

UPV/EHUko BERDINTASUNERAKO BATZORDE INTERSEKTORIALAREN AKORDIOA LEIOA, 2022ko MARTXOAREN 23a

ATARIKOA.

UPV/EHUko Berdintasunerako Batzorde Intersektoriala 2014ko apirilaren 3an sortu zen, irakasle-ikertzaile eta AZPko funtzionarioen, eta lan kontratudun irakasle-ikertzaile eta AZPkoen negoziazio batzordeen akordio bidez.

Akordio horren arabera, UPV/EHUren zerbitzura dauden pertsonen lan baldintzak arautzen dituzten tresnek berdintasunaren arloko erreferentzia jakin batzuk ere jasotzen dituzte.

Horrela, UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboak, UPV/EHUko lan kontratudun irakasle-ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboak eta UPV/EHUko langile funtzionarioen lan baldintzak arautzen dituen Akordioak adierazten dute unibertsitateak zaindu egin behar duela ez dagoela diskriminaziorik, ez zuzenik ez zeharkakorik, langileen lan baldintzetan, prestakuntzan edo sustapenean, eta jartzen dute haien helburuetako bat dela emakumeen eta gizonen lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko politikak ezartzea, zaintzaren erantzukizunek ibilbide profesionalean duten eragina murrizteko.

Era berean, aipatutako akordioan adierazten denez, ez dirudi egokia denik gai horien analisia UPV/EHUren zerbitzura dauden langileen kolektiboetarako buruzko Akordio eta Hitzarmenetatik eratorritako batzordeetan zatitzea. Aitzitik, aberasgarriagoa izango da kolektibo horietako bakoitzean gerta daitezkeen egoerak batera aztertzea eta aplikazio orokorreko baterako proposamenak erabiltzea.

Azken hilabeteetan, Batzorde Intersektorialak, aurreko eskumenak baliatuz, eta III. Berdintasun Planaren 4.3 atalean jasotako zenbait ekintza betetzeko: "Gizarte eta lan harremanetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatuko duten neurriak aztertu, adostu eta ezartzea", UPV/EHUko Kontziliazio Gida egiten aritu du eta baita kontziliazio hori erraztuko duten zenbait neurri hobetzen ere. Ondorioz, honako ERABAKI hartu du:

- **1. artikulua. Baimenak, ama biologikoarentzat jaiotzagatik; adopzio, adopziorako zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatik; eta ama biologikoa ez den gurasoarentzako baimena, seme-alaba baten jaiotza, adopziorako zaintza, adopzio edo harrera kasuetan.**

Osorik aldatzen da UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 32-34 artikuluen arteko eduki osoa, UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 67-69 artikuluen eduki osoa, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioaren 19-21 artikuluen eduki osoa. Hiruretan jarraian aipatutako edukia jarriko da. Eduki horrek artikulua hauek osatuko ditu: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 32. artikulua, UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 67. artikulua, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko akordioaren 19. artikulua.

Indargabetzen da AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko erabakia, adingabeak zaintzeko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

"1. Baimenaren iraupena.

Adingabearen gurasoek, adoptatzaileek edo zaintzaileek, haren sexua edozein dela ere, jaiotza, adopzio eta adopziorako zaintza edo harrerarako kasuetan 18 asteko baimena hartzeko eskubidea izango dute, eta baimen hori beste bi astez hobetuko da, honako kasu hauetan:

- **jaiotako, adoptatutako edo hartutako haurrak desgaitasunen bat duenean.**

seme edo alaba bakoitzeko, erditze, adopzio, adopziorako harrera edo harrerara anizkoitzen kasuetan.



FESP
Zerbitzu
Publikoak

2



Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU



UPV/EHU

LSR-USO
LANGILE SINDIKAL BERTASUNA
UNION SYNDICAL BRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LAB

gizalari
Euzko Legebiltzaria
UPV/EHU

UPV/EHU

Aurreko bi kasuak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzailleak izan gabe.

Erditze goiztiarra izan denean eta, edozer dela eta, erditzearen ondoren neonatoak ospitalean geratu behar duenean, etenaldia ospitaleko altaren datatik aurrera zenbatu ahal izango da, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatzen badu. Zenbaketa horretatik kanpo geratuko dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteari dagozkionak.

Pisu faltagatik erditze goiztiarra izan denean eta, egoera kliniko baten eraginez, neonatoak erditzearen ondoren 7 egunez baino gehiagoz ospitalean geratu behar duenean, etenaldia jaioberria ospitalean igarotako adina egunez luzatuko da, eta gehienez hamahiru astera arte, eta garatzen den arauzko baldintzetan.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, non eta, nahitaezko atsedenaldiaren sei asteak igaro ondoren, ez den eskatzen lanean berriro hastea.

