

Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

6537

EBAZPENA, 2010eko abenduaren 3koa, Laneko zuzendariarena, Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen III. Hitzarmenen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko xedatzen duena (hitzarmen kodearen zenbakia: 86000272011993).

AURREKARIAK

Negoiazio-mahaiko ordezkariak zuzendaritza honetan 2010eko martxoaren 15ean aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen duena urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 16.f artikulua (2009-10-13ko EHAA) dionarekin bat etorriz eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981-04-02ko EHAA) eta hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretua (1981-06-06ko BOE) aintzat hartuz.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko abenduaren 3a.

Laneko zuzendaria,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

6537

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del III Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de la Universidad del País Vasco (código de convenio número 86000272011993).

ANTECEDENTES

El día 15 de marzo de 2010 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 16.f del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (BOPV de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 3 de diciembre de 2010.

La Directora de Trabajo,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO / EUSKAL
HERRIKO UNIBERTSITATEKO ADMINISTRAZIO
ETA ZERBITZUETAKO LAN KONTRATUDUN
LANGILEEN III. HITZARMENA

ATARIKO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Funtzioen eta langileen esparrua.

Hitzarmen kolektibo honen helburua da Unibertsidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatearekin lotura finkoa edo aldi baterakoa duten administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen lan baldintzak arautzea.

2. artikulua.– Indarraldia.

1.– Hitzarmen honen eragin ekonomikoa 2010eko urtarrilaren 1etik aurrerakoa izango den arren, hitzarmena indarrean sartuko da UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartu ondoren Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunean, eta indarrean egongo da 2012ko abenduaren 31 arte; alabaina, berariaz beste epe bat ezarriko duten xedapenen indarraldia, iraupena eta baldintzak izango dira kasuan kasuko aginduetan adierazitakoak.

2.– Indarraldia behin bukatuta, hitzarmena 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera berez luzatuko da, baldin eta aldeetariko batek berariaz adierazten ez bada bertan behera utzi nahi duela.

3. artikulua.– Izaera.

Hitzarmen honek gutxienekoak jasotzen ditu, eta zatiezina da ondorio guztietarako. Bertan adostutako baldintza guztiak batasun organiko bakarra osatzen dute, eta aplikatu ere globaltasunean eta osotasunari lotuta aplikatuko dira. Ezin izango dira, beraz, testuingurutik kanpo berriro negoziatu; halaber, ezingo dira atal batzuk aplikatu eta beste batzuk baztertu. Aitzitik, hitzarmena osotasunean aplikatu eta beteko da.

4. artikulua.– Interpretazio sistematiko eta integratzailea.

Hitzarmen honetan jasotako baldintzak hitzarmenaren osotasuna kontuan hartuta ulertu eta ezarri behar dira, eta idatzian aipatu gabe utzitakoak, hutsuneak edo pasarte ilun eta zalantzarakoak ez dira hitzartutakoaren esangura zuzenerako kaltegarri izan behar.

5. artikulua.– Ezarpena.

1.– Zuzena. Hitzarmenaren sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hitzarmena zuzenean ezartzeko, eta hitzartutako baldintzetan aldaketarik ez eragiteko.

III CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL
DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO / EUSKAL
HERRIKO UNIBERTSITATEA

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios vinculado con carácter fijo o temporal a la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

Artículo 2.– Ámbito temporal.

1.– El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012 -excepto en aquellas previsiones en que expresamente 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-, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010,

2.– Concluido el período de vigencia, se prorrogará a partir de 1 de enero de 2013, por la tácita reconducción, si no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 3.– Carácter.

El Convenio tiene un carácter mínimo, necesario e indivisible a todos los efectos. 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 de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 4.– Interpretación sistemática e integradora.

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

Artículo 5.– Aplicación.

1.– Directa. Las partes signatarias del Convenio 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.- Lehentasunezkoa. Hitzarmen honetako artikulua eta xedapenek lehentasuna izango dute beste edozeinen gaineratik, eta bertan zehaztuta ez dauden gaietarako indarreko arautegia ezarriko da.

6. artikulua.– Batzorde Parekidea eta arazoak konpontzeko jardunbidea.

1.- Helburua. III. Hitzarmen Kolektiboa behin indarrean sartu ondoren, bere Batzorde Parekidea eratuko da, eta batzorde horrek eskumena izango du hitzarmenaren interpretazio, iraunaldi edo ezarpenak sor ditzaketen arazoak aztertu eta konpontzeko, bai eta tresna juridiko horren eta bere eranskinen gaien jarraipena egin eta gai horiek garatzeko ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

2.- Osaera. Batzorde Parekidea osatuko dute hitzarmena izenpetu duten sindikatu bakoitzeko bi kide titularrek eta Administraziooko beste horrenbeste ordezkariak. Sindikatu sinatzaile bakoitzak aholkulari bat eraman ahal izango du Batzorde Parekidearen bileretara, eta administrazioak ere dagozkion aholkularitza eduki ahal izango du.

