauen eginkizuna UPV/EHUko Gerentziari 48 ordutako aurrekotasunaz jakin erazi beharko zaio.

43. artikulua.– Atal Sindikalen eskubideak

1.– Atal sindikalek, Pertsonalaren Batzarreei aitortzen zaizkien informazio–eskubide berak izango dituzte. Era berean, Sindikatu–Askatasunerako Lege Organoak ematen dizkien eskubide guztiak jasoko dituzte.

2.– Ordezkeri Sindikalei Pertsonalaren Batzarreeta-kideei aitortzen zaizkien eskubide eta berme berberak ezagutzen zaizkie.

3.– Unibertsitateak, hamabostero, behin–behineko funtzionarioen eta administrazio–kontratatuena izendapenen kopia igorriko ditu Atal Sindikaletara.

4.– Unibertsitateak bere barruko organoek argitaratzen dituzten testuen ale bana emango die Sindikatu–Atalei, baldin eta testu horien edukiak hitzarmen honen peko langileei eragiten badie. Edozelan ere, Gobernu–Batzarrearen bileretako akten kopia bidaliko dizkie.

IV. TITULUA: LAN–SEGURTASUNA ETA OSASUNA

44. artikulua.– Aurrezaintzako Ordezkeriak:

1.– Hauexek izan ahal dira Aurrezaintzako Ordezkeriak: langileen edo sindikatuen ordezkeriak ez izan arren, Irakasleen Batzarreetan eta Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren Batzarreetan ordezkeriak dauzkaten sindikatuek horretarako izendatzen dituzten langile publikoak.

2.– Aurrezaintzako ordezkariek laneko arriskuei aurrea hartzeko lanetan ematen duten denbora ordezkeri lanetan emandako denboratzat hartuko da, Eskubide Sindikalen Oinarrizko Hitzarmenean eta aplikatu beharreko legerian hilabete bakoitzeko izendatuta dauden ordu ordainduak kontatzeko orduan. Edozelan ere, Segurtasun eta Osasun Batzordeko bileretan edota arriskuei aurrea hartzearen inguruan administrazioak antolatutako bestelako bileretan emandakoa, lan efektiboan emandako denboratzat joko da, eta, beraz, ez da ordu–kredituetatik kenduko.

3.– Administrazioak behar diren baliabideak eta prestakuntza eman beharko dizkie Aurrezaintzako Ordezkeriei beren lana egin ahal izan dezaten. Horretarako, UPV/EHUK aurrekontu–sail berezi bat izendatuko du 1997rako.

Prestakuntzan emandako denbora lanean emandakotzat joko da ondorio guztietarako.

45. artikulua.– Segurtasun eta Osasun Batzordea, Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Campus Arteko Segurtasun eta Osasun Batzordea

1.– Segurtasun eta Osasun Batzordea organo parekidea da, taldekakoa eta partaidetzakoa. Hauexek dira bere helburuak: aldiro eta erregularitasunez, erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzearen inguruan dauden plan, programa eta ebaluaketak aztertzea eta euren gainean proposamenak egitea, bai eta, Laneko Segurta-

La celebración de las mismas deberá ser comunicada con un mínimo de 48 horas de antelación a la Gerencia.

Artículo 43.– Derechos de las Secciones Sindicales.

1.– Las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos de información que los reconocidos a las Juntas de Personal. Igualmente, serán acreedoras de todos los derechos que les confiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.– Se reconocen a los/as Delegados/as Sindicales las mismas garantías y derechos que los establecidos para los miembros de las Juntas de Personal.

3.– La Universidad facilitará quincenalmente a las Secciones Sindicales copia de los nombramientos como funcionario interino/a y contratados administrativos que se concierten.

4.– Cuando su contenido afecte al personal sujeto al presente Acuerdo, la Universidad entregará a las Secciones Sindicales un ejemplar de cada uno de los textos que se publiquen por cualquiera de los órganos de la misma. En todo caso, remitirá copia de las Actas de las sesiones de la Junta de Gobierno.

TITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 44.– Delegados/as de Prevención:

1.– Podrán ser Delegados/as de Prevención aquellos/as empleados/as públicos que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o Delegados/as Sindicales, fueran designados por las Organizaciones sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios.

2.– El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicios de funciones de representación a efectos de la utilización de créditos de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos.

3.– La Administración deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Con este fin, la UPV/EHU destinará una partida presupuestaria específica para 1997.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 45.– Comité de Seguridad y Salud, Comités de Seguridad y Salud de Campus y Comité de Seguridad y Salud Intercampus.

1.– El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos en los Organismos Públicos y para velar de la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada políti-

sun eta Osasunari dagokionez, politika egokia hartu, gorde eta hobe dadin zaintzea ere.

Hamazortzi kidek osatzen dute. Horietatik, bederatzirektoregoak izendatzen ditu. Bederatzi horietako bat batzordeko burua da, eta beste bat idazkaria. Gainerakoetatik, gutxienez bat egongo da campus bakoitzeko. Gainontzeko bederatzia Irakasleen Batzarrean, Administrazio eta Zerbitzuetako Batzarrean eta Enpresa-Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuek izendatuta. Sindikatu bakoitzak gutxienez ordezkari bat izango du, eta gainerako hirurak sindikatuek daukaten ordezkariaren proportzioan banatuko dira.

2.- 1996ko abenduaren 31a baino lehen, Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eratuko dira (CSOB). Bakoitza Aurrezaintzako sei ordezkari osatuko dute, Irakasleen Batzarrean, Administrazio eta Zerbitzuetako Batzarrean eta Enpresa-Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuek izendatuta. Administrazioaren aldetik, beste sei kide egongo dira.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eratzen denean, Campus Arteko Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da (CASOB). Alde batetik, Aurrezaintzako bederatzirektorek osatuko dute. Horietako sei gutxienez Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzorderen batekoak izango dira. Administrazioak, bestalde, bederatzirektorek osatuko ditu.

3.- Segurtasun eta Osasun Batzordeak bilera egingo du gutxienez hiruhilabete behin, edota batzordeko buruak deituta, bere erabakiz nahiz bost osakidek edo gehiagok arrazoi sendoekin hala eskatuta. Bilerak maiztasun berberarekin egingo dira Campus Arteko Batzordea izatera pasatzen denean. Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeak gutxienez hiruhilabete bakoitzean behin egingo du bilera.

46. artikulua.- Batzordearen eginkizun eta helburuak. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak bere ohiko zereginak burutuz beteko du bere eginkizuna. Hauexek izango ditu helburuak:

1.- Ikerlana.

Lan-istripuen eta laneko gaixotasunen inguruko ikerlana burutu beharko dute.

Lan hori honako emaitzak lortze aldera egingo dute:

- Arriskuen iturri nagusiak antzeman eta lekuratzea, lan-istripuekin edo laneko gaixotasunekin maiztenik erlazionatzen diren materiale, makina, tresna eta egoerak zehaztuz, eta halako gorabeherak errazen sortzen dituzten zereginak deskribatuz

- Ikastegi eta zerbitzuetan gertatzen diren lan-istripu eta gaixotasunak zelakoak eta zenbatekoak diren ikertzea, zereginen arabera.

- Tresneria eta materialak aztertu behar direnean halaxe ohartaraztea.

ca de Seguridad y Salud Laboral.

Esta integrado por dieciocho miembros, nueve designados por el Rectorado, de entre los cuáles uno actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario, y con al menos un miembro por cada Campus, y 9 por las organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios, así como del Comité de Empresa, a razón de un representante como mínimo por sindicato, y los tres restantes repartidos en proporción a la representatividad que ostenten.

2.- Antes del 31 de diciembre de 1996, se formalizarán los Comités de Seguridad y Salud de Campus (C.S.S.C), compuesto cada uno por un número de seis Delegados/as de Prevención, designados/as por las Organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente, Juntas de Personal de Administración y Servicios y del Comité de Empresa, y por el mismo número de representantes por parte de la Administración.

En la misma fecha el Comité de Seguridad y Salud Laboral, pasará a configurarse en Comité de Seguridad y Salud Intercampus (C.S.S.I.) compuesto por nueve Delegados/as de Prevención, de los que al menos seis pertenecerán a alguno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, y el mismo número de representantes de la Administración.

3.- El Comité de Seguridad y Salud, se reunirá al menos trimestralmente y también a convocatoria de su Presidente por libre iniciativa, o a petición fundada de cinco o más de sus componentes, periodicidad que se seguirá manteniendo cuando pase a ser Comité Intercampus. Los Comités de Seguridad y salud de Campus se reunirán al menos una vez trimestralmente.

Artículo 46.- Funciones y objetivos del Comité. El Comité de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades con los siguientes objetivos:

1.- Labor de investigación.

Deberán llevar una labor de investigación tanto de los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales.

Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo, determinando los materiales, máquinas, herramientas y situaciones que con más frecuencia se vincula a los accidentes laborales o a las enfermedades profesionales y las tareas más susceptibles de producir contingencias.

- Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes laborales y enfermedades profesionales en los distintos Centros y Servicios, según las ocupaciones.

- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

– Plangintza akatsengatik edo metodo desegokiak erabiltzeagatik arriskuak sortzen dituzten prozesu eta operazioetan dauden hutsuneak antzematea.

– Langileak hezi beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak antzematea.

– Gaitasun falta edo erazgozpen fisikorik balego, langilea bere lanpostura egokitzeko modua zehaztea.

2.– Aurreneurriak

Ikerlanaren ondorioz, arriskuen mapa bat egingo da, lanpostu bakoitzean biltzen diren arriskuak —segurtasunekoak, psikosozialak, ergonomikoak, gehiegizko lan fisikoari dagozkionak, mikroklimari zor zaizkionak— adieraziko dituenak.

Era berean, Segurtasun eta Osasun Batzordearen irizkiak entzungo dira eraikuntza edo moldaketa lanak egiten direnean.

3.– Erabakiak eta arauak

Batzordeak berak antzemandako egoeren aurrean, edota edozein langilek egindako salaketa edo erreklamazioak aintzat izanda, Segurtasun eta Osasun Batzordeak dagozkion txosten teknikoak egingo ditu, eta ondoren bere proposamenak aurkeztuko dizkio Errektorregoari instalazio edo lokaleak bermoldatzeko, tresneria aldatu edo berria erosteko, edo egoki deritzon beste edozein neurri hartzeko. UPV/EHUk bere gain hartzen du proposamen horiek ahalik eta lasterren betetzeko konpromezua.

Horri dagokionez, hauexek lirateke egin beharreko aurreneko zereginak:

– Presazko Neurrien Plan bat egitea, UPV/EHUko lantokiak indarreko arauetara egokitzeko, hala suteei aurea hartu, beroriek antzeman eta amatatzeari dagokionez, nola elbarrientzako sarrerei, argiei, bentilazioari, larrialdietako irteerei eta ebakuazio-sistemari dagokionez ere.

– Produktu edo hondakin pozoitsu edo arriskutsuak manipulatu, tratatu eta biltzeaz unibertsitateak daukan arauak bete daitezen zaintzea.

Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio Lan-Istripuen Mutuarekiko elkartzearen baldintzetan egiten diren aldaketak onartzea, edota oraintxe kontratatuta dauden Mutuen ordezkari batzuk kontratatzeari onspena ematea.

4.– Eguneratze-lana

Batzordea jakinaren gainean egon beharko da Laneo Segurtasun eta Osasunaz argitaratzen diren arau, teknika eta neurriez, eta horiek denak UPV/EHUa aplikatu daitezen arduratuko da. Era berean, laneo segurtasun eta osasunean aginpidea daukaten erakundeek emandako gomendioak bete daitezen zainduko du.

Zehatz esanda, aldiroko informazio-sistemak eta boletinak sortzea bultzatuko du, UPV/EHUko langileek izandako lan-istripu eta gaixotasunen indize eta estatistikak ezagutzeko modua egon dadin.

5.– Informatze-lana.

Honako zereginen bitartez burutuko da:

– Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por defectos de planificación o empleo de métodos inadecuados se produzcan riesgos.

– Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los/as trabajadores/as.

– En caso de inaptitud o impedimento físico, determinar la adecuación del/ de la trabajador/a a su puesto.

2.– Labor preventiva.

De la labor de investigación se derivará la elaboración de un Mapa de Riesgos, que indique los riesgos de seguridad, psicosociales, ergonómicos, de sobrecarga física o de microclima que concurren en cada puesto de trabajo.

Asimismo el Comité de Seguridad y Salud será oído cuando se vayan a realizar nuevas construcciones o reformas en las actualmente existentes.

3.– Labor resolutoria y normativa.

A la vista de situaciones detectadas por el propio Comité ó ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajador/a, el Comité de Seguridad y Salud, previa la realización de los informes técnicos que en su caso fueran necesarios, deberá elevar al Rectorado las propuestas de realización de reformas de instalaciones o locales, modificación o compra de equipos o cualquier otra propuesta que considere necesaria. La UPV/EHU se compromete a llevar a cabo dichas propuestas en el plazo más breve posible.

Como primeras tareas en este campo se acuerdan las siguientes:

– Elaboración de un Plan de Medidas Urgentes para adaptar los Centros de trabajo de la UPV/EHU a las normativas vigentes sobre prevención, detección y extinción de incendios, accesos para minusválidos, iluminación, ventilación, salidas de emergencia y sistemas de evacuación.

– Velar por el cumplimiento de la normativa universitaria de manipulación, tratamiento y almacenaje de productos y residuos tóxicos o peligrosos.

Corresponderá al Comité de Seguridad y Salud la aprobación de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de asociación de la Mutua de Accidentes de Trabajo o el cambio de las Mutuas actualmente contratadas por otra u otras.

4.– Labor de actualización.

Deberán estar puntualmente informados/as respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad y Salud Laboral que se publiquen, velando por la aplicación de las mismas en la UPV/EHU, así como por el cumplimiento de las recomendaciones que emanen de los organismos competentes en materia de seguridad y salud laboral.

En concreto, deberán promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades laborales registradas entre el personal de la UPV/EHU.

5.– Labor de información.

Se realizará mediante las siguientes actividades:

- Datuak eta azalpenak zabaltzeko bilerak
- Segurtasuna bultzatzea
- Kartelak eta erakusketak
- Kanpainak
- Ikastaroak eta saioak.

6.- Funtzionamenduaren puntu zehatzei buruzko proposamenak Batzordearen barne arautegian sartu beharko lirateke.

47. artikulua.- Aurrezaintzako osasun-azterketak. Ondoko ataletan zehazten den bezala egingo dira:

1.- Unibertsitatean sartu aurreko azterketa. Derri-gorrezkoa izango da eta langilea UPV/EHUn sartu aurretik egingo da.

2.- Aldiroko azterketa ohikoa. Gaur egungo medikuntzaren joera berriekin bat etorritz, eta unibertsitateko langile gehien-gehienek jendaurrean lan egin behar dutela kontutan hartuta, UPV/EHUK gaixotasunei aurrea hartzeko politika hartuko du, eta, horren ondorioz, aldiro-aldiro osasun-azterketa egingo zaie UPV/EHUKo langile guztiei.

Azterketa hauek zelakoak izango diren eta noizero burutuko, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu beharko du, Osasun Zerbitzuaren proposamena aintzat hartuta.

3.- Azterketa espezifikoak

- Enpresako Medikuntz Zerbitzuaren iritzian, osasunerako arrisku-faktoreek ukiturik egon daitezkeen pertsonen, bai lanpostuaren baldintzak edo ohiko medikuntz azterketetan antzemaniko sintomengatik, medikuntz azterketa espezifikoak egingo zaizkie.

Azterketa-moeta hau pertsona interesatuek ere eskatu ahal izango dute, eskari hauei inguruko erabakia Enpresako medikuntz zerbitzuari dagokiolarik.

4.- Arau orokorrak

- Ohiko azterketak borondatezkoak izango dira, izaera orokorreko lege-arautegiaren aplikazioari kalterik egiteke, halako kasuetan eta aurrekotasunaz, Segurtasun eta Higienarako Batzordeari jakin eraziz.

- Berauek egin aurretik, langileei burutuko diren proben berri emango zaie.

- Emaitzak langile bakoitzari adieraziko zaizkio eta isilpekoak izango dira. Horrek esan gura du Osasun-Zerbitzuak eta interesatuak besterik ezagutu ahal izango dituztela. Datuok ezin izango dira erabili inoren kontrako bereizkeria egiteko edo funtzionarioaren kaltetan, eta ezin izango zaizkio administrazioari edo beste edozein pertsonari jakinarazi funtzionarioak beren-beregi baimena ematen ez badu.