2. Baimenak hartzeko modua.

2.1. Bi gurasoek baimenaren lehenengo sei asteak nahitaez hartu beharko dituzte etenik gabe, jaiotza dataren edo adopzioa edo adopziorako zaintza edo harrera eratzen duen erabaki judizial edo administratiboaren hurrengo egunetik aurrera.

2.2. Bi gurasoek baimen hori hamar astera arte hartu ahal izango dituzte, honela:

a) Etenik gabe, baimenaren aste guztiak agortu arte. Suposamendu hau nahitaezkoa izango da kasu hauetan:

- Bi gurasoetako batek edo adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile batek etxetik kanpo lan egiten ez duenean.

- Adopzio, zaintza edo harreratan, adingabeak *hiru urte baino gehiago* dituenen.

b) Etenekin. Etenekin egiten bada, asteka hartuko da, semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte, edo adopzioaren kasuan, *hamabi hilabete igaro arte adopzio edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala eman denetik, edo adingabeak hiru urte bete arte.*

Baimen etenerako kasuetan, aldi bakoitzerako 15 eguneko aurre-abisu ezeztaz ezin bat eskatu beharko da, eta baimena asteka hartuko da.



LSB-USO
LANGILE ENFERMERIA BATASUNA
UNION OF MEDICAL NURSES
UPV/EHU@FEP-USO.ES

300-931
gizalari
EVA
MARTIN

LAB

300-931
gizalari
EVA
MARTIN

UPV/EHU
LKN
CGT

UPV/EHU

Edonola ere, bi gurasoek etxetik kanpo lan egiten badute, hamar aste horiek elkarren segidan hartzea iradokitzen da, erantzunkidetasun eta genero berdintasunerako hobe dela kontsideratzen delako.

2.3. UPV/EHUK bi aste gehiagoko baimena ezartzen du bi gurasoentzat, eta etenik gabe hartu beharko dira, borondatezko zatia amaitu eta berehala. Bi aste horiek elkarren segidan hartu beharko dituzte bi gurasoek.

Hobekuntza hau etenik gabe hartzeari dagokionez, salbuetsita geratuko dira kontratuen edo izendapenen iraupengatik baimena etenik gabe hartzea ezinezko egiten duten egoerak; horrelakoetan, hurrengo kontratu edo izendapenetan baimenarekin jarraitu beharko da, harik eta agortzen den arte, betiere semeak edo alabak hamabi hilabete bete aurretik.

3. Guraso bakarreko familiak

Guraso bakarreko familien kasuan, beste gurasoari eta nahitaezkoa ez den zatiari dagozkion baimen ordainduak luzatu eta metatu ahal izango dira.

Guraso bakarreko familiatzat hartzen da ardurapean seme-alaba bat edo batzuk dituen guraso edo adoptatzaile bakarrak osatutako familia.

Egoera hori egiaztatzeko jaiotza ziurtagiria edo familia liburua aurkeztuko da.

4. Alderdi orokorrak

4.1. Aurrez abisatutako baimena hartzen hasi aurretik lan istripuren bat gertatuz gero, baimena atzeratu ahal izango da, betiere semeak edo alabak hamabi hilabete bete aurretik bada.

4.2. Hartu beharreko asteak zehazteko, edonola ere, gertaeraren data hartuko da erreferentziatzat; hala, dagokion baimenaren epea amaitu aurretik berriro lanean hasiz gero, jatorrizko esparruaren lan baldintzak mantenduko dira, Erabaki honetan ezarritakoaren arabera legozkiokeen gehieneko asteen mugarekin.

4.3. Era berean, etenekin hartutako borondatezko zatiaren asteen ordainketa ez da gauzatuko harik eta baimen osoa agortu arte, Erakunde Kudeatzaileak jaiotzari eta adingabea zaintzeari dagozkion ordainketak kudeatzeko, izapidetzeko eta ordaintzeko beharrezkoak diren aplikatiboak egiten ez dituen bitartean.

CSN-UST
LANGILE SINDIKAL ETATASUNA
LINGUAS SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

gizalari
UPV/EHU

LAB

Stellas
UPV/EHU

UPV/EHU
LKN
UGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak

Irakaskuntza Komisoak
UPV / EHU

UPV/EHU

5. Baliokidetutako baimenak denbora partzialean hartzea.

Artikulu honetan aipatutako baimenak denbora partzialean hartu ahal izango dira, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute; hori dela eta, aukera hau banaka adostu beharko da. Denbora partzialean hartzeko aukera ukatuz gero, dagokion organoak txosten bat igorri beharko du, dagozkion akordio erregulatzailerik edo hitzarmenetan ezarritakoaren arabera.