3.- Bileretara joatea. Batzorde Parekidean sindikatuetako ordezkariak diren kideek eta eurek izendatutako aholkulariek batzorde horrek deitutako bileretara joateko baimen ordaindua izango dute. Baimen hori ezin izango dute hartu eskubidez dagozkien sindikatuko ordu kredituen kargura.

4.- Funtzionamendua. Batzorde Parekideak hitzarmena izenpetu ondorengo lehenengo bileran ezarriko ditu bere funtzionamendurako arauak.

5.- Bileren maiztasuna. Batzorde Parekideak bi hilerik behin egingo ditu ohiko bilerak, eta bilerarako deia gutxienez bost egun natural baino lehenago egin beharko da. Ezohiko bilerak egingo dira horiek premiazkoak direnean, eta bilera horien berri aldezturik eman beharko da, gutxienez hiru lanegun lehenago.

6.- Bilera deia eta aztergai zerrenda. Bilera deia idatziz egingo da, eta zehatz-mehatz adierazi beharko da aztergaien zerrenda, bai eta bilera zein egun eta ordutan eta zein tokitan egingo den ere. Bileran bi aldeek egon beharko dute derrigor. Aztergaien zerrendan administrazioak zein sindikatuek proposaturiko gaiak zehaztuko dira, eta proposamena egin duen alderdiak dokumentazioa bidali beharko du bilera baino gutxienez hiru egun lehenago. Deitutako bileran astirik ez badago aurreikusitako gai guztiak aztertzeko, beste bilera dei bat egingo da aztertu gabeko gaiak lantzeko.

7.- Erabakiak hartzea. Batzorde Parekidearen erabakiak behar bezala formalizatuko dira dagozkien aktekin, eta hitzarmenaren eranskintzat hartuko dira.

2.- Preferente. Los artículos y disposiciones contenidas en este Convenio se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, 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. Una vez en vigor, se constituirá la Comisión Paritaria de este III Convenio Colectivo, que será competente para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación de este Convenio, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

2.- Composición. Estará integrada por dos miembros titulares de cada una de las centrales sindicales firmantes y otros tantos representantes de la Administración. A las reuniones de la Comisión Paritaria cada una de las centrales firmantes podrá asistir acompañada de un asesor o asesora, pudiendo también disponer la Administración del asesoramiento oportuno.

3.- Asistencia. Los miembros de la Comisión Paritaria representantes de las Centrales Sindicales y, en su caso, los asesores o asesoras designados por las mismas, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido para la asistencia a las reuniones de la misma a que fueran convocados, sin que tal permiso se realice con cargo a los créditos horarios sindicales a que los mismos tuvieran derecho.

4.- Funcionamiento. La Comisión Paritaria fijará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que se convoque tras la firma del presente Convenio.

5.- Periodicidad de las reuniones. La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente cada dos meses y con una antelación mínima de cinco días naturales. En casos de reconocida urgencia se celebrarán reuniones extraordinarias preavisadas con al menos tres días hábiles.

6.- Convocatoria y orden del día. Las convocatorias se formalizarán por escrito, reflejando con claridad el lugar, fecha y hora de la reunión y los puntos que constituyen el orden del día, siendo obligatoria la presencia de ambas partes. Se incluirán en el orden del día los puntos planteados por la Administración o por cualquiera de las Centrales Sindicales, debiendo enviarse por la parte ponente la correspondiente documentación con una antelación de al menos tres días. Cuando en la reunión convocada no se hubieran tratado todos los temas previstos se fijará una nueva convocatoria para el tratamiento de los temas que quedaran pendientes.

7.- Adopción de acuerdos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, debidamente formalizados con su correspondiente acta, serán considerados como anexos

Akta horiek ezingo dute hitzartutakoaren esangura zuzena aldatu. Erabakiak hartzeko bi alderdien gehiengo beharko da, kontuan izanda sindikatuetakoa ordezkarien botoa haztatu egingo dela azken hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera.

8.– Idazkaria. Administrazioak idazkari bat izendatuko du, aktak idatzi eta zainduko dituena, bai eta ziurtagiriak egin ere. Era berean, Batzordearen funtzionamenduari dagozkion gaietan bi alderdien arteko harremana bideratuko du.