48. artikulua.- Egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak

1.- Kausen ezereztapena Unibertsitateak behar diren neurriak hartuko ditu UPV/EHUKo lanpostuetan egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak desagertu edo murriz daitezzen.

- Celebración de reuniones divulgativas.
- Promoción de la seguridad.
- Carteles y exhibiciones.
- Campañas.
- Cursos y demostraciones.

6.- Las propuestas sobre temas concretos de funcionamiento deberían incluirse en la normativa interna del Comité.

Artículo 47.- Reconocimientos Médicos preventivos. Se procederá a realizarlos de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.- Reconocimiento previo o de ingreso. Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión al servicio de la UPV/EHU.

2.- Reconocimiento periódico ordinario. Entroncando con las corrientes más modernas de la medicina actual, y teniendo en cuenta la labor de cara al público que desempeña la inmensa mayoría del personal universitario, la UPV/EHU llevará a cabo una política de prevención médica, que se concretará en la realización de una revisión médica periódica a todo el personal de la UPV/EHU.

El contenido y periodicidad de estas reconocimientos será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta del Servicio Médico.

3.- Reconocimientos específicos:

- Aquellas personas que a juicio del Servicio Médico estén afectadas por la existencia de factores de riesgo para la salud, bien por las circunstancias de su puesto de trabajo o por los síntomas detectados en los reconocimientos médicos ordinarios, podrán ser objeto de revisiones médicas específicas.

Este tipo de revisiones también podrá ser solicitado por las personas interesadas, correspondiendo la decisión sobre dichas peticiones al Servicio Médico.

4.- Normas generales.

- Los reconocimientos ordinarios tendrán carácter voluntario, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo, al Comité de Seguridad y Salud.

- Con carácter previo a su realización, se informará a los interesados de las pruebas que se van a llevar a cabo.

Los resultados serán comunicados a cada interesado/a y tendrán carácter confidencial, teniendo acceso a ellos únicamente el Servicio Médico y la persona afectada. Estos datos no podrán utilizarse con fines discriminatorios, ni en perjuicio del/a funcionario/a y no podrán facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del/de la funcionario/a.

Artículo 48.- Situaciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

1.- Eliminación de las causas. La Universidad deberá adoptar las medidas oportunas para que desaparezcan o se reduzcan las situaciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad en los puestos de trabajo de la UPV/EHU.

2.- Edozein langilek eskatu ahal izango du Aurrezaintzako Ordezkarri bat bere lanlekura joatea bere lan-baldintzen egoera aztertu eta kontrolatzeko.

3.- Berehalako arriskua dakarten egoerak

Laneko Arriskuei Aurrea Hatzeko Legearen 21. artikuluari dagokionez, langileei iruditzen zaienean beren lanagatik arrisku larria edo berehala-berehalakoa etorri ahal zaiela, egin behar duten lana idatziz deskribatuta eman dakiela eskatu ahal izango dute.

49. artikulua.- Osasun-arazoengatik lanpostuz aldatzea.

Osasun arazoak edota akats fisiko edo psikikoek direla-eta, beren lanpostuari dagozkion zereginak betetzeko betirako ezindurik dauden pertsonen lehen-tasuneko eskubidea izango dute beren kidego edo eskalan hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, horretarako behar den gaitasun profesionala eta gaitasun fisiko edo psikiko egokia baldin badaukate.

Lanpostu aldaketa Osasun-Zerbitzuaren proposamenaz egingo da. Zerbitzu horrexek erabakiko du, interesatuaren eragozpen fisiko edo psikikoa kontuan hartuta, pertsona hori gai den ala ez lanpostu berriko zereginak betetzeko.

Kasu horretan, eta aldaketak langileak gutxiago kobratzea balekar, egoera horren xehetasun bereziak aztertuko lirarteke, ikusteko ea soldata batetik besterako aldea berdintzeko osagarri bat ordaindu ahal zaion.

Lanpostu berri bati atxikitzea lan-istriputik edo lan-gaixotasunetik etorritako ezinasunaren ondorio denean, aurreko lanpostuko ordainsaria berrikoa baino handiagoa bada, langileak osagarri bat jasoko du bate-tik besterako aldea berdintzeko.

Artikulu honetaz egiten diren proposamenak hitzarmen honetan aurrikusita dagoen Batzorde Parekideari aurkeztuko zaizkio.

50. artikulua.- Laneko arropa eta babes indibiduale-rako ekipoa

1.- Unibertsitatea, bere sail edo zerbitzuen bitartez, langile bakoitzari laneko arropa edo babes indibidualeko ekipoa emango dio, bere segurtasun eta osasunerako baldintza egokietan lan egin dezan.

2.- Segurtasun eta osasun-arraioengatik erabili beharreko arropak zelakoak izango diren eta noizero emango diren Batzordeak erabakiko du, lanpostu bakoitzean biltzen diren baldintzetarako egokia izan dadin.

3.- Langileek nahitaez erabili beharko dituzte eman-tan zaizkien lan-arropak eta babes-ekipoak, eta hala ez egitea hutsegitez hartuko da.

2.- Cualquier trabajador/a podrá requerir la presencia de un/a Delegado/a de Prevención para la vigilancia y control del estado de sus condiciones de trabajo.

3.- Situaciones de riesgo inminente.

En relación con el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando los/as trabajadores/as estimen, a su criterio, que están o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo podrán solicitar por escrito una descripción de la tarea a realizar.

Artículo 49.- Cambio de puesto por motivos de salud.

El personal que se viera impedido con carácter permanente para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, por razón de enfermedad o defecto físico o psíquico, tendrán derecho preferente a la provisión de aquellas otras vacantes, propias de su cuerpo o escala, para las que reúna la suficiente aptitud profesional y la adecuada capacitación física o psíquica.

El cambio de puesto de trabajo se realizará a propuesta del Servicio Médico al que corresponderá determinar en base al impedimento físico o psíquico del/la interesado/a su aptitud para el desempeño de los cometidos del nuevo puesto de trabajo al que vaya a ser adscrito/a.

En este supuesto, y en el caso de conllevar una reducción retributiva, se analizarán las circunstancias especiales que puedan concurrir en el mismo, a los efectos de considerar la posible aplicación de un complemento retributivo por la diferencia.

Cuando la adscripción a un nuevo puesto de trabajo tenga su causa en una situación de incapacidad derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, si las retribuciones del anterior puesto de trabajo fueran superiores a las del nuevo, se percibirá un complemento retributivo por la diferencia.

Se elevará a la Comisión Paritaria prevista en este Acuerdo las propuestas que en relación a este artículo se produzcan.

Artículo 50.- Prendas de trabajo y equipos de protección individual

1.- La Universidad, a través de sus Departamentos o Servicios, entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el correcto desempeño de sus funciones en condiciones adecuadas para su seguridad y salud.

2.- Las características y periodicidad de las prendas a entregar por razones de seguridad y salud serán determinadas por el Comité, atendiendo a su adecuación a las condiciones laborales concurrentes en cada puesto.

3.- El personal vendrá obligado a la utilización de la ropa de trabajo y equipos de protección facilitados a tales efectos, considerándose como falta el incumplimiento de tal obligación.

4.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen iritziz labo-
rategietan erabiltzen diren arropak garbitu eta man-
tentzea osasunerako arriskugarria izan daitekeenean,
Unibertsitateak hartuko du bere gain lan horiek egitea.

51. *artikulua*.- Pantailekin erabateko arduraldian
bete behar diren lanpostuen kasuan, lanpostu bakoitza
xeheatasunez aztertuko da, eta, Segurtasun eta Osa-
sun-Batzordeak txostena eman ondoren, egoki diren
neurri zuzentzaileak hartuko dira, hala nola lanean ete-
nak egitea edota zereginaz aldatzea.

52. *artikulua*.- Titulu honetan ezarritakoa ez da
izango legeak ezarritakoaren kaltetan.

V. TITULUA: UPV/EHUko ADMINISTRAZIO ETA
ZERBITZUETAKO PERTSONALARI BEREZIKI
APLIKATZEKO XEDAPENAK

I. KAPITULUA: ETENGABEKO PRESTAKUNTZA,
HOBEEKUNTZA, BIRZIKLAIA ETA EUSKALDUNTZEA

53. *artikulua*.- Prestakuntza, Hobekuntza eta Birzi-
klaiarako Batzordea

1.- Prestakuntza, Hobekuntza eta Birziklaiarako
Batzordeak Administrazio eta Zerbitzuetako langileen
prestakuntza, hobekuntza eta birziklaia-lanak planifi-
katu, kontrolatu eta zainduko ditu.

Batzordea alde batetik Irakasleen Batzarrean eta
Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren Batza-
rrean ordezkariak dauzkaten sindikatueta ordezkari
banak osatuko dute, eta, bestetik, Administrazioaren
beste horrenbeste ordezkariak. Era berean, Batzordearen
bileretan sindikatuak aholkulari bana eraman ahal izan-
go dute gehenez ere, sindikatuak izendatuta dauzkaten
ordu-kredituen kontura.

2.- Batzordeak prestakuntza-planen eraketa azertu-
ko du eta ikastaroak adjudikatzeko irizpideak ezarri ere
bai. Batzorde hau, lanbide-heziketa eta hobekuntzara-
ko ikastaroetan parte hartzeko pertsonalak duen eska-
riak asebetetzen ahaleginduko da, eskatzaileak eginko
lanpostuaren funtzioekin edo beronen promozioa profe-
sionalarekin zuzenean erlazionaturik egongo direlarik.

Hobekuntzako ikastaroez gain, Batzorde honek fun-
tzionarioei etorkizunean lanbidean igotzen lagundu
ahal dieten ikastaroak antolatuko ditu.

Dena dela, ikastaroetara ahalik eta gehien joatea ber-
matuko da eta langileak hautatzean berdintasun-irizpi-
deak erabiliko dira.

3.- UPV/EHUak, Titulu honek aipatzen dituen
heziketa eta hobekuntza-lanetarako emango dituen
ekonomi baliabideen zenbatekoa, 30 milioi pezetakoa
izango da 1996. urterako.

4.- La limpieza y mantenimiento de la ropa de tra-
bajo utilizada en laboratorios se realizará por cuenta de
la Universidad, cuando, a juicio del Comité de Seguri-
dad y Salud, exista riesgo para la salud en el desarrollo
de tales tareas.

Artículo 51.- En aquellos casos de dedicación exclu-
siva con pantallas de visualización, se procederá a reali-
zar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, pre-
vio informe del Comité de Seguridad y Salud, a estable-
cer las medidas correctoras oportunas, contemplándose,
entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de
actividad laboral.

Artículo 52.- Lo dispuesto en este Título se entende-
rá sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley.

TITULO V: DISPOSICIONES DE APLICACIÓN
ESPECIFICA AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SERVICIOS DE LA UPV/EHU

CAPITULO I: FORMACIÓN PERMANENTE, PERFEC-
CIONAMIENTO RECICLAJE Y EUSKALDUNIZACION

Artículo 53.- Comisión de Formación, Perfecciona-
miento y Reciclaje.

1.- Será competencia de la Comisión de Formación,
Perfeccionamiento y Reciclaje la planificación, control
y seguimiento de las actividades de formación, perfec-
cionamiento y reciclaje del Personal de Administración
y Servicios.

La Comisión estará integrada por un/a representante
de cada una de las Centrales Sindicales con representa-
ción en las Juntas de Personal Docente y de Adminis-
tración y Servicios y un número igual de representantes
de la Administración, de los que uno/a de ellos/as
actuará como presidente. Asimismo a las reuniones de
la Comisión cada una de las Centrales Sindicales podrá
llevar un máximo de un/a asesor/a, con cargo al crédito
horario sindical de las mismas.

2.- La Comisión estudiará la elaboración de los pla-
nes de formación y el establecimiento de los criterios de
adjudicación de los cursos procurando dar satisfacción a
las demandas del personal sobre participación en cursos
de formación y perfeccionamiento profesional que estén
directamente relacionados con las funciones del puesto
desempeñado o con la promoción profesional.

Esta Comisión organizará, además de los cursos de
perfeccionamiento, otros cursos que puedan servir para
la futura promoción de los/as funcionarios/as.

En todo caso, se garantizará la máxima asistencia a
los cursos, manteniendo un criterio de igualdad en la
selección de personal.

3.- La cuantía de los recursos económicos que desti-
nará la UPV/EHU a las tareas de formación y perfec-
cionamiento del personal al que se refiere este Título será
para el año 1996 de 20 millones de pesetas.

Orotako zenbateko honetan ez dira sartzen langileak euskalduntzeko izendatutako kopuruak. Era berean, urtealdi honetatik aurrera, ez dira atal honetan sartuko Aurrezaintzako Ordezkariek prestatzeko izendaturiko kopuruak.

54. artikulua. – Euskalduntzea

1.– UPV/EHU bere zerbitzuan dauden langileak euskalduntzen saiatuko da, horretarako antolatuko diren ikastaroen bitartez. Ezarrita dauden derrigorrezko datak kontuan izanda, UPV/EHUK karrerako funtzionarioei ikastaroetara joateko eskubidea bermatuko die, euren hizkuntz eskakizunak hala eskatzen duenean. Kasu horietan ikastaroak guztiz dohainik izango dira funtzionarioarentzat, eta berorietan emandako denbora lan efektiboan emandakotzat joko da. Aurrekontuek hala uzten duten neurrian beti ere, hauexek izango dira lehenasunerako irizpideak:

a) Derrigorrezko data batekin hizkuntz eskakizuna ezarrita daukan karrerako funtzionario orok eskubidea izango du antolatzen diren ikastaroetara dohainik joateko, horretarako erabiliko duen denboran liberatuta egonda eta horretarako ezarrita dauden ordu-kredituen barruan, harik eta bere lanpostuko hizkuntz eskakizuna bete arte.

b) Derrigorrezko datarik gabeko hizkuntz eskakizuna izendatuta daukaten karrerako funtzionarioak antolatzen diren ikastaroetara joan ahal izango dira, dohainik eta horretarako erabiliko duten denboran liberatuta egonda eta horretarako izendatuta dauden ordu-kredituen barruan, zerbitzuaren premiak behin bete ondoren eta bere lanpostuari izendatu zaion hizkuntz eskakizuna bete arte.

2.– Beren lanpostuari dagokion hizkuntz eskakizuna baino goragoko euskalduntze edo alfabetatze maila altuagoak lortu gura dituzten funtzionarioek lan-orduetatik kanpo egin beharko dituzte ikastaroak, eta UPV/EHUK ordainduko dizkie matrikulako gastuak, eta, dagokionean, barnetegikoak. Horrela jarraitu ahal izateko, langileek ikastaro horien aprobetxamendu mailaren bat bermatu beharko dute, kasuan Euskara Errektoreordetzak ezarri eta neurtuko duena.

Era berean, lan-orduetatik kanpo egunero 2 ordu baino gutxiagoko ikastaroak edo barnetegiko ikastaroak egitea erabakitzen duen funtzionarioei baimen ordaindua hartzeko eskubidea aitortuko zaie, eta horrek ez luke eragotziko gastuak ordaintzea, aurreko parrafoetan adierazi den baldintzetan. Baimen horrek langilea ikastarora joaten den orduen laurdena iraungo du. Barnetegietara joanez gero, baimena langilea barnetegira joan den lanegunen herenaren parekoa izango da. Baimena ezin izango da, inolaz ere, 5 lanegun baino luzeagoa izan urtean. Horixe izango da muga, era berean, ikastaro bat baino gehiagotara joateko baimen desberdinak hartzen badira. Baimena eman ala ez ematea aurreko parrafoetan aipatutako aprobetxamenduaren menpe egongo da.

En esta cuantía total no se entenderán incluidas las cantidades destinadas a la euskaldunización del personal. Asimismo, a partir del presente ejercicio, tampoco se entenderán incluidas en este apartado las cantidades destinadas a formación de Delegados/as de Prevención.

Artículo 54. – Euskaldunización.