Edonola ere, baimena denbora partzialean hartzeko aukerak indarrean diren lan baldintzen akordio erregulatzaileretan eta hitzarmenetan aurreikusitako horietara mugatu beharko dira”.

- 2. artikulua. 12 hilabete baino gutxiagoko seme-alabaren edoskitzeagatik ezarritako baimena.

Aldatzen da UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 32. artikulua eduki osoa, UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 68. artikulua eduki osoa, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioaren 19. artikulua eduki osoa, eta horren ordez, jarraian aipatutako edukia jarriko da hiruretan. Eduki horrek artikulu hauek osatuko ditu: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 33. artikulua, UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 69. artikulua, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko akordioaren 20. artikulua.

Indargabetzen da AZPko langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko erabakia, adingabeak zaintzeko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

1. Baimen hau langile publikoen banakako eskubide bat da, eta horren erabilera ezingo zaio transferitu beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo hartzaileari; edonola ere, semeak edo alabak urtebete egin aurretik hartu beharko da.

2. Etenik gabe hartutako baimena edo nahitaezko aldia osorik amaitzen denean, baimen etena hartzea aukeratu bada –gero ezingo dela aldatu kontuan hartuta–, honako modalitate hauetakoren bat hautatu ahal izango da:

UPV/EHU



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



- Ordu bete lanetik kanpo, bi frakzioetan banatzeko aukerarekin.
- Lanaldi arruntaren murrizketa bat, akordio edo hitzarmen aplikagarri bakoitzean ezarritakoaren arabera.
- Edoskitze denboraren ordean ordaindutako baimen bat hartzea, dagokion denbora lanaldi osotan metatuko duena. Modalitate hori nahitaezko baimena amaitu aurretik eskatu beharko da, eta soilik hartu ahal izango da jaiotza, adopzio, zaintza edo harrera baimena edo ama biologikoa ez den gurasoaren baimena amaitzen denean, edo bestela, haurra jaiotzen denetik, aipatutako baimenetan hartutako denbora baliokidea igaro denean (18 aste, oro har).

Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzioarako zaintza eta harrera anizkoitzen kasuetan.

- 3. artikulua. Senide baten istripu, gaixotasun larri eta heriotzagarri ezarritako baimena

Aldatzen da UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 36. artikulua eduki osoa, UPV/EHUko Lan Kontratadun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 71. artikulua eduki osoa, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioaren 23. artikulua eduki osoa, eta horren ordean, jarraian aipatutako edukia jarriko da hiruretan:

"1.a.- Ezkontide, bikotekide, seme, alaba edo ardurapeko adingabe, bizikide badira, ama edo aitaren heriotzagarri, istripu edo gaixotasun larriagarri eta ospitaleratzea behar ez duen baina etxean atsedena eskatzen duen ebakuntzagarri ezarritako baimena:

5 lanegun, oro har, eta 2 egun natural gehiago joan-etorrietarako, gertaera 150 km baino gehiagora izan denean.

b.- Odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko lehen mailako senide baten heriotzagarri, istripu edo gaixotasun larriagarri eta ospitaleratzea behar ez duen baina etxean atsedena eskatzen duen ebakuntzagarri ezarritako baimena:

3 lanegun gertaera udalerritan berean izan bada, eta 5 lanegun beste udalerritan izan bada.

c.- Odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailako senide baten heriotzagarri ezarritako baimena:

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

gizalari
UPV/EHU

LAB

UPV/EHU

UPV/EHU

ESP
Zerbitzu
Publikoak
Enseñanza

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU

3 lanegun gertaera udalerrri berean izan denean; 4 lanegun, beste udalerrri batean gertatu denean, eta 1 egun natural gehiago joan-etorrietarako gertaera 150 km baino gehiagora izan denean.

d.- Maila urrunagoko senide baten heriotzagatik ezarritako baimena, bizikidea izango balitz:

3 lanegun, oro har, eta 2 egun natural gehiago joan-etorrietarako, gertaera 150 km baino gehiagora izan denean.

e.- Odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailako senide baten gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik eta ospitaleratzea behar ez duen baina etxean atsedenaldia eskatzen duen ebakuntzagatik ezarritako baimena:

2 lanegun gertaera udalerrri berean izan bada, eta 4 lanegun beste udalerrri batean izan bada.

f.- Bizikidea balitz, maila urrunagoko senide baten gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik eta ospitaleratzea behar ez duen baina etxean atsedenaldia eskatzen duen ebakuntzagatik ezarritako baimena:

2 lanegun, oro har, eta 2 egun natural gehiago joan-etorrietarako, gertaera 150 km baino gehiagora izan denean.