9.– Aktak. Aktak idazkariak idatziko ditu bilera bakoitzean, gorabeheren eta erabakien berri emanez; akta horiek gehienez bi hilabeteko epean igorriko dira onarpena jaso dezaten, eta euskaraz eta gazteleraz egongo dira idatzita.

10.– Erabakiak betetzea eta argitaratzea. Batzorde Parekidean hartutako erabakiak lotesleak izango dira bi alderdientzat, eta erabakia hartu eta egutegiko 20 egunen buruan bete beharko dira, erabakian bertan bestelakorik adierazi ezean. Erabakiek pertsona jakin batzuei baino eragiten ez dietenean, erabaki horiek eragindakoei bakarrik jakinaraziko zaizkie, baina eragin orokorrekoak direnean, ahalik eta zabalkunderik handiena izango dute. Halaber, bidezkoa denean, EHAAn argitaratuko dira.

11.– Batzorde Parekideak bere mendeko beste azpibatzerde eta lan talde batzuen esku utz dezake zenbait gai ikertu, landu eta horien gaineko erabakia hartzeko ardura, gai horien ezaugarriak direla-eta horretarako beharrik izanez gero.

12.– Arazoak konpontzeko prozedura. Hitzarmenaren interpretazioa, iraunaldia edo ezarpena dela-eta arazorik badago, Batzorde Parekideari jakinaraziko zaio, eta hark horren inguruko erabakia hartu beharko du. Bi alderdiek elkarriketaren bidea agortzeko konpromisoa hartuko dute. Batzorde Parekidean adostasunik lortu ezean, bi alderdiek bitartekotzara joko dute. Kasu horretan, presio edo gatazka neurririk hartu aurretik, ados jarri ondoren bi aldeek kasuan kasuko auzirako proposaturiko hirukotetik izendatu beharko da bitartekaria, zortzi laneguneko epean.

7. artikulua.– Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honek ordezkatu egiten ditu orain arte aldean arteko lan harremanak arautu dituzten itun eta bestelako xedapenak. Beraz, bertan behera geratuko dira eta ez dute izango inolako ondorioz, hitzarmen honetan jasotakoek bereganatu eta berdinduko dituztelako.

Izaera globalez eta urteko zenbaketan hitzarmen honetan jasotakoa gairatzen duten baldintza partikularrak errespetatu egingo dira, baina ad personam besterik ez dira mantenduko. Gainera, baldintza ho-

del Convenio, no pudiendo contravenir el recto sentido en él pactado. Se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto ponderado entre la representación sindical conforme a los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

8.– Secretario. La Administración designará un Secretario o Secretaria, que redactará y custodiará las actas de las reuniones, a quien corresponderá expedir las oportunas certificaciones y canalizar la relación de ambas partes en cuantos aspectos se deriven del funcionamiento de la Comisión.

9.– Actas. Las actas se levantarán en cada sesión por el Secretario o Secretaria, expresando las incidencias y acuerdos; se remitirán para su aprobación en un plazo no superior a dos meses e irán redactadas en euskera y castellano.

10.– Ejecución y publicación de acuerdos. 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 les dará la máxima publicidad cuando fueran de alcance general. Asimismo, se publicarán en el BOPV cuando fuera procedente.

11.– La Comisión Paritaria podrá delegar en Subcomisiones o Grupos de trabajo de ella dependientes el estudio, tratamiento y, en su caso, acuerdo sobre aquellos temas o materias que por sus características así lo demanden.

12.– 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 interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, 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 la persona mediadora o conciliadora de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Artículo 7.– Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones de este Convenio sustituyen a los pactos y otras disposiciones que hasta ahora han regulado las relaciones de trabajo entre las partes, que quedarán extinguidas y sin efecto, y absorbidas y compensadas por las de este Convenio.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente ad personam, las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de

riek lehenagoko arau estatalen batetik edo kolektiboki hitzartutakoren batetik eratorriak izan behar dute.

I. TITULUA LANAREN ANTOLAKETA ETA PLANTILA

8. artikulua.– Lanaren antolaketa.

1.– Indarrean dauden legeen arabera, lanaren antolaketa administrazioaren ez beste inoren ahalmena da –Gobernu Kontseiluak onarturiko organigramen eta Plangintza Batzordean aurkezturiko monografiaren menpekoa–, eta horren aplikazio praktikoa hitzarmen honen eraginpeko administrazio esparruetako unitate organikoetako buruei dagokie; hori guztia langileei aitortzen zaizkien entzunaldi, aurretiazko kontsulta eta informaziorako eskubide eta ahalmenen kaltetan joan gabe, hala baitago ezarrita martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bitartez onarturiko Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 40., 41. eta 64.1 artikuluetan.