1.– La UPV/EHU procurará la euskaldunización del personal a su servicio, mediante los cursos de formación que al efecto se establezcan. Atendiendo a las fechas de preceptividad fijadas, la UPV/EHU garantizará a los funcionarios de carrera, cuyo perfil lingüístico así lo exija, el derecho a acudir a los cursos que a tal fin se establezcan, en condiciones de gratuidad total y cómputo de trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos. Dependiendo de las disponibilidades presupuestarias se establecen los siguientes criterios de prioridad:

a) Todo el personal funcionario de carrera, cuyo puesto tenga asignado el perfil con fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos, hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

b) El personal funcionario de carrera cuya plaza tenga perfil lingüístico sin fecha de preceptividad, cumplidas las necesidades del servicio y hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa, podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

2.– El personal funcionario que desee acceder a niveles de euskaldunización y/o alfabetización superiores al perfil correspondiente al puesto de trabajo que ocupen deberán realizar los cursos fuera del horario laboral y le serán sufragados por la UPV/EHU, los gastos de matrícula y, en su caso los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada a la garantía de cierto nivel de aprovechamiento por parte de los/as empleados/as públicos que, en su caso, será fijado y contrastado por el vicerrectorado de euskara.

Asimismo aquellos funcionarios que realizaran cursos de euskara fuera del horario laboral de al menos dos horas diarias de duración u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar de un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos. La concesión de este permiso estará condicionada al cumplimiento del aprovechamiento que se ha citado en el párrafo anterior.

3.- Behin-behineko funtzionarioek euskara ikastaroak egitea UPV/EHUren aurrekontuen menpe egongo da (zehatzago esanda, 4.1. programarako dagoen diruaren menpe), zerbitzuaren premiak behin bete ondoren. Euskalduntze-Batzordeak egingo du aurrekontu-partidaren banaketa.

Edozein kasutan ere, ikastaroetan parte hartzeko hautatuak diren behin-behineko langileak -dohainik, denbora horretan liberatuta egonda eta horretarako izendatuta dauden ordu-kredituen barruan beti ere-euskalduntzen jarraitu ahal izango dute HABEko 10. maila lortu arte (HE1 eta HE2) edo HABEko 12. maila (goragoko eskakizunak).

4.- Euskalduntze-Batzordea eratuko da, aurreko artikuluetan euskalduntzerako ezarritako sistemaren inguruan sor daitezkeen arazoez arduratuko dena, eta, zehatzago, ikastaroen eskaintzaren ezaugarriez, eskaerak erabakitzeko irizpidez, eta langile eta lan-harremenen kontuetan gai honek sor ditzakeen arazoez, bai eta Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren lanpostuetako hizkuntz-eskakizunen derrigorrezko dataz, kasu bakoitzean Euskara Errektoreordetzak egiten duen proposamena aztertu ondoren.

Batzorde horretan sindikatueta ordezkarri bana egongo da, eta administrazioak beste horrenbeste ordezkarri izango ditu, horietako bat batzordeko burua izango dela. Era berean, batzorde horren bileretara sindikatu bakoitzak aholkulari bat eraman ahal izango du gehienez ere, sindikatuen ordu-kredituen kontura.

5.- Hizkuntz normalkuntzaren plangintzaren aplikazioa sindikatuen ordezkariekin negoziatuko da, hitzarmen honen aplikazioaren eremuan.

II. KAPITULUA: ARDURALDIA, EGUTEGIA, ORDUTEGIA ETA OPORRALDIA

55. artikulua.- Arduraldia, ordutegia eta oporraldia

Benetako lanaren urteroko arduraldi arautua 1660 ordutakoa izango da 1996. urterako. Hurrengo ekitaldiarako, eta honako hau ordezkatu lukeen bestelako Hitzarmenik ezean, arduraldi hori Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren aplikazioaz sortuko da.

Oporraldiaren erregimena eta lan-ihardunaldiaren banaketa II Eranskinean agertzen dena izango da, bertan egiten diren terminuetan. Honen arabera, Unibertsitateak, honako Hitzarmen hau sinatzen duten Erakunde Sindikalekiko negoziaketaren ostean, urtero lan-egutegia zehaztu eta erakutsiko du, jendartearen eza gut dadin.

Arduraldi berezien kasuak Batzorde Parekidean eztabaidatuko dira.

56. artikulua.- Gaueko edo jaieguneko lana

3.- La participación en los cursos de euskara de los/as funcionarios/as interinos/as estará sometida a las disponibilidades presupuestarias de la UPV/EHU (concretamente a las del programa 4.1.), cumplidas las necesidades de servicio. El reparto de la partida presupuestaria correspondiente se llevará a cabo en la Comisión de Euskaldunización.

En cualquier caso el personal de este tipo que resulte seleccionado podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto podrá continuar con el proceso de euskaldunización hasta alcanzar el nivel 10 de HABE (PL1 y PL2) o el nivel 12 de HABE (perfiles superiores).

4.- Se acuerda la constitución de una Comisión de Euskaldunización que entenderá sobre la problemática que pueda suscitarse en torno al sistema de euskaldunización establecido en los artículos precedentes y, en concreto, respecto de las características de la oferta de los cursos, criterios de resolución de las peticiones, y cuantos problemas de personal y relaciones laborales puedan producirse en esta materia, así como la fijación de la preceptividad de los perfiles lingüísticos de los puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios, previo análisis de la propuesta que en cada caso realice el vicerrectorado de Euskara.

La Comisión estará integrada por un/a representante de cada una de las Centrales Sindicales y un número igual de representantes de la Administración, de los que uno/a de ellos/as actuará como presidente. Asimismo a las reuniones de la Comisión cada una de las Centrales Sindicales podrá llevar un máximo de un asesor, con cargo al crédito horario sindical de las mismas.

5.- Será objeto de negociación con la representación sindical la aplicación del proceso de planificación en la normalización lingüística, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

CAPITULO II: JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 55.- Jornada, horario y vacaciones.

La jornada anual normalizada de trabajo efectivo será de 1660 horas para el año 1996. Para sucesivos ejercicios, y en defecto de otro Acuerdo que sustituya al presente, dicha jornada será la que resulte por aplicación del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el Personal al servicio de la C.A. de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

El régimen de vacaciones y la distribución de la jornada laboral será la que se establecen en el Anexo II, en los términos que en el mismo se contienen. Atendiendo a ello, la Universidad, previa negociación con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, determinará anualmente el calendario laboral y lo expondrá para su público conocimiento.

Los supuestos de jornadas especiales se estudiarán en la Comisión Paritaria.

Artículo 56.- Trabajo en periodo nocturno o festivos.

Gaueko lantzat 22 orduen eta 6 orduen artean eginikoa hartuko da. Jaieguneko lana larunbat, igande edo jaiaren bezperako 22 orduetatik hurrengo lan-eguneko 6 orduetararteko denboran eginikoa izango da.

57. artikulua.– Ohiz kanpoko orduak

1.– Enpleguaren sorreraren alde jokatzeko asmoz, alde biek ohiz kanpoko orduak ahal den gutxienera murrizteko egokitasunean bat egiten dute, ustekabeko egoerei, egonezei, pertsonalaren txanda-aldaketei eta egitura alorreko bestelako baldintzei baino ez mantenduz.

2.– Langile bakoitzak ezin izango du, inola ere, hila-betean ohiz kanpoko 15 ordu baino gehiago egin, ez eta urtean 80 baino gehiago ere funtzionario bakoitzeko.

3.– Ohiz kanpoko orduak, larrialdi edo katastrofe-egoeretan izan ezik, Gerentziak edo honek zehaztuko duen organoek baimendu beharko ditu. Gerentziak eginiko ordu extremen kopurua jakin eraziko die hilabetero Irakaskuntz Pertsonalaren eta Administrazio eta Zerbitzuetako Pertsonalaren Batzarrean ordezkariak duten Erakunde Sindikalei.

4.– Oro har, ohiz kanpoko orduak ohiko lan-ordutegiaz sarituko dira, eginiko ohiz kanpoko ordu bakoitzeko bi ordutako atseden emanaz. Zerbitzu-arazoak direla edo interesatuaren eskaria dela medio, ordutegia saria egokia ez denean, ohiz kanpoko orduak laboralen lanaren urteko soldata/orduko 1,75arekin ordainduko da.

5.– Ohiz kanpoko orduak gauez edo jaiegunez egiten direnean eta halako arduraldia lanpostuaren ohikoa ez denean, ohiz kanpoko orduak eginiko ordu bakoitzeko bi ordu eta erditako atsedenaz saritu eta hauen ordainketa, hala behar izanez gero, laboralen lanaren urteko soldata/orduko bikoitzarekin ordainduko dira.

Edonola ere, jaiegunetan eginiko ordutegi extra, 3 ordutakoa baino luzeagoa denean, ihardunaldi osotzat konputatu eta ordainduko da.

III. KAPITULUA: ORDAINKETAK

58. artikulua.– Ordainketa-mailak eta soldaten gehipena

Indarreko lege-xedapenen arabera kontzeptu-banaketa ukitzeke, lanpostuaren sailkapen-mailarako urteko zenbatekoa osoa Hitzarmen honen I Eranskinen ezarritakoa izango da.

Legeak araututako kontzeptuen ordainketak besterik ez dira egingo, eta hitzarmen honetan ezarritakoa betez beti ere.

Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Por trabajo en día festivo se considerará el tiempo que media entre las 22:00 horas del día de la víspera del sábado, domingo o festivo, y las 6:00 horas del siguiente día laborable.

Artículo 57.– Horas extraordinarias.

1.– Al objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, manteniendo exclusivamente aquellas que correspondan a situaciones imprevistas, ausencias, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural.

2.– En ningún caso podrán realizarse más de 15 horas extraordinarias al mes, ni 80 al año por funcionario/a.

3.– Las horas extraordinarias, salvo situaciones de emergencia o catástrofe, deberán ser autorizadas por la Gerencia u órganos que por ésta se determinen. La Gerencia informará mensualmente a las Organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios de las horas extraordinarias realizadas.

4.– Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán por horario ordinario de trabajo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria invertida. Cuando por razones de servicio, o a petición de interesado/a, no resulte procedente la compensación horaria, las horas extraordinarias se retribuirán a razón de 1,75 del salario/hora anual del trabajo laborable.

5.– Cuando las horas extraordinarias se realizaran de forma nocturna o festiva, y tal tipo de jornada no forme parte de la ordinaria del puesto de trabajo, las horas extraordinarias se compensarán a razón de dos horas y media de descanso por cada hora invertida, y su abono se llevará a cabo, cuando proceda, a razón de 2 del salario/hora anual del trabajo laborable.

En todo caso, cuando el horario extraordinario invertido en día festivo exceda de 3 horas, se computará y abonará como jornada completa.

CAPITULO III: RETRIBUCIONES

Artículo 58.– Niveles retributivos e incremento de retribuciones.

Sin perjuicio de su distribución conceptual conforme a las vigentes disposiciones legales, el importe íntegro anual para el nivel de clasificación del puesto de trabajo será para 1996 el establecido en el Anexo I de este Acuerdo.

Únicamente serán abonadas las retribuciones por aquellos conceptos regulados legalmente y de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

Hurrengo ekitaldietarako, Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren menpe dagoen pertsonalari aplikatuko zaion edozein soldata-gehipen, ordainketa edo ordainsari, honako Titulu honek ukitzen duen pertsonalari ere aplikatuko zaio.

59. artikulua. - Aintzinakotasun-osagarria.

Hurrengo ekitaldietan, Euskal Autonomi Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dagoen Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren azpian dagoen pertsonalari aplikatuko zaizkion zenbatekoetan aplikatuko direlarik, 1996. urterako aintzinakotasun-osagarriaren eta antzeko kontzeptuen zenbatekoa honako hau izango da:

TALDEA	1996
A TALDEA	6.381 PTA
B TALDEA	5.168 PTA
C TALDEA	4.635 PTA
D TALDEA	3.724 PTA
E TALDEA	3.283 PTA

Lehenago jasotzen zuena baino goragoko Titulazio-Talde batetara iraganiko pertsonalak, aintzinakotasun-osagarria Titulazio-Talde berriari dagokion zenbatekoan jasoko du.

Aintzinakotasun-osagarriaren sortzapenerako, beste Administrazio Publikoetan eginiko zerbitzuak ere konputatuko dira, bai karreradun edo behin-behineko funtzionari zein administrazio-kontratatu edo lan-itunpeko kontratatu gisa.

60. artikulua. - 1.- Hitzarmen honen bidez erabakitako ordainketak ez dira gutxiagotuko Euskal Funtzio Publikoaren Legean ezarritako ordain-kontzeptuetara egokitzearen ondorioz, ez eta titulu honen aplikazio-eremukoak diren langileak funtzionario bihurtzeagatik. Era berean, lege horrexetako Bederatzi-garren Xedapen Iragankorrean aurreikusita dauden osagarri pertsonalak ez dira xurgagarriak izango, baina horrek ez du eragotziko etorkizuneko hitzarmenetan osagarriok eguneratzea.

Baldin eta Osagarri Pertsonal Iragankorrek UPV/EHU burututako lanpostuen balorazioaren ondorioz ordainketak gutxiagotzetik sortu badira (balorazio prozesua 1994ko martxoaren 13an Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian lanpostuen zerrenda argitaratzearekin burutu zen), hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ordainsari orokorren portzentaia berean igoko dira.

Langile bat titularra zeneko lanpostua amortizatu bada, eta behin-behinekoz atxiki zaion lanpostuan aurrekoan baino ordainsari txikiagoa jasotzen badu, osagarri bat emango zaio batetik bestera doan aldea berdintzeko, harik eta aurrekoaren pareko edo gaineko ordainsaria daukan beste lanpostu bat hornitzeko egon arte, edota langile horrek ordainsari txikiagoko beste lanpostu bat hautatu arte.

Para sucesivos ejercicios, cualquier aumento salarial, remuneración o compensación económica que se aplique al Personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, será de aplicación al Personal a que se refiere el presente Título.

Artículo 59. - Complemento de Antigüedad.

El importe del complemento de antigüedad y conceptos asimilados será para el año 1.996 el siguiente: actualizándose para sucesivos ejercicios en las mismas cuantías que resulten de aplicación al Personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos:

GRUPO	1996
GRUPO A	6.381
GRUPO B	5.168
GRUPO C	4.635
GRUPO D	3.724
GRUPO E	3.283

El personal que acceda a un Cuerpo correspondiente a un Grupo de Titulación superior al de aquel al que viniera perteneciendo con anterioridad, percibirá el complemento de antigüedad en la cuantía asignada al nuevo Grupo de Titulación.

Para el devengo del complemento de antigüedad, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administración Pública, tanto en calidad de Funcionario/a de Carrera, Interino/a, Contratado/a Administrativo o Contratado/a Laboral.

Artículo 60. - 1.- Las retribuciones pactadas en el presente Acuerdo, no serán objeto de minoración como consecuencia de su adecuación a los conceptos retributivos establecidos en la Ley de la Función Pública Vasca, o como consecuencia, en su caso, del acceso a la condición de funcionario/a del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Título. Igualmente, los complementos personales previstos en la Disposición Transitoria Novena de la citada Ley, no tendrán la consideración de absorbibles y ello sin perjuicio de la actualización que de los mismos se pacte en futuros acuerdos.

Los Complementos Personales Transitorios, que traigan su causa de minoraciones retributivas derivadas del proceso de valoración de puestos de trabajo efectuado en la UPV/EHU y que culminó con la publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de 13 de marzo de 1994 de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, se incrementarán en igual porcentaje al que resulte de aplicación para las retribuciones generales durante el período de vigencia.

El personal que como consecuencia de la amortización del puesto de trabajo del que fuera titular resulte adscrito provisionalmente a otro distinto cuyas retribuciones fueran inferiores a las del amortizado percibirá un complemento por la diferencia existente entre ambos en tanto no provea un puesto de retribuciones iguales o superiores al que venía desempeñando u opte por otro de retribuciones inferiores.

Era berean, lehen zeukan sailkapena aldatuko balitz, edo Administrazioak hala erabakita langilearen lanpostuari izendatutako ordainsariak gutxituko balira, titularrak osagarri bat jasoko luke, harik eta beste lanpostu bat hornitzeko egon arte.

Lanpostua enkaitu egiten den kasuetan, eta hori disziplina arrazoiengatik gertatzen ez bada, funtsezko helburua izango da lansaria gordetzea, Batzorde Parekideak horren kontrako txostena egiten duenean izan ezik.

Euskal Autonomi Erkidegoko Administrazio Autonomoarentzat lan egiten duten funtzionarioen hitzarmene(ta)n aurreko parrafoetan esandakoak zeozertan hobetuko balitz, hobekuntza horiek berehalakoan izango lirakeke aplikagarri UPV/EHUn, eta aipatutako hitzarmene(ta)ko eragin berberak izango lituzkete.