2. a.- Beste udalerrri baten irizpidea ulertu behar da, langilea bizi den udalerrriarekiko.

b.- Istripu, gaixotasun larri, ospitaleratze edo etxean atsedenaldia eskatzen duten ospitaleratu gabeko ebakuntzen kasuetan, egoera horiek guztiak ziurtagiri medikoaren bidez egiaztatu beharko dira.

c.- Baimen egunak baimena eragin duen gertaeraren iraupenaren menpe egongo dira; hau da, ospitaleratze kasuan, beharrezkoa izango da ospitaleratzeak baimen egunetan irautea.

d.- Ospitaleratzea behar ez duten baina etxean atsedenaldia eskatzen duten ebakuntzen kasuan, ebakuntza bera egiaztatzen duen ziurtagiri medikoaz gainera, etxean atsedena hartzen igaro beharreko egunak justifikatuko dituen txosten medikoa ere beharko da".

4. artikulua. Baimena medikuaren kontsulta, tratamendu edo era guztietako miaketetara joateko



Aldatzen dira UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 41. artikulua eduki osoa, UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 79. artikulua eduki osoa, eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioaren 30. artikulua eduki osoa, eta horren ordez, jarraian aipatutako edukia jarriko da hiruretan:

"UPV/EHUko langileek osasun publikoaren kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara lanaldian joateko baimena izango dute, beti ere dagozkion ziurtagiriak aurkezten badituzte, eta osasun zentro horiek lan orduetatik kanpo kontsulta ordurik ez badute, honako kasu hauetan: norberak edo ardurapean dugun 16 urtetik beherako adingabeek behar dutenean (tratamendu psikologikoa barne); ezindua diren edo 65 urtetik gora dituzten gurasoek behar dutenean; edo odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailarainoko desgaitasun psikiko edo fisikoa duten senideen kasuan; edo ezkontideak, izatezko bikoteak edo ardurapean dagoen 16 urtetik gorako seme-alabak tratamendu mediko onkologikoa behar dutelako (tumor gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo Osakidetza edo Mufaceren txostenaren bidez egiaztatutako beste gaixotasun larri bat dutelako, eta horrek beren kabuz moldatzea eragozten dienean.

Baimen horren iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako salbuespenetan izan ezik, eta baimen ordaindua izango da beti".

- 5. artikulua. Ordaindutako baimena gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko.

1. UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboren 43. artikulua eduki osoa aldatu, eta horren ordez, honako hau jarriko da:

"Langileak artatu edo zaindu behar badu mugikortasun arazoak dituen edo txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri luzea duen odolkidetasuneko 2. mailako edo, bizikide bada, are maila urrunagoko senide bat, urtean berrogeita hamar ordu arteko baimen ordaindua izango du.

Oro har, egunean gehienez bi ordu hartu ahal izango ditu ordu kreditu horietatik, **baina, salbuespen gisa, behar bezala egiaztatutako egoerak gertatzen badira, orduak egun zehatzetan metatu daitezke.** Baimena hartu beharko duen lanerako irteerarekin edo sarrerarekin bat etorrira."

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

UPV-EHU@FEP-120022
UNION SINDICAL OBRERA
LANGILE SINDIKAL BATASUNA

LAB

Stelac
UPV/EHU

UPV/EHU
LKN
CGT

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak

Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

Enseñatza

UPV/EHU

2. UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 78. artikulua edukia aldatu, eta horren ordez honako hau jarriko da:

"Langileak artatu edo zaindu behar badu mugikortasun arazoak dituen edo txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri luzea duen odolkidetasuneko 2. mailako edo, bizikide bada, are maila urrunagoko senide bat, urtean berrogeita hamar ordu arteko baimen ordaindua izango du.

Oro har, egunean gehienez bi ordu hartu ahal izango ditu ordu kreditu horretatik, eta baimena kontuan hartuko da irakaskuntza ordutegiak egitean, baina horrek ez du ekarriko eskola eta tutoretza orduen murrizketa. **Modu egiaztagarrian ziurtatutako salbuespenak ematen direnean, 50 ordu horiek egun jakinetan metatu ahal izango dira, baldin eta horrek dagozkion eskola eta tutoretza orduen murrizketa ez badakar.**"

- 6. artikulua. Ordutegi malgutasuna

Indarrean diren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzko 2002ko azaroaren 27ko akordioaren (IV. akordioa) 14. artikulua aldatzen da.

Oraingo araudiak honako hau dio:

"Ordutegi malgutasuna, lana eta familia kontziliatzeko (ez dago antzeko baimenik ez Akordio Arautzailean, ez Hitzarmen Kolektiboan).

Langileak odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko 2. mailara arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat zaindu behar badu, mugikortasun arazoak dituelako edo txosten mediko baten bidez egiaztatutako gaixotasun larri iraunkor bat duelako, bi ordura arteko ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du sartzeko eta ateratzeko ordutegian, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuperatzeko baimenik eman ezean.

12 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek malgutasunerako ordu erdi bat gehiago izango dute bazkaltzeko etenaldiaren sarreran eta irteeran, eta gero, lanetik ateratzeko ordua atzeratuko dute lanaldia osatu arte."

UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (53. art.).



ESP
Zerbitzu
Publikoak



"53. artikulua.- Ordutegia malgutzea familiako bizitza eta laneko bizitza bateragarri egiteko.

Langileak zaindu egin behar dituen mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko senideak, edo urrunagoko mailakoak, langilearekin biziz gero, edo horien ardura hartu behar duenean, eskubidea izango du bi orduko malgutasuna izateko lanera sartu edo lanetik irteterakoan, bai eta bazkaltzeko etenaldietan ere. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuiperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuiperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuiperatzeko baimenik eman ezean".

Arau hori bera jasota dago urtero onartzen den administrazio eta zerbitzuetako langileen lanaldiari, ordu kontrolari, oporrei eta baimenei buruzko zirkularrean. Zehazki, 2022. urterako, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitateko gerentearen 2021eko azaroaren 19ko erabakia onartu da, eta haren 14.2 artikulua honako hau dio:

"14.2. Ordutegia malgutzea familiako bizitza eta laneko bizitza bateragarri egiteko (14. atala, 2002ko azaroaren 27ko Batzorde Parekidearen akordioarena, Akordio Arautzailea eta III. Hitzarmen Kolektiboaren 53. artikulua hobetzeko baldintzei buruzkoa).

14.2.1. Langileak odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko 2. mailara arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat zaindu behar badu, mugikortasun arazoak dituelako edo gaixotasun larri iraunkor bat duelako, bi ordura arteko ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du sartzeko eta ateratzeko ordutegian, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta, egoera hori txosten medikoaren bidez egiaztatuz gero. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuiperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuiperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuiperatzeko baimenik eman ezean.

14.2.2. 12 urtetik beherako seme-alabak beren ardurapean dituzten langileak 9:30era arte sartu ahal izango dira lanera, edo, aukeran, bazkaltzeko etenaldia 12:45ean hartuko dute, gero ateratzeko ordua lanaldia osatu arte atzeratuta. Edonola ere, hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuiperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuiperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuiperatzeko baimenik eman ezean."

HOBETZEKO PROPOSAMENA



Indarrean diren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzko 2002ko azaroaren 27ko akordioaren (IV. akordioa) 14. artikulua aldatzen da, eta, horren ondorioz, administrazio eta zerbitzuetako langileen lanaldiari, ordu kontrolari, oporrei eta baimenei buruzko zirkularraren 14.2 artikulua ere aldatzen da, 2022. urterako eta hurrengo urteetarako, termino hauetan:

"Langileak odolkidetasun edo ezkontza kidekasuneko 2. mailara arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat zaindu behar badu, mugikortasun arazoak dituelako edo txosten medikoaren bidez egiaztatutako gaixotasun larri iraunkor bat duelako, bi ordura arteko ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du sartzeko eta ateratzeko ordutegian, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuperatzeko baimenik eman ezean.

Langile horrek eta 14 urtetik beherako seme-alabak beren ardurapean dituzten langileek 30 minutu gehiago izango ditu, sarrera eta irteera ordutegietan, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta. Edonola ere, hartutako denbora hilabeteko zenbaketan errekuperatuko da. Egunean gehienez ordu eta laurden errekuperatu ahal izango da, zerbitzuak, hala komeni zaiolako, denbora gehiago errekuperatzeko baimenik eman ezean."

- 7. artikulua. Lanaldia murriztea kontziliazio arrazoiak direla eta

Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratuaren 37.4 artikulua, martxoaren 22ko 3/2007 LOren hamaikagarren xedapen gehigarrian emandako idazketan, honako hau ezartzen du:

"5. Legezko zaintza dela eta, sei urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen gutxitu fisiko edo psikikoren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia gutxitzeko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren zortziren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez."