2.- UPV/EHUK aldiro-aldiro eguneratuko balu lanpostuen balorazioa, dagozkion eguneratze-faseen bitartez, eta lanpostuen zereginetan sor litezkeen aldaketak aintzat hartuz. Eguneratze-faseen eduki, epe eta prozedura hitzarmeneko Batzorde Parekideak erabakiko lituzke. Horretarako, UPV/EHUn ezaugarrietara moldatuko luke martxoaren 15eko 124/94 Dekretua (martxoaren 25eko 59. EHAA), erreferentziatzen hartutako dena.

61. artikulua.- Arduraldi bereziko osagarria

1.- Lanpostuaren sailkatze-maila edozein izanik ere, bertan iharduteak eskatzen duen ordu-arduraldi bereziengatik jasotzen den osagarria da, honek ondoko baldintza bi hauek biltzen baldin baditu:

a)Arduraldi arautua baino 100 ordutan handiagoko egote fisikoko arduraldia.

b)Eskatutako zaizkion lanpostuaren beraren zereginak burutzeko prestutasun erabatekoa.

2.- Osagarri hau jasotzeak, arautua gainditzen duen arduraldiगतिको edozein ekonomi edo ordu-saritarako eskubidea ezabatzen du.

3.- Osagarriaren zenbatekoa ezin izango da lanpostuaren sailkapen-mailari dagokion oinarritzko ordainketaren %30a baino handiagoa izan eta hilabeteko osoetan gauzatuko da.

4.- Osagarri hau ezagutzea, bai eta aurreko atalak ezarritako mugen barruan bere zenbatekoa zehaztea ere, Batzorde Parekideari dagokio.

62. artikulua.- Arduraldi murriztua

Hitzarmen honetan aurrikusten den arauketaren arabera, arautua baino arduraldi murriztuaren erregimenean zerbitzuak ematen duen pertsonalak, behar bezala baimendurik, egiatan eginiko arduraldiarekiko era proportzionalan jasoko du ordainketa, kontzeptu guztie-

Asimismo, cuando a resultados de modificaciones en su clasificación original o a iniciativa de la Administración se produjeran minoraciones en las retribuciones asignadas a un puesto de trabajo, el titular percibirá un complemento por la diferencia en tanto no provea otro puesto de trabajo.

En aquellos supuestos en que proceda una remoción del puesto de trabajo, cuya causa no devengue por carácter disciplinario, será objetivo prioritario mantener la retribución salarial, salvo informe motivado en contra de la Comisión de Paritaria.

Cualquier mejora sobre los contenidos de los párrafos anteriores, que se recojan en el/los Acuerdo/s para el personal funcionario al servicio de la Administración Autónoma de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será de aplicación inmediata en la UPV/EHU y mejorándose con los mismos efectos que en el/los Acuerdo/s citado/s.

2.- La UPV/EHU actualizará periódicamente, a través de las correspondientes fases de mantenimiento, la valoración de los puestos de trabajo efectuada, atendiendo a las modificaciones de su contenido funcional que pudieran producirse. El contenido, plazos y procedimiento de dichas fases de mantenimiento se determinarán por la Comisión Paritaria del Acuerdo, adaptando a las características de la UPV/EHU el Decreto 124/1994, de 15 de marzo (BOPV n.º 59 de 25 de marzo), que se tomará como referencia.

Artículo 61.- Complemento de especial dedicación.

1.- Es el complemento que se percibe, con independencia del nivel de clasificación del puesto de trabajo, por la especial dedicación horaria que requiera su desempeño, siempre que concurren las dos siguientes condiciones:

a) Una jornada de presencia física que exceda en más de 100 horas a la normalizada.

b) Absoluta disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos inherentes al puesto de trabajo que le sean requeridos.

2.- La percepción de este complemento eliminará cualquier derecho a compensación, económica u horaria, por la jornada de trabajo que exceda de la normalizada.

3.- La cuantía de este complemento no podrá exceder del 30 % del importe del nivel de clasificación del puesto de trabajo, y se devengará por mensualidades completas.

4.- El reconocimiento del complemento, así como la determinación de su cuantía dentro de los límites establecidos en el precedente apartado, corresponderá a la Comisión Paritaria.

Artículo 62.- Jornada reducida.

El personal que, por hallarse debidamente autorizado, preste sus servicios en un régimen de jornada inferior a la normalizada prevista en este Acuerdo, percibirá sus retribuciones, en todos los conceptos, en forma proporcional a la jornada efectivamente realizada,

tan, Hitzarmen honetako 25. artikuluan aurrikusitako egoera salbuetsirik, beronetan bertan aipaturikoari jarraituko zaiolarik.

IV. KAPITULUA: UNIBERTSITATEAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA

63. artikulua.– Behin-behineko pertsonalaren egonkortasuna

1995eko martxoaren 1eko Lan-Eskaintza Publikoaren bilerako aktan aipatzen den behin-behineko langileen egonkortasunari dagokionez, UPV/EHUko Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko 1991 eta 92ko Hitzarmenaren 64. eta 67.2. artikulua aplikatuko dira, bertan adierazten ziren era eta baldintzetan.

Kontuan hartuta gaur egun UPV/EHU lan-poltsa batzuk daudela eta Errektoregoaren 95/10/27ko Erabakiaren bidez onartutako Lan-Eskaintza Publikotik beste lan-poltsa batzuk sortuko direla, Plangintza-Batzordeak 1996ko uztailaren 1ean onartutakoa beteko da, eta, beraz, lan-poltsa bakarria eratu. Poltsa horretan aurreko poltsa horietan zeuden pertsonak sartuko dira, bai eta beroriek eguneratzearen ondorioz sartuz joan diren pertsonak ere.

64. artikulua.– UPV/EHUko funtzionario sartzea

1.– UPV/EHUko karreradun funtzionarioa bihurtzeko publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun-printzipioen arabera burutuko da, deialdi publikoaren edo izaera askeko hautapen-proben bidez.

2.– Hautapen-probetako Epaimahai Kalifikatzaile guztietan, pertsonalaren ordezkariak egon beharko du, ordezkariak sindikalak izendaturikoa.

3.– Administrazioak deialdien eta oinarrien zirriborroa emango die Irakasleen Batzarrean eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen Batzarrean ordezkariak dauzkaten sindikatuei, sindikatuek txostena eman dezaten deialdi eta oinarriok onartu baino lehen.

Oinarri horiek Batzorde Parekidean negoziatuko dira.

4.– Sarrerarako deialdietan, UPV/EHUaren zerbitzuko karreradun funtzionarioaren barne promozioa bermatuko da, honetarako titulazio-talde batetatik goiko hurrengo batetara igoteko plazen %25a gorde ahal izango delarik. Pertsonalaren promozio-premien egoera objektiboa kontutan harturik, portzentaia hau goratu ahal izango da Batzorde Parekidearekiko Hitzarmenaren bidez.

Barne-promoziorako plaza hutsak betetzean, jatorriko eskalan sartzeko probetan behar bezala menperatzen direla ziurtaturiko gaiez salbuetsi ahal izango dira.

excepción hecha de la situación prevista en el artículo 27, en la que se estará a lo expresamente dispuesto en el mismo.

CAPITULO IV: INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 63.– Estabilidad del personal eventual.

En relación con la estabilidad del personal eventual relacionado en el Anexo del acta de la reunión de la Oferta Pública de Empleo, de 1 de marzo de 1995, será de aplicación lo dispuesto, en los artículos 64 y 67.2 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del personal al servicio de la UPV/EHU para los años 1991 y 1992, en los términos y condiciones que en el mismo figuraban.

Teniendo en cuenta la existencia en la actualidad de unas bolsas de trabajo en la UPV/EHU y las que se derivarán de la Oferta de Empleo Público, aprobada mediante Resolución del Rectorado del 27/10/95, se estará a lo aprobado en el seno de la Comisión de Planificación, en su reunión de 1 de julio de 1996, para la constitución de una única bolsa de trabajo a la que podrán incorporarse los componentes de las bolsas anteriormente mencionadas, así como los/as incorporados/as en el período de mantenimiento de las mismas.

Artículo 64.– Acceso del personal funcionario de la UPV/EHU.

1.– El acceso a la condición de funcionario de carrera de la UPV/EHU se realizará atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, mediante convocatoria pública y pruebas selectivas de carácter libre.

2.– En todos los Tribunales Calificadores de pruebas selectivas deberá estar presente la representación del personal, designada por la representación sindical.

3.– La Administración facilitará a las Organizaciones Sindicales con representación en la Junta del Personal Docente y de Administración y Servicios el borrador de las convocatorias de ingreso, así como de las bases, a los efectos de que por las mismas se emita informe con carácter previo a su aprobación.

Dichas bases serán objeto de negociación en el seno de la Comisión Paritaria.

4.– En las convocatorias de ingreso se garantizará la promoción interna del personal funcionario de carrera al servicio de la UPV/EHU, para lo cual podrán reservarse el 25 % de las vacantes destinadas al ascenso desde escalas de un grupo de titulación a otro inmediatamente superior. Dicho porcentaje podrá elevarse con Acuerdo de la Comisión Paritaria, atendiendo a la situación objetiva de las necesidades de promoción del Personal.

En la cobertura de las vacantes reservadas a promoción interna, se podrá establecer la exención de las materias cuyo conocimiento haya sido acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso en la escala de origen.

Barne-promoziorako deialdi eginiko plaza hutsetara sartzeko sistema lehiaketa-aurkaritza denean, lehiaketa-fasea aurkaritza-fasearen puntuazio osoaren %45eraino balioetsiko da. Batzorde Parekideak merezimenduen balioespenerako baremoak ezarriko ditu, bai eta ariketen edukina deialdiaren helburuko plazei dagozkien eginkizunekin bat datozela bermatu ere.

Lehiaketa-faseak ez du inola ere balio izango aurkaritzarena gainditzeko, fase honetako ariketa bakoitzaren izaera baztergarria ezinbestekoa izango ez delarik.

5.- UPV/EHUak Enplegurako Eskaintza Publikoaren sistema erabiliko du, urtero eta behin besterik ez. Sistema honen ezarpena Euskal Herriko Autonomi Elkartekeko Administrazio Orokorrarenarekin batera egiteko ahaleginak egingo dira, Hitzarmenaren sinaduratik abiatutik.

65. artikulua.- Lanpostu hutsak betetzea

1.- Lanpostu hutsak behin betiko betetzea

Lanpostu hutsak betetzeko, dagozkien deialdiak dira, lehenago Irakasleen Batzarrean eta Administrazio eta Zerbitzuetako Langileen Batzarrean ordezkariak dauzkaten sindikatuarekin negoziatuta. Betetzea bera lehiaketaren bidez eta izendapen askearen bidez egingo da, Lanpostuen Zerrendan ezarritakoaren arabera.

Betetze hori deialdi publikoaren bitartez egingo da, eta lehiaketa erabiltzen denean baloratuko diren merezimenduak eta balorazio-sistema zehatza adierazi behar dira. Lehiaketetako epaimahaietan gutxienez pertsonaleko bi kide egongo dira, sindikatuak izendatuta.

2.- Lanpostu hutsak aldi baterako betetzea

2.1.- Behin-behineko langileen bidez betetzea

UPV/EHUan lan-poltsak dauzkaten lanpostu hutsak behin-behinekoz betetzeko, aipatutako lan-poltsak erabiliko dira. Lan-poltsarik ez daukaten beste eskala batzuetako lanpostu hutsak behin-behinekoz betetzeko, eta UPV/EHUko Errektoregoaren 1995eko urriaren 27ko Erabakiaren bidez onartutako Lan-Eskaintza Publikoko azterketen ondorioz lan-poltsa espezifikoak sortu artean, Euskal Autonomi Erkidegoko Administrazio Orokorrak HAEEn partaidetzaz deitutako eta burututako proben ondoriozko lan-poltsa joko da.

UPV/EHUK gestionatutako lan-poltsetan edo HAE-Ekoean sartuta dauden pertsonak lanpostuak behin-behinekoz betetzeko hautatzean, Plangintza-Batzordeak erabakitzen dituen irizpideak erabiliko dira.

Aurreko parrafoetan esandakoaren arabera hautatutako behin-behineko langileak izendatu baino lehenago, izendapenaren berri emango zaie sindikatuari, bete beharreko lanpostuaren ezaugarriak ere adieraziz eta erabilitako poltsa zein izan den (UPV/EHUrena edo kanpoko) esanez.

Quando el sistema de acceso a las vacantes convocadas en promoción interna sea el de concurso de oposición, la fase de concurso se valorará hasta el 45 % de la puntuación total de la fase de oposición. La Comisión Paritaria fijará los baremos para la valoración de méritos y velará porque el contenido de los ejercicios se ajuste con las funciones propias de las plazas objeto de convocatoria.

En ningún caso, la fase de concurso servirá para superar la de oposición, sin que sea imprescindible el carácter eliminador de cada ejercicio de esta fase.

5.- La UPV/EHU utilizará el sistema de Oferta Pública de Empleo con carácter único anual. Se procurará que la implantación efectiva de este sistema sea simultáneo con la de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco a partir de la firma del Acuerdo.

Artículo 65.- Provisión de Vacantes.

1.- Provisión con carácter definitivo de las vacantes.

La provisión de puestos de trabajo vacantes se llevará a cabo, a través de las correspondientes convocatorias y previa negociación con las organizaciones sindicales representadas en las Juntas de Personal Docente e Investigador y de Administración y Servicios, mediante los sistemas de concurso y libre designación, de acuerdo con lo establecido en las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Dicha provisión se llevará a cabo mediante convocatoria pública, y en el sistema de concurso deberán constar los méritos evaluables y su forma concreta de valoración. En las Comisiones Calificadoras de los Concursos deberá figurar un mínimo de dos miembros de personal, designados por la representación sindical.

2.- Provisión de vacantes de forma transitoria.

2.1.- Cobertura mediante personal interino.

La cobertura mediante personal interino de las vacantes de plazas para las que hubiere constituidas bolsas de trabajo en la UPV/EHU se realizará mediante la gestión de las citadas bolsas de trabajo. Para la cobertura interina de vacantes reservadas a otras Escalas para las que no hubiere constituida bolsa alguna, y en tanto no se generen bolsas específicas como consecuencia de los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público aprobada mediante Resolución del Rectorado de la UPV/EHU, de 27 de octubre de 1995, se atenderá a la existencia de bolsas de trabajo específicas resultantes de pruebas selectivas convocadas y resueltas por la Administración General de la Comunidad Autónoma con la participación del IVAP.

Los criterios a utilizar para la selección para la cobertura interina de plazas del personal incorporado a las bolsas gestionadas por la UPV/EHU, o en su caso por el IVAP, serán los acordados en el seno de la Comisión de Planificación.

Con carácter previo a efectuar el nombramiento del personal interino conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores se dará traslado a la representación sindical, indicando la identificación de la plaza a cubrir y la bolsa propia de la UPV/EHU o externa, utilizada.

2.2.- Zerbitzu-betekizunak

Atal honetan arautzen diren kasuetan, zerbitzu-betekizunak eskaini ahal izango dira lanpostuak betetzeko. Lanpostu bat zerbitzu-betekizunetan betetzea ez da merezimendua izango lanpostua behin betiko betetzeko.

a) Lanpostu hutsak zerbitzu-betekizunekin betetzea

Salbuespen moduan, aurrekontuetan sartzen diren lanpostu hutsak borondatezko zerbitzu-betekizunen bidez bete ahaliko dira, langileen ordezkarietara aurretik jakinarazita. Betekizunok lanpostua arautu jarraiki bete artean iraungo dute. Edozein kasutan, lanpostua egiten den hurrengo lehiaketan eskaini beharko litzateke. Edozelan ere, zerbitzu-betekizunak lehenago ere eten ahal izango liriateke.

Lanpostu huts horiek langileei eskaintzeko iragarriak jarriko dira ikastegi eta gainerako guneetako iragarki-oholetan, aurretik Pertsonaleko Gerenteordetzak aldeko txostena emanda eta sindikatuetakoa ordezkariak jakinaren gainean jarrita. Iragarriak lanpostuaren ize-na, maila, lekua eta berori betetzeko eskatzen diren baldintzak zehaztuko dira, bai eta eskaerak aurkezteko epe zehatza ere. Epe hori 5 egunekoak izango da.

Eskaerak aurkezteko epea amaitu ondoren, Campuseko gerenteordeak, edota gerenteak, zerbitzu zentralerako atxikitako lanpostuen kasuan, erabaki-proposamen bat egingo du. Proposamenarekin batera, eranskin bat aurkeztuko du, erabakia hartzeko erabili diren irizpideak zehaztuta, eta dokumentu bi horiek Pertsonaleko Gerenteordetzara bidaliko ditu, txostena egin dezan. Txostena aldekoa bada, Campuseko Gerenteordetzak dagokion erabakia burutuko du. Era berean, espediente langileen ordezkarien esku egongo da, eta ordezkariok erabakiaren kopia eskuratu ahal izango dute. Erabakia hautatuak izan ez diren lehiakideei ere jakinaraziko zaie.