Baimen hori hobetuta dago UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 42. artikuluan, eta funtzionarioen kasuan ere hala da (akordio arautzailearen 27. artikulua), UPV/EHUko AZPko langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzko 2011ko irailaren 16ko Negoziazio Mahaiaren aktan jasotako akordioaren arabera, legezko zaintza dela eta hamabi urtetik beherako adingabe bat zaintzapean duten langileentzat; baldintza berberak jasotzen zirenean indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio

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

ANUNTATZEA: JARDUNERAZ ARIKATZEN DUTEN LANGILEEN BARRIAN
ANUNTATZEA: JARDUNERAZ ARIKATZEN DUTEN LANGILEEN BARRIAN
ANUNTATZEA: JARDUNERAZ ARIKATZEN DUTEN LANGILEEN BARRIAN

LAB

LAB

UPV/EHU

CGT

UPV

Zerbitzu Publikoak

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU

Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzko 2002ko azaroaren 27ko akordioan (IV. akordioa).

HOBETZEKO PROPOSAMENA

Aldatzen da UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboaren 42. artikulua, baita funtzionarioen kasuan ere (Akordio Arautzailearen 27. artikulua), UPV/EHUko AZPko langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzei buruzko 2011ko irailaren 16ko Negoziazio Mahaiaren aktan jasotako akordioaren arabera, honako termino hauetan:

"Adingabeak, desgaitasun fisikoa edo sentsoriala duten pertsonak eta ezkontidea edo odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena, gaixotasun larri bat dutelako edo droga mendekoak direlako, errehabilitazio prozesu egiaztatu batean egonda, baldin eta langilearekin bizi badira.

Langileak, legezko zaintza dela eta, zuzeneko zaintzapean badu hamalau urtetik beherako adingabe bat, dedikazio berezia behar duen hirurogeita hamar urte edo gehiagoko pertsona bat, soldatapeko jarduerarik egiten ez duen eta desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen pertsona bat, edo zaindu behar badu gaixotasun larri etengabea duen edo egiaztatutako errehabilitazio prozesuan egonda droga mendekoa den ezkontidea, izatezko bikotea edo odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senidea edo, bizikide bada, maila urrunagoko senidea, baimen bat eskatu ahal izango du lanaldia zortziren, bosten, heren edo erdira murrizteko, ordainsariak hein berean murriztuta bere kontzeptu guztietan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ezertan eragotzi gabe, % 65 edo hortik gorako desgaitasuna duten seme-alaben kasuan, lanaldi arrunta heren bat murrizteko eskatu ahal izango da, eta horrelakoetan ordainsarien murrizketa kontzeptu guztietan jasotakoaren seiren baten baliokidea izango da."

- 8. artikulua. Irakasle atxikiaren kontratuaren iraupena eta horren ganean eragina izango duten egoerak hauek dira: aldi baterako ezintasunak, ama biologikoarentzat jaiotzagatiko baimenak; adopzio, adopziorako zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatiko baimenak; eta ama biologikoa ez den gurasoarentzako

CSU-ESU
LANGILE SINDIKAL SATASUNA
SINDICATO SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

UPV-EHU@ES-AP01E
UNION SINDICAL OBRERA
FEDERACION SINDICAL
DE VASCOS
gizalari

LAB

UPV/EHU
Sindikatua

UPV/EHU
CGT

UGT
ESP
Zerbitzu
Publikoak

Irakaskuntza Komisioak
UPV / EHU

Erakundeak

UPV/EHU

baimena, seme-alaba baten jaiotza, adopziorako zaintza, adopzio edo harrera kasuetan.

UPV/EHuko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboaren 12.3 artikulua aldatu da, amaieran ohar bat gehituta.

HOBETZEKO PROPOSAMENA:

Gauzak horrela, honako hau dio:

"3.- Kontratuak gehienez bost urte iraungo dute. Edonola ere, gehienez zortzi urtez jardun ahal izango dute irakasle atxiki eta laguntzaile legez, bai unibertsitate honetan, bai beste unibertsitatearen batean. Arduraldia osoa izango da. Kontratuak dirauen bitartean aldi baterako ezintasunagatik bajaran egonez gero edo amatasunagatik eta umeak adoptatu edo hartzeagatik baimena izanez gero, denboraldi hori ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupenaren ondorioetarako."

Horren ordean, hau jarriko da:

"3.- Kontratuak gehienez bost urte iraungo dute. Edonola ere, gehienez zortzi urtez jardun ahal izango dute irakasle atxiki eta laguntzaile legez, bai unibertsitate honetan, bai beste unibertsitatearen batean. Arduraldia osoa izango da.

Aldi baterako ezintasunak, ama biologikoarentzat jaiotzagatiko baimenek; adopzio, adopziorako zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatiko baimenek; eta ama biologikoa ez den gurasoarentzako baimenek, seme-alaba baten jaiotza, adopziorako zaintza, adopzio edo harrera kasuetan, kontratuaren iraupena eten egingo dute, non eta kontratatutako pertsonak ez duen bestelako interesik eta horrela jakinarazten dion irakasleen arloko errektoreordeari. Jakinarazpen hori egiten ez den bitartean, epea eten nahi dela ulertuko da. Egiten bada, pentsatuko da aldi baterako ezintasunak, amatasunak eta adopzioak edo harrerak ez dutela ekarri epearen zenbaketa etetea, non eta jakinarazpenean ez den berariaz adierazten eskatzaileak etena zer datatik aurrera utzi nahi duen bertan behera".

- 9. artikulua Aldi baterako ezintasunak, ama biologikoarentzat jaiotzagatiko baimenek; adopzio, adopziorako zaintza edo aldi

LANGILE SINDIKAL BATASUNA
UNIOIN KENDIAL OBRERA
UPV-EHU/CFEP-USO.ES

LSB-USO

AMUZZATAS JAKINARAZTEN DION IRAKASLEEN ARLOKO ERREKTORE ODEARI
UPV-EHU/CFEP-USO.ES

Uppziz

AMBIENTIA

LAB

UPV/EHU
CGT

UPV EHU
Zerbitzu Publikoak

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

baterako nahiz behin betiko harreragatiko baimenak; eta ama biologikoa ez den gurasoarentzako baimenak, seme-alaba baten jaiotza, adopzioarako zaintza, adopzio edo harrera kasuetan, irakasle-ikertzaileak ebaluatzeko programetan izango dute eragina, programen deialdia eta ebaluazioa UPV/EHU**n** bakarrik egin badira:

Artikulu berri bat (69 bis) sartzea proposatzen da UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboan eta UPV/EHUko funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioan (21 bis), eduki honekin:

"1. Eskatzaileen irakaskuntzako eta ikerketako merezimenduak ebaluatzean, batzordeek eta komiteek aipatutako egoerak kontuan hartuko dituzte, jarraian adierazten den moduan:

Irakaskuntzako jarduera ebaluatzean, irakaskuntza urteei eta emandako eskola orduei dagozkien merezimenduen eskakizunak egiaztatutako baimenen, eszedentzien edo baje*n* iraupenarekiko proportzioan egokituko dira.

Ikerketako jarduera ebaluatzean, aldi jakin bateko merezimenduak baloratzen direnean, ebaluazio aldi hori luzatu egingo da aipatutako baimenaren, eszedentziaren edo bajaren iraupen berberaz.

2. Bestalde, batzordeek eta komiteek kontuan hartu eta baloratu egingo dituzte —behar bezala justifikatzen direnean— desgaitasuna duten pertsonen nekez bete ditzaketen ebaluazio irizpideei eragiten dieten egoera bereziak.

3. Horrelako egoeraren batean egon diren pertsonen horrela igarotako denboran metatutako merezimenduak sartu ahal izango dituzte ebaluazio eskaeran, halakorik balego.

Era berean, ebaluazioaren ondorioak urtebetez luzatu ahal izango dituzte, baimen, eszedentzia edo baja urte bakoitzeko. Ebaluazioaren luzapena azken ebaluazio aldi edo tarteari aplikatuko zaio."

10. artikulua. Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabea zaintzeko baimena.

Artikulu bat gehituko zaie UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboari (37 bis), UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboari (72 bis), eta UPV/EHUren funtzionarioen lan baldintzak arautzeko 1996ko urriaren 10eko akordioari (27 bis). Hiru artikulu berri horien edukia honako hau izango da:



CS1-AS1
UNIÓN SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

gizalari
LAB
steilac

UPV/EHU
CGT

UPV/EHU

"Langileak, bi gurasoek, adopziorako zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, lanaldia gutxienez erdira arte murrizteko eskubidea izango du, ordainsari osoa jasota, adingabea zaintzeko ospitalean dagoen bitartean edo tratamendu etengabea jasotzen ari den bitartean, minbizia (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzikomak) edo beste gaixotasun larri bat duelako eta horren ondorioz ospitalean denbora luzez egon behar duenean eta Osakidetza edo Mufaceren txosten batean egiaztatutako zainketa zuzena, etengabea eta iraunkorra behar duenean, eta baimena luzatu egingo da gehienez, harik eta seme-alabak edo harrera iraunkorreetan edo adopziorako zaintzan hartutako pertsonak 23 urte bete arte. Horren ondorioz, seme-alabak edo harrera iraunkorreetan edo adopziorako zaintzan dagoen adingabeak 18 urte betetzea ez da izango arrazoi bat lanaldiaren murrizketarekin amaitzeko, baldin eta oraindik beharrezkoa bada hura zaintzea zuzenean eta etengabe.