Prozesu hori burutu ondoren lanpostua bete ezinik geratuko balitz, ez delako egon inongo funtzionarioen eskabiderik, lanpostuari dagokion eskalako denik eta lanpostuen zerrendaren arabera eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituenik, berriz egin ahal izango da deialdia behar den besteko titulazioa daukaten eta lanpostuen zerrendan eskatzen diren baldintza guztiak betetzen dituzten funtzionarioentzat, nahiz eta eskatutako eskalakoak ez izan. Mekanismo horren bidez ezin izango dute inolaz ere lortu izendapen askearen bidez bete behar den lanposturik.

Lanpostu bat zerbitzu-betekizunetan betetzera pasatzen diren langileek ezin izango dute prozedura horren bidez beste lanposturik lortu harik eta, gutxienez, 12 hilabete pasatu arte lehen zerbitzu-betekizun horiek izendatu zitzaizkienetik.

2.2.- Comisiones de Servicio.

Podrán conferirse comisiones de servicio para el desempeño de puestos de trabajos en los supuestos que se regulan en el presente apartado. El desempeño de un puesto en comisión de servicios no constituirá mérito para su provisión definitiva.

a) Comisiones de servicio para la cobertura de puestos vacantes.

Con carácter excepcional, la cobertura de vacantes presupuestarias, previa información a la representación del personal, se llevará a cabo en régimen de Comisión de servicio de carácter voluntario, la cual mantendrá su vigencia hasta la cobertura reglamentaria del puesto que, en todo caso, deberá ser ofertado en el inmediato concurso que tuviere lugar y ello sin perjuicio de que pueda ser libremente revocada en cualquier momento anterior.

La vacante existente, previo informe favorable de la Vicegerencia de Personal se ofertará al personal mediante anuncios que se insertarán en los tablones que a tal efecto existan en los distintos centros y dependencias poniéndolo en conocimiento de la representación sindical. En el anuncio deberán constar la denominación del puesto, nivel, localización y requisitos exigidos para ocupar el mismo, así como el plazo concreto de presentación de solicitudes, que será de 5 días hábiles. En las solicitudes de convocatoria indicarán los requisitos aptitudinales y de cualquier otro tipo recogidas en las relaciones de puesto de trabajo.

Concluido el plazo de solicitudes, el Vicegerente de Campus, o el Gerente respecto de los puestos adscritos a Servicios Centrales, efectuará una propuesta de resolución a la que acompañará un anexo indicativo de los criterios aplicados para resolver la comisión, que remitirá a la Vicegerencia de Personal para un informe. Cuando este sea favorable la Vicegerencia de Campus efectuará la Resolución correspondiente. El expediente se hallará asimismo, a disposición de la representación del personal, que podrá obtener copia de la Resolución. La Resolución se notificará asimismo a los/as solicitantes no seleccionados/as.

Si a resultas del proceso descrito la vacante existente no pudiera ser provista por no existir solicitudes de personal funcionario perteneciente a la Escala/s a que estuviera adscrito el puesto de trabajo y que cumpliera los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, podrá procederse a su convocatoria entre el personal funcionario que cuente con titulación suficiente, no obstante no pertenecer a la Escala exigida y cumpla el resto de requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo. En ningún caso podrán acceder por este mecanismo a puestos de trabajo cuya forma de provisión sea de libre designación.

El personal al que se le asigne el desempeño de un puesto de trabajo en comisión de servicios no podrá acceder a otro distinto por igual procedimiento, salvo supuestos excepcionales, hasta transcurrido un plazo mínimo de 12 meses desde la citada asignación.

Zerbitzu-betekizunetako izendapenak ezeztatzen direnean, horren berri emango zaie langileen ordezkariari.

b) Lanpostu bateko titularrak momentuko gorabeherengatik bete ezin dituen zereginak burutzeko zerbitzu-betekizunak.

Zerbitzu-betekizunak lanpostuko titularrak momentuko gorabeherengatik bere lanpostuko zeregin batzuk bete ezin dituelako ematen direnean, eta beti ere funtzionarioa ados egonda, ulertuko da funtzionarioak bere lanpostuko zereginak eta beharrezko eta prezazkotzat jotzen diren beste lanpostuko zereginak beteko dituela, baldin eta bere kidegoari dagozkion zereginak badira. Izendapena egiteko Pertsonaleko Gerenteordetzak aldeko txostena eman beharko du, eta zerbitzu-betekizun horiek edozein momentutan ezeztatu ahal izango dira.

Izendatu zaizkion zereginak interesatua titularra den mailaren gaintik egongo balira, funtzionarioak bere lanpostuko ordainsariak jasoko lituzke, eta, gainera, produktibitate-osagarri bat ere bai, bere lanpostuko ordaintetik beste lanpostu horren ordaintetara dagoen aldea berdintzeko. Izendatu zaizkion zereginak bere mailako lanpostu batenak balira, jasoko duen hobaria maila horrextatik bere gain-gainekora doan aldearen parekoa izango da.

Titularra hilabetea baino gehiago egon beharko da bere lanpostutik kanpo, eta honako arrazoiengatik:

- .- Ezintasun Iragankorra
- .- Amatasun lizentzia
- .- Euskara ikastaroetara joatea

Salbuespen moduan, justifikazio-memoria aurkeztuta, Pertsonaleko Gerenteordetzak berori baloratuta eta Plangintzarako Batzordeak memoria horri buruzko txostena eman ondoren, zeregin horiek behin-behineko funtzionario bati eman ahal izango zaizkio, ikastegi edo zerbitzu horrek daukan pertsonalagatik karrerako funtzionario bati ematea ezinezkoa denean.

Aurrekontuek horretarako aukera ematen badute, atal honetan aurreikusi diren kasuetarako, kanpoan dagoen titularraren lanpostua berori itzuli arte bete ahalko da zerbitzu betekizunetan. Horretarako proposamena dagokion organo arduradunak egingo du, eta beharrezkoa izango da Pertsonalerako Gerenteordetzak aldeko txostena ematea; gainera, interesatua ados egoteaz gainera, zeregin horiek emango zaizkion pertsonak lanpostuen zerrendako baldintzak bete beharko ditu, eta ikastegi edo zerbitzu berberari atxikita egon beharko da. Pertsona horri, bestalde, behin-behineko funtzionario batek egingo dio ordezkioa.

2.3.- Behin-behineko atxikitzearen bidez betetzea

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legearen 51. artikuluekin bat etorritik, Lege horrextako 50. artikuluko 2. eta 3. ataletan eta 4. atalaren a) eta c) parrafoetan ezarritakoaren bidez beren lanpostuak uzten dituzten funtzionarioak, beren eskalako beste lanpostu bat behin-behinekoz betetzeari atxikiko dira.

Los/as representantes del personal serán informados/as de las revocaciones de los nombramientos en comisión de servicios.

b) Comisión de servicios para la realización de funciones que no pueden ser atendidas coyunturalmente por el/la titular de un puesto.

Cuando la comisión de servicios se confiera, previa conformidad del/la funcionario/la para la realización de funciones que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los/as titulares de los puestos de trabajo que les tengan atribuidas, se entenderá que el/la funcionario/a desempeñará las funciones de su puesto más aquellas del otro puesto que se consideren necesarias y de urgente realización, y siempre que sean funciones propias de su Cuerpo. El nombramiento requerirá de informe favorable de la Vicegerencia de Personal y será revocable en cualquier momento.

Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de nivel superior al del que es titular el/la interesado/a el/la funcionario/a percibirá las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio más un complemento en concepto de productividad, en la cuantía equivalente a la diferencia entre las retribuciones de su puesto y las de aquel cuyas funciones le sean encomendadas. Si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de igual nivel, la gratificación a percibir será equivalente a la diferencia con el nivel inmediatamente superior.

La ausencia del/la titular debe ser superior al mes y para los supuestos de:

- .- I.T.
- .- Licencia de maternidad.
- .- Asistencia a cursos de euskera.

Excepcionalmente, y previa memoria justificativa valorada por la Vicegerencia de Personal e informada a la Comisión de Planificación, podrán atribuirse a un/a funcionario/a interino/a dichas funciones, cuando por el personal asignado al centro o al servicio no resulte posible su asignación a un/a funcionario/a de carrera.

Siempre que exista consignación presupuestaria suficiente, se podrá producir en los supuestos previstos en este apartado la cobertura temporal de la plaza del/la titular ausente mediante comisión de servicios hasta la reincorporación del/de la mismo/a. La propuesta será formulada por el órgano responsable correspondiente, y necesitará el informe favorable de la Vicegerencia de Personal, y deberá recaer, previa conformidad del/de la interesado/a, sobre persona que, cumpliendo los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo, esté adscrita al mismo Centro o Servicio, quién a su vez será objeto de sustitución mediante nombramiento de Funcionario/a Interino/a.

2.3.- Cobertura mediante adscripción provisional.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, los/as funcionarios/as que cesen en sus puestos de trabajo en virtud de lo dispuesto en los apartados 2 y 3, y párrafos a) y c) del apartado 4 del artículo 50 de la misma Ley, serán adscritos/as al desempeño provisional de otro puesto de trabajo propio de su Escala.

Era berean, 6/1989 Legearen 52. artikulua zehaztu-takoari jarraiki, lanpostua gordeta izan gabe zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioak beren eskalako lanpostu hutsei atxikiko zaizkie behin-behinekoz, harik eta lehiaketa edo izendapen askearen bitartez behin betiko lanlekua lortu arte.

Puntu honetan aipatzen diren behin-behineko atxikitze horiek gehienez ere hiru hilabeteko epean egingo dira, eta ahaleginak egingo dira lanpostu huts horiek zerbitzura berriz itzultzeko eskubidea gauzatu nahi duen funtzionarioa bizi ohi den udalerriko campusean egon daitezen, eta ez daitezen izan artikulua honetan aurreikusi diren betetze-modu iragankorren baten babespean hornitutakoak. Hori ezina balitz, behin-behineko atxikipena dagokion eskalan aintzinasun gutxiena pilatua daukan behin-behineko funtzionarioa betetzen ari den lanpostu hutsean egin beharko litzateke, funtzionario hori Plangintza-Batzordearen 1996ko uztailaren 1eko erabakian aurrikusitako poltsen artean azken lehentasuna daukan poltsatik etorria izango delarik. Poltsa horietatik etorritako inor ez balego lanpostu hutsa betetzen, aurreko lehentasuna daukan poltsara joko litzateke, eta horrelaxe jarraituko. Berdinketa suertatuz gero, familia-zama handienak daukan behin-behineko funtzionarioa geratuko litzateke, eta zama horiek berdinak balira, berriz, funtzionario zaharrena.

66. artikulua.– Lanpostuen zerrenda eta Plangintza-rako Batzardea.

1.– Lanpostuen eraketa, aldaketa edo kentzea lanpostuen zerrenden bidez burutuko da.

Euskal Funtzio Publikorako Legearen eremuan funtzionarien mugikortasunerako eskubidea bermatzen da, UPV/EHUko lanpostuen zerrendetan zehaztuko diren kasuetan.

Lanbide-karrera eta promozioari dagokionez, aplikatuko diren mailen tarteak Euskal Herriko Autonomi Elkartearen indarreko ordainketa-arauegian aurreikusitakoak izango dira.

Administrazioak bideratzen dituen A.Z.P.koen Lanpostuen Zerrendak aldatzeko proposamenak sindikatuen ordezkariak helaraziko zaizkie, beronek idatziz informatu dituzan, geroago Plangintzarako Batzardearen aurrean bidera daitezten.

2.– Sindikatuekiko kontsulta eta negoziazio-organoa den aldetik, Batzarde Parekidetik sorturiko Plangintzarako Batzardeak ikertu eta aztertu behar ditu sindikatuek egindako txostenak, esan nahi da, UPV/EHUK Hitzarmen honetako artikuluek funtzionarioen sarbidez, lanpostuen hornizioaz, lanpostuen zerrendaz eta lanpostuen balorazioaz eratzten dituen arau eta irizpide orokorren gainean sindikatuek egiten dituzten txostenak.

Asimismo, y conforme a lo determinado por el artículo 52 de la referida Ley 6/1989, los/as funcionarios/as que reingresen al servicio activo sin reserva de puesto serán adscritos/as provisionalmente a puestos de trabajo vacantes de su Escala, hasta tanto obtengan destino definitivo mediante concurso o libre designación.

Las adscripciones provisionales mencionadas en este punto se efectuarán en un plazo máximo de tres meses y se procurará que se produzcan en vacante del Campus correspondiente al municipio de residencia habitual del/de la funcionario/a que pretenda ejercitar el derecho de reingreso, que no haya sido provista al amparo de alguna de las formas de cobertura transitoria previstas en el presente artículo. De no resultar ello posible, la adscripción provisional habrá de verificarse en la vacante que esté siendo desempeñada por el/la funcionario/a interino/a con menor antigüedad acumulada en la Escala correspondiente, proveniente de la bolsa de última prioridad de las previstas en el acuerdo de la Comisión de Planificación de 1 de julio de 1996. Caso de que ninguno/a de los/as provenientes de la citada bolsa se hallase desempeñando vacante, se acudiría a la bolsa de prioridad inmediatamente anterior y así sucesivamente. Los empates se dirimirán en favor de la permanencia del/de la funcionario/a interino/a que mayores cargas familiares soporte, y a igualdad de las mismas, del/ de la de mayor edad.

Artículo 66.– Relación de puestos de trabajo y Comisión de Planificación.

1.– La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos.

Se garantizará el derecho a la movilidad de los funcionarios comprendidos en el ámbito de la Ley de la Función Pública Vasca en los supuestos que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo en la UPV/EHU.

A efectos de carrera y promoción profesional, los intervalos de niveles que se aplicarán serán los previstos en la vigente normativa de retribuciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Las propuestas de modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de P.A.S. que tramite la Administración serán remitidas a la representación sindical para su informe por escrito y posterior tramitación ante la Comisión de Planificación.

2.– A la Comisión de Planificación, emanada de la Comisión Paritaria, como órgano de consulta y negociación con las Organizaciones Sindicales, le corresponde el análisis y estudio de los informes a presentar por estas últimas ante los proyectos de normas y criterios de aplicación general que elabore la UPV/EHU en relación al contenido de los artículos de este Acuerdo, referentes al acceso del personal funcionario, provisión de puestos de trabajo, relaciones de puestos de trabajo y valoración de puestos.

VI. TITULUA: EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEKO
IRAKASLEEI B BEREZIKI APLIKATZEKO
XEDAPENAK

I. KAPITULUA: LAN-EGUNA

67. *artikularia*.- 1.- Denbora osoko arduraldia duten irakasleen lan-egunaren iraupena, erreferentziako Administrazioarenak izango dira.

Lan-egun honen barruan, denbora osoko arduraldia duten Unibertsitateko Katedradun eta Irakasle Titularren, Fakultateko Irakasle Lagunen eta Unibertsitate-Eskoletako Katedradunen asteroko irakaskuntz betebeharrak, edozein kasutan, gehien dela, zortzi eskola-ordu eta sei tutorego-ordu edo ikaslegoari laguntza ematekoak, osasun-pertsonalaren kasuan kontzertaturiko ospitaletan egin ahal izango direlarik.

Lan-eguna irakaskuntz eta ikerkuntz ihardueren artean banatuko da, bai eta Sail, Ikastegi edo Unibertsitatearen gestio eta administrazio-premiak asebetetzeko eta UPV/EHUaren Estatutuek unean-unean aipaturikoetan ere.

Edozein kasutan, lan-egunaren herena ikerkuntz zereginetan erabiliko da.

2.- Denbora osoko arduraldia duten Unibertsitate-Eskoletako Irakasle Titularren eta Unibertsitate-Eskoletako Irakasle Lagunen asteroko irakaskuntz betebeharrak, edozein kasutan, gehien dela, hamabi eskola-ordu eta sei tutorego-ordu edo ikaslegoari laguntza ematekoak izango dira.

Halere, doktoregoa lortu duten Irakasle Titularren betebeharrak, edozein kasutan eta gehienez, zortzi eskola-ordu eta sei tutorego-ordu, edo ikaslegoari laguntza ematekoak, izango dira, kasu honetan, era berean, gutxienez lan-egun osoaren herena ikerkuntza-zereginetan erabili behar dela kontutan harturik.

Era berean, doktorego-ikastaroak burutuak dituzten Unibertsitate-Eskoletako irakasleen betebeharrak, doktorego-tesia egiten ari direla ziurtatzen badute, gehienez hamar eskola-ordu eta sei tutorego-ordu edo ikasleei laguntza ematekoak, beti ere aurrekontu-baliabi-deak izan eta dagokion lanpostu-zerranda gehitzea loruz gero.

3.- Denbora partzialeko arduraldia duten irakasleek, beren irakaskuntz zein tutorego eta ikaslegoarentzako laguntza emateetatik ondorioztaturiko lan-eguna izango dute, gehienezko sei orduren eta gutxienezko hiru eskola-ordu eta tutorego edo ikaslegoarentzako laguntza emate-orduren kopuru beraren barruan, Unibertsitatearen irakaskuntz eta ikerkuntz premien arabera.

4.- UPV/EHUko lanpostuen zerrenda teorikoa diseinatzeko irizpide orokorretan kontutan izango dira, eskola-ordutzat harturik, karrera-amaierako proiektuak zuzentzeko orduak, bai eta Ikasketa-Planetan enborrekotzat jotzen diren practicumak ere.

5.- Doktorego-programetan sarturiko eskola-orduak bi aldiz zenbatuko dira.

TITULO VI: DISPOSICIONES DE APLICACIÓN
ESPECIFICA AL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD
DEL PAÍS VASCO

CAPITULO I: JORNADA LABORAL.

Artículo 67.- 1.- La duración de la jornada laboral de los/as profesoras con régimen de dedicación a tiempo completo será la de la Administración de referencia.

Dentro de dicha jornada, las obligaciones docentes semanales de los Catedráticos y Titulares de Universidad, Asociados de Facultad y Catedráticos de Escuela Universitaria con régimen de dedicación a tiempo completo serán, en cualquier caso, de un máximo de ocho horas lectivas y seis horas de tutorías o de asistencia al alumnado, que en el caso del personal sanitario podrán realizarse en hospitales concertados.

La jornada se repartirá entre actividades docentes e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad, y las que en cada momento señalen los Estatutos de la UPV/EHU.

En todo caso, al menos un tercio de la jornada quedará reservada a tareas de investigación.

2.- Las obligaciones docentes semanales para los/as profesores/as Titulares de Escuela Universitaria y Asociados de Escuela Universitaria con régimen de dedicación a tiempo completo serán, en cualquier caso, de un máximo de doce horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado.

No obstante, dichas obligaciones para los/as profesores/as que hayan alcanzado el doctorado, será en todo caso de un máximo de ocho horas lectivas y seis de tutorías o asistencia al alumnado, teniendo en cuenta que en este caso se habrá de dedicar igualmente al menos un tercio de la jornada total a tareas de investigación.

Asimismo, las obligaciones para el profesorado de Escuelas Universitarias que tenga realizados los cursos de doctorado y acrediten estar realizando la tesis doctoral, serán de un máximo de diez horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado, y siempre que haya disponibilidades presupuestarias y se consiga en su caso el incremento de plantilla correspondiente.

3.- Para los/as profesores/as con régimen de dedicación a tiempo parcial, la jornada laboral será la que se derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tutorías y asistencia al alumnado, dentro de un máximo de seis horas y un mínimo de tres horas lectivas y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado, en función de las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad.

4.- En los criterios generales para el diseño de la plantilla teórica de la UPV/EHU se tendrán en cuenta, computando como horas lectivas, aquellas dedicadas a dirección de proyectos de fin de carrera, así como los prácticum incluidos como troncales en los planes de estudio.

5.- Las horas lectivas dedicadas a programas de doctorado se computarán el doble.

6.- Hala eta guztiz ere, arlo honen inguruan legerian eginiko erreformak edo erabaki berriek egungo eskola-ordu hauetan aldaketarik egingo balute, murrizketa automatikoki aplikatuko litzaioke dagokion Irakaslegoari aurreko pasarteen arabera.

7.- Lan-eguna, edozein kasutan, bateragarria izango da zientzi, teknika edo arte-projektuak egitearekin, kasuari aplikatuko dakizkiokeen bateragarritasun-arauekin bat ginez.

68. *artikularia*.- Batzorde Parekidearen barruan ondoko gai hauei buruzko problematika aztertuko da:

- 55 urtetik gorako Unibertsitate-Eskoletako Irakasle Titularren egoera, 24 kreditu baino gehiago ematen dituztenean.

- 60 urtetik gorako irakasleen borondatezko jubilazioa.

69. *artikularia*.- Irakaskuntzari eskainiriko denboraren neurketa urteka egin ahal izango da.

Irakaskuntza eta Tutoregoen gutxienezko betekizunak behar bezala bete daitezela kalterik egiteke, Unibertsitateak, Estatutuekin ados etorri eta Batzorde Parekidearen aurretiko onespenez, lan-egun barruan egin beharreko bestelako iharduerak aipatu ahal izango ditu, honetarako muga bakarria ikerkuntzari eskaini beharreko lan-egunaren gutxienezko herena delarik.

70. *artikularia*.- Irakaslegoaren arduraldi-erregimena denbora osokoa izango da batez ere; Euskal Herriko Unibertsitatea, aurrekoari kalterik egiteke eta zerbitzuaren premiek hala beti ahalbideraturik, irakaslegoak eskaturiko erregimena eskaintzen saiatuko delarik.

Ezin izango da, ikasturtean zehar, arduraldi-erregimenaren aldaketarik baimendu, aparteko premia larrien kasuan ez bada eta hauek Batzorde Parekideak informatu beharko ditu.

II. KAPITULUA: EGUTEGIA ETA OPORRAK

71. *artikularia*.- Ikasturte bakoitzaren hasieran, Ikastegi, Sail edo Institutu bakoitzaren egutegia jakin eraziko da, eskola teoriko eta praktikoa, mintegi eta tutorego edo ikaslegoarentzako laguntza-emateen asteko ordutegi pertsonalizatua zehaztuz eta iharduera hauek burutuko direneko lekua aipatuz.

Ordutegi eta egutegi akademikoarekiko desadostasunagatik eginiko kekek, Gobernu-Batzarreak, Batzorde Parekideak hala proposaturik, aztertu eta ebatziko ditu.

72. *artikularia*.- Ordezkaritza, gobernu-kargu edo ordezkotasun sindikalengatik ikasturtean zehar jazoriko edozein aldaketa behar bezala jakin eraziko da.

73. *artikularia*.- Akademi egutegian, halaber, udako oporraldien epea jasoko da, berau hilabete batetakoa izanik eta edozein kasutan eskola-epetik kanpo izango delarik.

6.- No obstante, si cambios en la legislación o nuevos acuerdos en este sentido modificaran las horas lectivas actuales, la reducción se aplicaría automáticamente al Profesorado correspondiente en el sentido de los párrafos anteriores.

7.- La jornada laboral será en todo caso compatible con la realización de proyectos científicos, técnicos o artísticos, de acuerdo con las normas reguladoras de compatibilidad aplicables al caso.

Artículo 68.- Se analizarán en el seno de la Comisión Paritaria la problemática relativa a los siguientes temas:

- Estudio de la situación de los/as Profesores/as Titulares de Escuelas Universitarias mayores de 55 años que impartan más de 24 créditos.

- Estudio de posibles jubilaciones voluntarias para el Profesorado a partir de los 60 años.

Artículo 69.- El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia, podrá hacerse por períodos anuales.

Sin perjuicio del necesario cumplimiento de las obligaciones mínimas de docencia y tutoría, la Universidad podrá señalar dentro de la jornada laboral, de acuerdo con sus Estatutos y previa aceptación de la Comisión Paritaria, otras actividades a desarrollar dentro de la misma, con el límite de que al menos un tercio de la jornada global ha de quedar reservada a tareas de investigación.

Artículo 70.- El régimen de dedicación del profesorado será preferentemente el de a tiempo completo, sin perjuicio de lo cual la Universidad del País Vasco procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, conceder el régimen de dedicación solicitado por el profesorado.

No podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación durante el curso académico, salvo necesidades perentorias que en su caso serían informadas por la Comisión Paritaria.

CAPITULO II: CALENDARIO Y VACACIONES

Artículo 71.- Al comienzo de cada curso académico, se dará la publicidad debida al calendario de cada Centro, Departamento o Instituto, detallando el horario semanal personalizado de clases teóricas y prácticas, seminarios y tutorías o asistencia al alumnado señalando el lugar en que se desarrollarán dichas actividades.

Las reclamaciones planteadas por divergencias frente al horario y calendario académicos, serán estudiadas y resueltas por la Junta de Gobierno a propuesta de la Comisión Paritaria.

Artículo 72.- Cualquier modificación que se produzca a lo largo del curso por motivo de cargo de representación, gobierno o delegación sindical, será oportunamente publicada.

Artículo 73.- En el calendario académico se contemplará igualmente el período de vacaciones de verano, que será de un mes y coincidirá en todo caso con período no lectivo.

III. KAPITULUA: IRAKASKUNTZA ETA IKERKUNTZARAKO PLANGINTZA

74. *artikularia*.– Unibertsitatearen gobernu-organotara dagokien proposamena eraman baino lehen, Batzorde Parekidea ondoko gaietan entzun beharko da:

- a) Euskal Herriko Unibertsitatearen Irakaslearen lanpostu-zerrenda prestatzea.
- b) Sarrera berriko Irakaslearen kontratatzekeko prozedura, eta prozedura horretan ordezkariak sindikalak izan dezakeen presentzia, behatzaile gisa.
- c) Irakasle Lagunak kontratatzekeko enplegu-poltsak sortu ahal izatea.
- d) Arduraldi partzialeko kontratazioa ezabatzea, horietariko kontratazio bik arduraldi osoko kontratu bat ordezkatu dutenean, bai eta gainerako arduraldi partzialeko kontratazio egoerak aztertzea ere.

75. *artikularia*.– UPV/EHUren Estatutueta eta Gobernu Batzarraren Hitzarmentan ezarritako xedape-nei kalte egiteke, Sailen barruko irakaskuntza-asignazioa egiteko, kontutan hartuko dira Irakasle bakoitzaren gain utzirik irakasgaien kopurua, horien arteko kidesuna, orduen artikulazioa, eta irakaskuntza-ihardura behar bezala burutzeko eragina izan dezaketen zirkunstantzia guztiak, hango irakasleen artean bereizkeri egoerarik jar ez dadin.

IV. KAPITULUA: IRAKASLEEN ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, HOBEEKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

76. *artikularia*.– Etengabeko prestakuntza

1.– Irakasleen Etengabeko Prestakuntza, Hobekuntza eta Euskalduntzerako Batzordearen eraketa erabakitzen da, denbora osoko irakaslearentzat bere heziketarako behar diren laguntzak lortzeko baliabideak bermatuko dituena.

Honetarako 1996.eko ekitaldian laguntza hauetara bideraturiko aurrekontu-partida hornituko da, beronen zenbatekoa 143.000.000 pezetatakoa izanik, Irakaslearen Hobekuntzarako Batzordearen proposamenaz, honako kapitulu hauetan banatuko delarik:

- Doktorego-tesiak egiteko laguntzak.
- Irakaslearen hobekuntza.
- Irakaslearen egokitzapena Unibertsitatearen premia berriekiko.

Hau guztia, UPV/EHUaren Estatutueta 185. artikuluan ezarritakoari kalterik egiteke.

2.– Aurreko atalak aipatzen duen Batzordeak Irakaslearen euskalduntzeko euskara-ikastaroak emateko UPV/EHUak prestatutako proposamenak aztertuko ditu, bai eta euskara ikasteko eskain daitezkeen liberazioak emateko irizpideak ere.

CAPITULO III: PLANIFICACIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Artículo 74.– La Comisión Paritaria será oída, con carácter previo a la elevación de la propuesta correspondiente a los órganos de gobierno universitario, las siguientes materias:

- a) Elaboración de la plantilla del Profesorado de la UPV/EHU.
- b) Procedimiento de contratación de Profesorado de nuevo ingreso y posible presencia como observador de la representación sindical en dicho procedimiento.
- c) Posible creación de bolsas de empleo para las contrataciones de Profesorado Asociado.
- d) Eliminación de contratación a tiempo parcial, cuando dos de estas contrataciones han sustituido a un contrato a tiempo completo, así como el análisis del resto de supuestos de contrataciones a tiempo parcial existentes.

Artículo 75.– Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en los Estatutos de la UPV/EHU y en los acuerdos de Junta de Gobierno, la asignación de docencia en el seno de los Departamentos se realizará teniendo en cuenta el número de asignaturas asignadas a cada Profesor/a, la afinidad entre las mismas, su articulación horaria, y todas aquellas circunstancias que afecten al adecuado ejercicio de la actividad docente, de forma que no se establezcan situaciones de discriminación entre el Profesorado del mismo.

CAPITULO IV: FORMACIÓN PERMANENTE, PERFECCIONAMIENTO Y EUSKALDUNIZACION DEL PROFESORADO

Artículo 76.– Formación Permanente.

1.– Se acuerda la constitución de la Comisión de Formación Permanente, Perfeccionamiento y Euskaldunización del Profesorado, que establecerá los medios que garanticen para el profesorado a tiempo completo el acceso a las ayudas necesarias para su formación.

A tal efecto se dotará una partida presupuestaria en el ejercicio de 1996 destinada a las referidas ayudas, cuya cuantía será de 143.000.000 PTA y se distribuirá a propuesta de la Comisión de Perfeccionamiento del Profesorado en los capítulos siguientes:

- Ayudas para la realización de tesis doctorales.
- Perfeccionamiento del Profesorado.
- Adecuación del Profesorado a las necesidades de la UPV/EHU.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 185 de los Estatutos de la UPV/EHU.

2.– La Comisión a la que se refiere el apartado anterior analizará las propuestas de impartición de cursos de euskara para la euskaldunización del Profesorado, que se elaborará por la UPV/EHU, así como la determinación de los criterios para la concesión de liberaciones para el aprendizaje del euskara.

77. *artikularia*.– Espainiar edo atzerriko Unibertsitate, Erakunde edo Ikastegiren bati loturiko irakaskuntz eta ikerkuntz lizentziak Unibertsitateak emango ditu, Estatutuekin bat etorritik, Batzorde Parekidea entzun eta gero eta aurrekontu-erabilkortasunen barruan.

Irakaskuntza eta ikerkuntzarako lizentziak, Hitzarmen hau aplikatzen zaien irakaskuntz kategoría guztietako denbora osoko irakasleek eskatu ahal izango dituzte.

Hitzarmen hau aplikatzen zaien irakaskuntz kategoría guztietako denbora osoko irakasleek, eritasun, istripu, ez akademi erakunderako zerbitzuen betekizun, zerbitzu berezien egoera edo liberazio sindikalengatik, gutxienez hamazortzi hilabetez irakaskuntza eta ikerkuntzatik at egon badira, irakaskuntz eta ikerkuntz lizentziaz gozatzeko eskubidea izango dute gehienez hiru hilabetetarako, hauetan zehar arduraldi osoko erregimenean egonda kobratuko lituzketen ordainketa guztiak jasoz. Era berean, Unibertsitatean gutxienez hamazortzi hilabetez kargu akademikoren bat izan duten pertsonak, hori bukatzean, gehienez ere hiru hilabetez, hura betetzen zuten artean irakaskuntzan eskola gutxiago emateko salbuespen beraz gozatu ahalko dute.

Unibertsitateak, Batzorde Parekidea entzun eta gero, aurreko pasartean aurreikusiriko kasuen artean ez dagoen ikasketengatik lizentzia gozaten duten irakasleek jaso behar dituzten ordainketak zehaztuko ditu. Lizentziak urtean kontaturiko irakaskuntz arduraldiaren murrizpenik eragiten ez duenean, irakaslea bere ordainketan osoaren %100a jasoko du.

Batzorde Parekidearen txostena aldekoa denean, emaniko ordainketa ukituriko irakaslearen ordainketen osotasunera iritsiko da, eskaturiko lizentzia hiru hilabetetako baina luzeagoa ez bada, eta aipaturiko ordainketen %80a iritsiko da hiru hilabetetako baina handiagoa eta urte betea baina laburragoa bada edo, azken kasu honetan, lanaren zientzi eta akademi interesak honetarako aholkua ematen duenean.