Bi gurasoek, adopziorako zaintzailek edo hartzaile iraunkorrek subjektu edo gertaera eragile beragatik eskubide hori eskuratzeko beharrezkoak diren zirkunstantziak betetzen dituztenean edo, hala behar bada, aplikagarria den Gizarte Segurantzaren erregimenean horretarako ezarritako prestazioaren onuradunak izan daitezkeenean, langileak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak iraun bitartean, baldin eta beste gurasoak edo adopziorako zaintzaileak edo hartzaile iraunkorrek, dagokion lanaldiaren murrizketarako eskubidea galdu gabe, ordainsari osoa kobratzen ez badu, baimen horren arabera edo aplikagarria den Gizarte Segurantzaren Erregimenean horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea izango du bakarrik, horrek dakarren ordainsariaren murrizketarekin.

Era berean, biek UPV/EHU n zerbitzuak ematen badituzte, unibertsitateak eskubidea aldi berean erabiltzeko baimena mugatu ahal izango du, zerbitzuaren funtzionamendu zuzena bermatzeko.

Gaixotutako pertsona ezkontzen denean edo izatezko bikote gisa eratzen denean, haren ezkontideak edo izatezko bikoteak prestazioa jasotzeko eskubidea izango du, onuraduna izateko baldintzak egiaztatzen baditu".

11. artikulua. Norbere kontuetarako baimen ordaindu gabea sei hilabetera luzatzea lan kontratudun administrazio eta zerbitzuetako langileei (talde horretako hitzarmen kolektiboko 48. artikulua).

LSR-USA
LANGILE SINDIKATUAKAZESUNA
UNION SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

154-EH/18/Eb-120/EP
DIREKZIOA SINDIKATU OBRERAKO
GIZARTE SEGURANTZAREN ERREGIMENEA
GIZARTIA
UPV/EHU

LAB

UPV/EHU
CGT

ESP
Zerbitzu Publikoa

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU
GIZARTE SEGURANTZAREN ERREGIMENEA

2002ko azaroaren 27ko Akordioak, indarreko lan baldintzen hitzarmena eta hitzarmen kolektiboa hobetzeari buruzkoak (IV. akordioa), 13. artikuluan xedatzen du norbere kontuetarako baimena (lan hitzarmeneko 32. art. eta hitzarmen kolektiboko 34. art.).

Hala ere, artikulua horretako azken paragrafoak honela dio:

"(...)

Era berean, karrerako funtzionarioek sei hilabete edo urtebeteko baimen ez ordaindua eskatu ahal izango dute. Baimena izan bitartean ezin izango da egin inolako jarduera ordaindurik. Horrelakoetan, ezin izango da baimena berriz eskatu beste bost urtean zerbitzu efektiboak bete arte, baimena bukatu zenetik kontatzen hasita".

HOBETZEKO PROPOSAMENA:

Norbere kontuetarako baimen ordaindu gabea sei hilabetera luzatzea lan kontratudun administrazio eta zerbitzuetako langileei, eta, beraz, 48. artikuluari atal bat gehitzea:

"48. artikulua.- Norberaren kontuetarako baimena

(...)

9.-Lan kontratudun langile finkoek sei hilabete edo urtebeteko baimen ez ordaindua eskatu ahal izango dute. Baimena izan bitartean ezin izango da egin inolako jarduera ordaindurik. Horrelakoetan, ezin izango da baimena berriz eskatu beste bost urtean zerbitzu efektiboak bete arte, baimena bukatu zenetik kontatzen hasita."

AZKEN XEDAPENA

Akordio hau, eraginkorra izan dadin, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak berretsi beharko du, eta Euskal Herriko Agintarien Aldizkarian argitaratu beharko da, eta hitzarmen kolektibo bakoitzaren (lan kontratudun IRLak eta AZPkoak) edo lan baldintzak arautzeko hitzarmenaren (langile funtzionarioak) esparrura eramango da.

Adostasun horren erakusgarri, dokumentu hau sinatzen dute, Leioan, 2022ko martxoaren 23an.

LSB-USO
LANTZEE ENKAITATU BARRASUNA
UNION SINDICAL OBRERA
UPV-EHU@FEP-USO.ES

LAB

FAAS-
UPV/EHU
gizalan

steleak
UPV/EHU

UPV/EHU
CGT
LKN

UGT
FESP
Zerbitzu
Publikoak

Enseñanza

Irakaskuntza Komisioak
UPV/EHU

UPV/EHU



CCOO



ELA



LAB



UPV/EHU
STEILAS



UGT



CGT



USO



UPV/EHU