Urte betea baina epe handiagoetarako lizentziek, edo aipaturiko epea gainditzen duten azken bost urteetan jadanik lorturikoen ondokoek, ez dute inolako ordainketarik eragingo. Azken kontaketa honetarako, ez dira kontutan hartuko bi hilabete baina laburragoak, ez eta urtean kontaturiko irakaskuntz arduraldiaren murrizpenik ekarri ez dutenak ere.

Hala eta guztiz ere, eta aurrekoari kalterik egiteke, Euskal Herriko Unibertsitateak euskal kulturaren zientzi eta teknikaren alorretan duen emari apartekoagatik eta honek bere xedeak burutu eta bere Historia eta gizarte eta ekonomi, politika eta kultur aldaketetatik ondorioztaturiko premiak asebetete ditzan, Gobernu-Batzarreak laguntza pertsonalizatuen ematea zehaztuko du.

78. *artikularia*.– Sabbath urtea.

Artículo 77.– Las licencias para docencia e investigación vinculadas a una Universidad, Institución o Centro, español o extranjero, se concederán por la Universidad de acuerdo con sus Estatutos y oída la Comisión Paritaria y dentro de las disponibilidades presupuestarias.

Las licencias para docencia e investigación podrán ser solicitadas por los/as profesores/as a tiempo completo de todas las categorías docentes a las que se aplica este Acuerdo.

Los/as profesores/as de todas las categorías docentes a las que se aplique el Acuerdo y hayan estado ausentes de la docencia y la investigación durante un mínimo de dieciocho meses por causa de enfermedad, accidentes, comisión de servicio para entidad no académica, situación de servicios especiales o por liberación sindical, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigador por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirán la totalidad de las retribuciones que percibirían estando en régimen de dedicación a tiempo completo. De la misma forma, las personas que hayan desempeñado cargos académicos en la Universidad durante un mínimo de dieciocho meses, tendrán derecho a disfrutar, al concluir el mismo, y durante un periodo máximo de tres meses, de la misma situación de exención docente que venían disfrutando durante el desempeño del mismo.

La Universidad, oída la Comisión Paritaria, fijará las retribuciones a percibir por los/as profesores/as que disfruten de una licencia por estudio y no se encuentren dentro del supuesto contemplado en el párrafo anterior. Cuando la licencia no suponga minoración de la dedicación docente computada anualmente, el profesor percibirá el 100 % de su retribución íntegra.

Quando el informe de la Comisión Paritaria sea favorable, la retribución concedida alcanzará la totalidad de las retribuciones del/de la profesor/a afectado/a cuando la licencia solicitada sea inferior a tres meses, y alcanzará el 80 % de dichas retribuciones si dicha duración es superior a tres meses e inferior a un año o, cuando, en este último caso, el interés científico y académico del trabajo a realizar así lo aconseje.

Las licencias por períodos superiores a un año o las sucesivas a las ya obtenidas durante los últimos cinco años que superen dicho periodo, no darán lugar a retribución alguna. Para este último cómputo, no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses, ni las que no supongan minoración de la dedicación docente computada anualmente.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, por la particular aportación de la Universidad del País Vasco el estudio de la cultura vasca en sus aspectos científicos y técnicos, y para que ésta pueda cumplir mejor sus fines y satisfacer las necesidades de la sociedad vasca derivadas de su Historia y de sus transformaciones socioeconómicas, políticas y culturales, la Junta de Gobierno fijará la concesión de ayudas personalizadas.

Artículo 78.– Año sabático.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Gobernu Batzarreak, aurretik Batzorde Parekideari kontsulta eginik, UPV/EHUko Irakasleek sabbat urteak hartzeko arautegi bat prestatuko du, organo eskudunei aurkezdakien.

V. KAPITULUA: EGONKORTASUNA

79. artikulua.- 1.- Behin-behinekoz, eta aurrekontuetan dagozkien kredituak hornituz gero, Irakasle Titularren plaza bat sail horretakoa ez den kandidatu batekin betetzen bada, Sailari, behin bakarrik, behin-behineko betetzaila Irakasle Lagun moduan kontratatzeko aukera emango zaio. Sailaren hurrengo plaza hutsa amortizatua izango da. Irizpide bera aplikatuko da Irakasle Lagun batek Irakasle Titular plaza batera aurkezten denean, berori behin-behinekoz betetzeko.

2.- Nahitaezko lekualdaketaren baldintzak eta irakaskuntza ematen ari zen Campusetik kanpoko irakaskuntzaren asignazioa Batzorde Parekidearen barruan ezarriko dira, sindikatuen ordezkariarekin bat.

3.- Irakaskuntzarako Pertsonal kontratatuak egonkortasunerako eskubidea izango du indarrean den UPV/EHUko Irakasleen Karrera Arautzeko Oinarrien Xedapen Iragankorra garatzen duen arautegian xehetzen diren neurrietan.

Mahai Sektorialari dagokio, Administrazioaren eta Erakunde Sindikalen arteko negoziaketa-organoa den aldetik, unibertsitatearen gobernu-organotara eraman baino lehen, aipaturiko Xedapen Iragankor hori garatzeko proposamena, gai horretan lanean aritu den batzorde Teknikoak prestatua, aztertzea.

4.- Gobernu Batzarreak 1995.eko maiatzaren 25ean onarturiko Irakasleen Karrera Arautzeko Oinarrien Xedapen Iragankorraren erregelamentazioan babesterik ez duten Irakasle Ez-Numerarioen problematika Batzorde Parekideak aztertuko du.

VI. KAPITULUA: ORDAINKETAK

80. artikulua.- Homologazioa

1.- UPV/EHUko Errektoregoak, ondorio horretarako izendaturiko Batzordearen lanak amaitu eta gero, Homologatzeko proposamen bat aurkeztuko du, UPV/EHUko Irakasleen ordainketei eta lan-baldintzei buruzkoa. Proposamen hau organo eskudunei jaso baino lehen, Mahai Sektorialaren kontsideropera eramango da, berau Administrazioaren eta Erakunde Sindikalen arteko negoziaketa-organoa den aldetik.

2.- UPV/EHUak, aurreko atalean aipatzen den Homologazio prozesuan barruan behin-behineko pertsonalaren eta pertsonal kontratatuaren lan-baldintzak karrerako funtzionarioenekin ahal den neurrian parekatzeko, erakunde sindikalekin batera duen borondatea erakutsiz, presta daitekeen azterketaren arabera eta ordezkariarekin aurretik negoziatu ondoan,

En el ámbito temporal de este Acuerdo, la Junta de Gobierno, previa consulta a la Comisión Paritaria, elaborará un Reglamento para el desarrollo del disfrute de los años sabáticos para el Profesorado de la UPV/EHU, a los efectos de su presentación a los órganos competentes.

CAPITULO V: ESTABILIDAD.

Artículo 79.- 1.- Con carácter provisional, y siempre que se doten los créditos presupuestarios correspondientes, si una plaza de Profesor/a Titular se cubre por un/a candidato/a no perteneciente al Departamento convocante, se ofertará a éste, por una sola vez, la contratación del/de la ocupante interino/a como Profesor/a Asociado/a. La siguiente vacante del Departamento será amortizada. El mismo criterio se aplicará cuando un/a Profesor/a Asociado/a opte a una plaza de Profesor/a Titular para su cobertura interina.

2.- Las condiciones de traslado obligatorio y asignación de docencia en Campus diferente a aquél en que venía impartiendo la docencia serán establecidas de acuerdo con la representación sindical en el seno de la Comisión Paritaria.

3.- El personal Docente contratado tendrá derecho a la estabilidad en los términos que se precisen en la normativa de desarrollo de la Disposición Transitoria de las Bases Reguladoras de la Carrera del Profesorado de la UPV/EHU en vigor.

A la Mesa Sectorial, en su condición de órgano de negociación entre la Administración y la Organizaciones Sindicales, le corresponderá, con carácter previo a la elevación a los órganos de gobierno universitario, el análisis de la propuesta de desarrollo de la referida Disposición Transitoria que ha elaborado la Comisión Técnica que ha venido trabajando en esta materia.

4.- La Comisión Paritaria estudiará la problemática del Profesorado no numerario que no pueda acogerse a la reglamentación de la Disposición Transitoria de las Bases Reguladoras de la Carrera del Profesorado aprobadas por la Junta de Gobierno el 25 de mayo de 1995.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES

Artículo 80.- Homologación.

1.- El Rectorado de la UPV/EHU, una vez finalizados los trabajos de la Comisión nombrada al efecto, presentará una propuesta de Homologación, tanto retributiva como de condiciones de trabajo, del Profesorado de la UPV/EHU. Esta propuesta se someterá a la consideración de la Mesa Sectorial, con carácter previo a su elevación a los órganos competentes, en su condición de órgano de negociación entre la Administración y las Organizaciones Sindicales.

2.- La UPV/EHU, en la voluntad compartida con las organizaciones sindicales de equiparar en lo posible las condiciones de trabajo del personal interino y contratado con las del funcionario de carrera dentro del proceso de Homologación al que se refiere el apartado anterior, elevará, de acuerdo con el resultado del estudio que se elabore, y previa negociación con la repre-

Mahai Sektorialaren barruan ordainketa-osagarri bat onartzeko proposamena aurkeztuko du, 1086/1986 E.D.aren 2.2c) artikuluan aurreikusten denaren antzekoa, ondoren Gizarte Kontseiluaren aurrean bidera dadin, berau baita ordainketa-kontzeptu berriak sortzeko organo eskuduna.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.— Dauden aurrekontu-eseleipenen barruan eta baldin eta kontratu-harremanaren amaiera hilabete-amaiera baino lehenago aurreikusten ez bada, pertsonalak nominaren aurrerapenak inolako interesik gabe lortzeko eskubidea izango du, hilabeteko likidoaren %100erarte, eskaturiko hilabeteari dagokion nominan kargatuak izango direlarik.

Pertsonalak ordainketaren zatiren bat edozein hila-beteroko atxekipenek ukiturik balu, aurrerapenaren gehieneko zenbatekoa soldata likidoaren %100aren berdina izango da, aipaturiko atxekipena kenduta.

Bigarrena.— Unibertsitateak behar diren gestioak egingo ditu, Estatu Unibertsitate askotan dagoen AZParen oporraldien elkartrukerako programa sartzeko, beroni UPV/EHUaren menpeko Ikastetxe Nagusi eta Egoitzetan dauden plaza-kopururik handiena eskainiz.

Hirugarrena.— Lurralde historiko batetatik besterako nahitaezko lekualdaketa gertatuz gero, pertsonalak kontzeptu guztiengatik urteko ordainketa adina kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du, lekualdaketa Gipuzkoako lurralde historikora eginez gero berau hiru hilabetekotan gehituko delarik, baldin eta kalteordain-erregimenaren aukera egin balu eta ez ondoko pasartean ezarritakoan aplikazioarena. Aukera gertakaria jazo zeneko hilabetearen ondoko seiretan egin beharko da, bestelakoan, interesatuak hala egingo ez balu, eskubidea agortutzat hartuz eta ondoko pasartean ezarritakoa aplikatuz.

Atal honetan aurreikusitako kalteordainen aukera egingo duen pertsonala, gutxien dela bost urtez, nahitaezko lekualdaketak noraleku izan zuen lurralde historikoan irautera beharturik egongo da, gainerako lurralde historikoetan lanpostuak hornitzeko xedeaz egingo den edozein prozesutan parte hartzerik izango ez duelarik.

Aipaturiko kalteordainen aukera egingo ez duen pertsonalak, nahitaezko lekualdaketa gertatu eta ondoko bost urteetan, jatorriko lurralde historikoan gertatuko diren lanbide-kategoriako plaza hutsetara sartzeko lehentasuna izango du. Kasu honetan, interesatuak, indarreko legeriarekin bat eginik, karreradun funtzionarioentzat aplikatzeko diren lekualdaketatik kalteordainak jasoko ditu.

Honako xedapen gehigarri honetan ezarritakoa Administrazio-Zerbitzuetako Karrerako funtzionarioei aplikatzekoa besterik ez da izango.

sentación sindical, en el seno de la Mesa Sectorial una propuesta de reconocimiento de un complemento retributivo de méritos docentes similar al previsto en el artículo 2.2.c) del R.D. 1086/1989, para su ulterior tramitación ante el Consejo Social, como órgano competente para la creación de nuevos conceptos retributivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, y siempre que no se prevea la finalización del vínculo antes del final del mes de que se trate, el personal tendrá derecho a la concesión y anticipos de nómina sin interés alguno, de hasta el 100 % de su salario líquido mensual, que serán compensados en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Cuando el personal tuviera afectado parte de su retribución por cualquier retención mensual, la cuantía máxima del anticipo será igual al 100 % del salario líquido deducida la retención.

Segunda.— La Universidad efectuará las gestiones necesarias a fin de procurar su incorporación al programa de intercambio de vacaciones del PAS existente en un gran número de Universidades del Estado, aportando al mismo el mayor número de plazas que sea posible de entre las existentes en los Colegios Mayores y Residencias que dependen de la UPV/EHU.

Tercera.— En el supuesto de traslado forzoso de un territorio histórico a otro, el personal tendrá derecho a una indemnización equivalente a una anualidad de retribución por todos los conceptos, que se incrementará en tres mensualidades si el traslado se efectúa al territorio histórico de Gipuzkoa, siempre que opte expresamente por este régimen indemnizatorio y no por la aplicación de lo dispuesto en el apartado siguiente. La opción deberá ejercitarse dentro de los seis meses siguientes a aquel en que se produjo el hecho causante, entendiéndose, de no hacerlo así el interesado, caducado el derecho y de aplicación lo dispuesto en el apartado siguiente.

El personal que se acoja a las indemnizaciones previstas en este apartado vendrá obligado a la permanencia, durante un mínimo de cinco años, en el territorio histórico al que se hubiera producido su traslado forzoso, quedando imposibilitado para participar en cualquier proceso destinado a la provisión de puestos de trabajo en los restantes territorios históricos.

El personal que opte por no acogerse a la indemnización citada, tendrá derecho preferente a proveer, dentro de los cinco años siguientes a aquel en que se produjo el traslado forzoso, las vacantes de su misma categoría profesional que se produzcan en el territorio histórico de procedencia. En este supuesto, el interesado/a percibirá las indemnizaciones por traslado que resulten de aplicación para los funcionarios/as de carrera, conforme a la normativa en vigor.

Lo dispuesto en la presente disposición adicional será únicamente de aplicación al Personal Funcionario de Carrera de Administración y Servicios.

Laugarrena. - Unibertsitateak, Erakunde Sindikalekin batera, Euskal Herriko Autonomi Elkarteko pertsonalari aplikatzen zaizkion lan-baldintzen markoarekin bat egiteko duen asmoa aintzakotzat harturik, Hitzarmen honen esparruaren barruan dagoen pertsonalari aipaturiko erreferentzi markoan etorkizunean xedatuko eta indarreko gizarte-aurreikuspenarako erregimenei legozkiekeen hartzeko pasiboen osagarri izateko diren Gizarte-Ekintzarako neurriak aplikatzeko konprometzua hartzen du, ordezkariak sindikalarekin aldez aurretik negoziatuz.

Bosgarrena. - Derrigorrezko betepeneko Xedapenen aplikazioaren ondorioz, Hitzarmen honen esparruko pertsonalak matrikula-tasetan egun duen salbuespenara ezereztatuko balitz, 1995.eko maiatzaren 25eko Gobernu-Batzarraren Hitzarmenaren oinarrian, UPV/EHUak heziketarako laguntza-erregimena ezarriko du; beronen bidez eta lehengo helmen berarekin, onura honen ezereztatzeak sorturiko gastuak ordaintzeko adina lortuko ahal izango litzatekeelarik.

Seigarrena. - 58. Artikuluan xedatuarekin bat, Administrazioak legez eta honako Hitzarmen honetan ere aurreikusten ez diren kontzeptuengatik, abonatzen diren ordainketak 1996.eko abenduaren 31 baino lehen berrikusteko konprometzua hartzen du.

Zazpigarrena. - Administrazioak daitezkeen bide guztiak erabiliko ditu ahal den neurrian, unibertsitate-esparruan intsumisio arloan eman daitezkeen epaiei darizkien ondorioak saihesteko; hala gerta baledi, UPV/EHUko Funtzionarioek kondenaz jasoriko ezgaituntza-zigorak bertan behera uzteko Penaleko Epaitegiei eskatzea barne.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehena. - Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 15eko 124/94 Dekretuaren egokitzapena (martxoaren 25eko EHAaren 59 zkia.) eta balioespina mantentzeko prozesua ibilian jartzea, Hitzarmen honetako 60.2. Artikuluan aurreikusiak, 1996.eko urtealdian burutuko dira.

Bigarrena. - 1993.eko UPV/EHUko Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren 61. artikuluen hirugarren pasartean aipatzen den osagarria jaso dezakeen funtzionarioak, osagarri hori mantenduko du harik eta UPV/EHUko pertsonalaren Lanpostuen Balioespina berrikusteko lehen fasea erabaki arte.

Cuarta. - La Universidad, en la voluntad compartida con las Organizaciones Sindicales firmantes de procurar la convergencia con el marco de condiciones de trabajo de aplicación al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se compromete a extender al personal sujeto al ámbito de este Acuerdo, previa negociación con la representación sindical, aquellas medidas de Acción Social que, destinadas a la complementación de los haberes pasivos que correspondan conforme a los regímenes de previsión social vigentes, puedan disponerse en el futuro en el citado marco de referencia.

Quinta. - En el supuesto de que, por aplicación de Disposiciones de obligado cumplimiento, se suprimiera la actual exención de tasas por matrícula de la que disfruta el personal sujeto al ámbito de este Acuerdo, en base al acuerdo de Junta de Gobierno de 25 de mayo de 1995, la UPV/EHU establecerá un régimen de ayudas para formación que permita compensar, con el mismo alcance, los gastos que pasen a originarse por la extinción de dicho beneficio.

Sexta. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58, la Administración se compromete a revisar las retribuciones abonadas por conceptos no previstos legalmente, ni en el presente Acuerdo, antes del 31 de diciembre de 1996.

Séptima. - La Administración utilizará todas las vías posibles para evitar, en lo posible, en el marco universitario, los efectos derivados de las Sentencias que puedan pronunciarse en materia de insumisión; incluyendo, si procede, la solicitud a los Juzgados de lo Penal de la suspensión de las penas de inhabilitación a que hubieran sido condenados los Funcionarios de la UPV/EHU.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - La adaptación del Decreto del Gobierno Vasco 124/1994, de 15 de marzo (BOPV n.º 59 de 25 de marzo) y la puesta en marcha del proceso de mantenimiento de la valoración, previstas en el artículo 60.2 del presente Acuerdo, se llevarán a cabo durante el ejercicio 1996.

Segunda. - El funcionario/a que percibiese el complemento a que hace referencia el último párrafo del apartado tercero del artículo 61 del Acuerdo de Regulación de Condiciones Laborales para el Personal de la UPV/EHU para 1993, mantendrá dicho complemento hasta el momento en que resuelva la primera fase de revisión de la Valoración de Puestos de Trabajo del personal de la UPV/EHU.

I. ERASKINA

MAILA	1995eko ORDAINKETA	1996ko ZENBATEKOA
29.MAILA	7.321.919	7.630.326
28.MAILA	6.693.355	7.070.780.
27.MAILA	6.186.129	6.534.982
26.MAILA	5.721.007	6.044.999
25.MAILA	5.286.892	5.586.081
24.MAILA	4.893.583	5.172.306
23.MAILA	4.528.691	4.788.253
22.MAILA	4.227.353	4.470.128
21.MAILA	3.955.325	4.185.190
20.MAILA	3.693.907	3.909.310
19.MAILA	3.452.879	3.655.432
18.MAILA	3.231.619	3.423.798
17.MAILA	3.067.269	3.249.481
16.MAILA	2.901.297	3.073.489
15.MAILA	2.755.962	2.921.511
14.MAILA	2.604.970	2.762.281
13.MAILA	2.456.579	2.605.528
12.MAILA	2.379.666	2.523.677
11.MAILA	2.309.716	2.451.438

II. ERASKINA

(LAN-ORDUTEGIA ETA OPORRALDI- SISTEMA)

1.- OHIKO LANALDIA

Lan-ihardunaldi arautu efektiboa, astelehenetik ostegunera, lanaldi zatiaren erregimenean egingo da, gutxien dela ordu beteko eta gehienez ordu t'erdiko iraupena izango duen bazkaltzeko etenaldiarekin. Lanerako sarrera 8:00 eta 9:00 orduen artean egingo da eta irteera 17 orduetatik aurrera, eguneroko ihardunaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero.

Ostiraletako lanaldiak 7 ordutako iraupena izango du, era jarraian, sartzeko 8:00 eta 8:30 orduen artean eta irteteko 15:00 orduetatik aurrera, eguneroko ihardunaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero.

2.- UDAKO LANALDI JARRAIA

15 astetan zehar, lanaldia era jarraian burutuko da, lanera 8:00 eta 9:00 orduen artean sartuz eta 14:30 orduetatik aurrera ateraz, eguneroko ihardunaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero. Hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikalekin honen aurkako Hitzarmena gertatzen ez bada, lanaldi jarraiko 15 asteak ekainaren 1etik irailaren 30erarteakoak izango dira.

3.- JAIEGUNAK

Lan ez egiteko eguntzat hauek besterik ez dira hartuko:

ANEXO I

NIVEL	IMPORTE 1995	IMPORTE 1996
NIVEL 29	7.321.919	7.630.326
NIVEL 28	6.693.355	7.070.780
NIVEL 27	6.186.129	6.534.982
NIVEL 26	5.721.007	6.044.999
NIVEL 25	5.286.892	5.586.081
NIVEL 24	4.893.583	5.172.306
NIVEL 23	4.528.691	4.788.253
NIVEL 22	4.227.353	4.470.128
NIVEL 21	3.955.325	4.185.190
NIVEL 20	3.693.907	3.909.310
NIVEL 19	3.452.879	3.655.432
NIVEL 18	3.231.619	3.423.798
NIVEL 17	3.067.269	3.249.481
NIVEL 16	2.901.297	3.073.489
NIVEL 15	2.755.962	2.921.511
NIVEL 14	2.604.970	2.762.281
NIVEL 13	2.456.579	2.605.528
NIVEL 12	2.379.666	2.523.677
NIVEL 11	2.309.716	2.451.438

ANEXO II

(CALENDARIO LABORAL Y RÉGIMEN DE VACACIONES)

1.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada normalizada efectiva de trabajo, de lunes a jueves, se practicará en régimen de jornada partida, con una pausa de comida que tendrá una duración mínima de una hora y máxima de hora y media. La entrada al trabajo se producirá entre las 8:00 y 9:00 horas y la salida una vez cumplidas las horas de trabajo efectivas correspondientes a la duración de la jornada diaria que se establezca.

La jornada de los viernes se practicará en forma continua. La entrada al trabajo se producirá entre las 8:00 y 8:30 horas y la salida a partir de las 15:00 horas, una vez cumplidas las horas de trabajo efectivas correspondientes a la duración de la jornada que se establezca.

2.- JORNADA CONTINUA

Durante un período de 15 semanas, la jornada se practicará de forma continua, con entrada al trabajo entre las 8:00 y las 9:00 horas y salida a partir de las 14:30 horas, una vez cumplidas las horas de trabajo efectivo correspondientes a la duración de la jornada que se establezca. Salvo acuerdo en contrario con las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Acuerdo, las 15 semanas de jornada continua se producirán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

3.- FESTIVOS

Se considerarán, exclusivamente, como días no laborales:

- Urte osoko igandeak.
- Euskal Herriko Autonomi Elkarteko jaiegunak.
- Euskal Gobernuko Lan eta Gizarte-Segurantzaren Sailak ezarritako lekuan lekuko jaiak.
- Abenduaren 24 eta 31.
- Urte osoko larunbatak, jaiegun berreskuratutzat hartzen direnak.
- Ikastegi bakoitzaren zaindariaren jaieguna, Errektorego, Errektorordetza eta Gerentziari loturiko zerbitzuen kasuan irailaren lehenengo astelehena izango delarik.

4.- BAIMEN-TXANDA BERRESKURATUAK

4.1.- Baimen-txanda berreskuratu bi egongo dira, bata Aste Santuan eta bestea Gabonetan, urtean urteko egutegiaren arabera zehaztuko direnak, beti ere dagoen jaiegunak gehiturik, lanetik kanpoko aste beteak gozatzeko aukera beti ere emanik.

4.2.- Osotasunean harturik, aurreikusitako txanden arteko pertsonalaren banaketa, hauetako bakoitza gozatzen duen pertsona-kopurua baliokidea izateko eran burutuko da eta, edonola ere, zerbitzuaren betebeharrak behar bezala asebeterik utziz.

4.3.- Haurdunaldi eta erditzeagatik baimena gozatzeko egoera eta behin-behineko Lan-Ezgaitasunaren egoera, baimen berreskuratuko egunetan gertatzen bada, hauen gozatzea etenen dira, interesatuak halako zioaz dagozkion egunak hartzeko eskubidea izanik. Interesatuak egun hauek noiznahi hartzeko aukera izango du, alta-dataren ondoko hiru hilabetetan eta zerbitzuaren premiak errespetatuz.

4.4.- Urte osoan zerbitzuak emango ez duen pertsonalak, baimen berreskuratuetako egunak gozatzeko eskubidea izango du, emaniko zerbitzuen araberrako denboraren proportzioaz.

Kontratu-harremanaren iraupena baimen-txanda berreskuratuko gozatzeko datekin bat ez datorrenean, halako zioaz dagozkion egunak oporraldiari gehituko zaizkio, azken hauekin batera gozatuz ala likidatuz.

5.- OPORRALDIAK

5.1.- a) Oporraldiaren iraupena 21 lanegunetako izango da. Oporraldi hori ekainaren 1etik irailaren 30erartekoa izango da, zerbitzuaren premiak gordeta, lau hilabete horietako edozeinetan hartaz gozatu ahal izanez. Halere, abuztuko hilabetea egutegi ereduaz eratzeko neurritzat hartuko da.

Zerbitzu edo Guneek oporren laukia prestatuko dute eta hori, hango zerbitzuaren premiei dagozkien azalpenak aldean jarrita, Lan Harremanetarako Zerbitzuari helaraziko zaio.

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades de la C. Autónoma de Euskadi.
- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Los sábados de todo el año, que se considerarán festivos recuperados.
- El día de la festividad patronal del respectivo Centro, que lo será en el caso de los servicios adscritos al Rectorado, Vicerrectorados y Gerencia, el primer lunes del mes de septiembre.

4.- TURNOS DE PERMISO RECUPERADOS

4.1.- Existirán dos turnos de permiso recuperado, uno en Semana Santa y otro en Navidad, a determinar en función del calendario de cada ejercicio y de tal modo que, sumando a las festividades correspondientes, permitan el disfrute de una semana de ausencia al trabajo.

4.2.- Con carácter general; la adscripción del personal a los turnos previstos se llevará a cabo de tal forma que el número de personal que disfrute de cada uno de ellos resulte equivalente, y, en cualquier caso, procurando que las necesidades del servicio queden debidamente atendidas.

4.3.- El disfrute de la licencia por gestación y alumbramiento y la situación de Incapacidad Temporal durante los días de permiso recuperado interrumpirán su disfrute, teniendo derecho el interesado a los días que por tal motivo correspondan. El disfrute de dichos días se producirá en las fechas que, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de alta, y respetando las necesidades del servicio, libremente se determinen por el afectado.

4.4.- El personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, tendrá derecho al disfrute de los días de permiso recuperado en proporción al tiempo de servicios prestados.

En aquellos supuestos en los que la duración de la relación de servicio no coincida con las fechas previstas para el disfrute de los turnos de permiso recuperado, los días que por tal motivo correspondan se acumularán a los del periodo vacacional, disfrutándose o liquidándose conjuntamente con estos últimos.

5.- VACACIONES

5.1.- a) La duración del periodo vacacional será de 21 días laborables. Dicho periodo vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

Por parte de los Servicios o Unidades se elaborará el cuadro de vacaciones del que, con las motivaciones correspondientes a las necesidades de servicio propio, se dará traslado al Servicio de Relaciones Laborales.

b) Aipaturiko aldian oporrak bi zatitan izateko ahalbidea izango da, gutxienez astebeteko iraupena izanez.

c) Aurreko ataletan azaldua arau orokorra den arren, Zerbitzu edo Guneetako Arduradunek astebete edo hilabeteko gozamina ontzat eman dezakete ekain-irail arteko hilabeteetatik kanpoan, Lan Harremanetarako Zerbitzuari horren zergatia jakinaraziz.

Kasu hauetarako eskabideak gutxienez gozatzeko ustezko epea baino hilabete lehenago egin beharko dira, eta Zerbitzu edo Guneetako Arduradunek eskariei data hori baino hamabost egun lehenago erantzun beharko diete.

d) Administrazioak, zerbitzuaren premiengatik, pertsonalari oporrak gozatzeko data lehenago aipaturiko alditik kanpoan jar diezaionean, hots, ekainetik irailerako hilabeteetatik landa, pertsonal horri oporraldia 5 lan egunez luzatuko dio, konpentsazio gisa.

e) Administrazioak, zerbitzuaren premiengatik, pertsonalari oporrak gozatzeko data ekainetik irailera bitartean jar diezaionean, pertsonalak bere oporretako bi aste aipaturiko aldi horren barruan bere aukeran ezartzeko eskubidea mantenduko du.

f) Oporren laukia urteko lehenbiziko hiruhilabete-koan ezarriko da.

5.2.- Behin-behineko Lan-Ezgaitasunaren egoerak, oporraldian zehar gertatzen bada, hauen gozatzea etenen du, interesatuak halako zioaz dagozkion egunak hartzeko eskubidea izanik. Interesatuak egun hauek noiznahi hartzeko aukera izango du, alta-dataren ondoko sei hilabetetan eta zerbitzuaren premiak errespetatuz.

5.3.- Urte osoan zerbitzuak emango ez duen pertsonalak, oporraldiko egun bana hartzeko eskubidea izango du lan eginiko 17 eguneko edo 8 egun baino gehiagotako frakzioagatik, sartu edo birsartu zenetik abenduaren 31rarte edo, lehenago izatekotan, bere kontratu-harremana iraungitzeko datararte iraganiko denborearen arabera.

5.4.- Oporraldia gozatzeko hartu dituen datak direla medio, urteko lanaldi efektiboaren orduak osatzera iristen ez den pertsonalak, dagozkion orduak berreskuratzen beharturik egongo da, abenduaren 31 baino lehenago, ordu osoak eta dagokion administrazio-guneko zerbitzuaren premien arabera egin beharko duelarik. Aipaturiko zioaz urteko lanaldi efektiboa gaudituko balitz, ukituek suertaturiko soberakinarengatik konpentsatuak izateko eskubidea izango dute, berau beti ere abenduaren 31a baino lehenago burutuko dena, lanaldiko murrizketa partzial edo egun osoen bidez, dagokion administrazio-gunearen zerbitzuaren premiekin bat eginez.

b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en dos períodos, con un mínimo de una semana.

c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, los/as Responsables de Servicios o Unidades podrán autorizar el disfrute de una semana, o de un mes, fuera de los meses entre junio y septiembre, comunicando tales circunstancias al Servicio de Relaciones Laborales.

Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por los/as Responsables de Servicios o Unidades con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha.

d) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional de 5 días laborables.

e) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale la fecha de disfrute de vacaciones dentro del período de junio a septiembre el personal mantendrá el derecho a que dos de sus semanas de vacaciones sean de libre disposición dentro del período referido.

f) El cuadro vacacional se establecerá durante el primer trimestre del año.

5.2.- La situación de Incapacidad Temporal durante el período vacacional interrumpirá su disfrute, teniendo derecho el interesado a los días que por tal motivo correspondan. El disfrute de dichos días se producirá en las fechas que, dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de alta, y respetando las necesidades del servicio, libremente se determinen por el afectado.

5.3.- Para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, la duración del período vacacional será de un día laborable por cada 17 de trabajo o fracción superior a 8, según el tiempo transcurrido desde su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre o, si fuera anterior, la fecha en que expire su relación de servicio.

5.4.- El personal que, por las fechas en que se produzca el disfrute de su período vacacional, no alcance a completar las horas de jornada anual efectiva, vendrá obligado a la correspondiente recuperación horaria, que habrá de producirse con anterioridad al 31 de diciembre, por horas completas y en función de las necesidades del servicio de la correspondiente unidad administrativa. En el caso de que, por el motivo indicado, se llegara a rebasar la jornada efectiva anual, los afectados tendrán derecho a la compensación por el exceso que resulte, que deberá llevarse a cabo con anterioridad al 31 de diciembre, mediante reducciones parciales del horario de trabajo o en días completos, atendiendo a las necesidades del servicio de la correspondiente unidad administrativa.