2.– Lana antolatzearen helburua da zerbitzuek eraginkortasun maila egokia izatea, zerbitzu horiek dituzten giza baliabideen eta baliabide materialen erabilera optimoan oinarriturik. Hauek dira abiaburuko irizpideak:

- a) Giza baliabideak planifikatu eta antolatzea.
- b) Plantilak zerbitzuaren beharretara egokitzea.
- c) Langileak lanera modu egokian eta eraginkorren atxikitzea.
- d) Langileak profesional bihurtzea eta langile horien promozioa bultzatzea.
- e) Lanpostuak identifikatu eta baloratzea.
- f) Lan prozesu eta metodoak arrazionalizatu, sinplifikatu eta hobetzea.

9. artikulua.– Erreferentziako plantila.

1.– Erreferentziako plantila plangintzarako tresna bat da. Plantila hori eta gestiorako tresna bat den lanpostuen zerrenda elkarren osagarri dira. Erreferentziako plantila UPV/EHUko Estatutuaren jasota dago, eta plangintzarako elementu eragile bat da, bai eta eredu edo estandar bat ere. Lanpostuen zerrendaren bilakaera plantila horren arabera izango da; izan ere, etorkizunean proposatuko diren lanpostuen zerrendako aldaketak erreferentziako plantilaren esparruan egin beharko dira.

2.– Bestalde, zehaztu beharra dago erreferentziako plantilak zehazturiko esparruan beharrak identifikatzen direla; eta, aitzitik, lanpostuen zerrendak lanpostuak identifikatzen dituela, une bakoitzean zer lanpostu dauden azalduz. Gainera, plantila hori etengabe aberastu eta aldatu behar da, hain zuzen egoera

norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

TÍTULO I ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PLANTILLA

Artículo 8.– Organización del trabajo.

1.– Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración -con sujeción a los organigramas aprobados en el Consejo de Gobierno y monografías presentadas en la Comisión de Planificación- y su aplicación práctica corresponde a las personas titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras en los artículos 40, 41 y 64.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2.– El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Son criterios inspiradores los siguientes:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de trabajadores y trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción del personal.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9.– Plantilla de Referencia.

1.– La plantilla de referencia es un instrumento de planificación que se complementa perfectamente con la relación de puestos de trabajo (RPT), que es un instrumento de gestión. La plantilla de referencia, contemplada en los Estatutos de la UPV/EHU, se constituye en elemento motriz de la planificación, en modelo o patrón en torno al cual debe evolucionar la RPT, pues todas las modificaciones que en el futuro se propongan para ésta deben realizarse en el marco de aquélla.

2.– La plantilla de referencia, conviene precisar, define el marco en el que se identifican necesidades, mientras que la RPT identifica puestos, describiendo la totalidad de los existentes en cada momento. Debe ser, además, objeto de permanente enriquecimiento y mutabilidad, precisamente por la necesidad de adap-

berrietara egokitu ahal izateko, betiere eraginkortasun, eragimen eta kalitate irizpideei jarraiki. Lanpostuen zerrenda lanpostuak antolatzekeo tresna bat da, baldintzak objektibotasunez mugatzen dituena. Erreferentziako plantila, berriz, asmo handiagoa duen helburu garrantzitsu bat betetzeko sortu zen: baliabideak uneko beharren arabera ez ezik, aurreikus daitezkeen eskakizunen arabera ere planifikatzeko, hain zuzen. Izan ere, aurretik jakin daiteke zer eskakizun egongo den, unibertsitateak etengabe egokitu behar baititu bere arloko jarduera gero eta zorrotzagoak.

10. artikulua.– Lanpostuen zerrenda.

1.– Lanpostuen zerrendan jasoko dira aurrekontuetan diruz hornituta dauden lanpostu guztiak. Zerrenda hori gestiorako tresna bat da, eta bere bitartez administrazioak bere barne egitura arrazionalizatu eta antolatzen du, bai eta lanpostu bakoitza betetzeko zer baldintza eskatuko den zehaztu ere.

Lanpostuen zerrendetan honako hauek agertu behar dira: lanpostuaren izena; titulazio taldea; kategoria profesionala; espezialitatea; lanpostuari atxikitako campusa, ikastegia, saila edo zerbitzua; arduraldia; lanaldi mota; lanpostua betetzeko eskatutako titulazioa; hizkuntza eskakizuna (eta derrigortasun data, halakorik izanez gero); lanpostua betetzeko bestelako eskakizun batzuk (halakorik izanez gero) eta ordainsari maila.

2.– Lan kontratudun langileen lanpostuen zerrendak aldatzeko proposamenak UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartuko ditu, gerentearen proposamenari jarraiki, eta alde aurretik Plangintza Batzordearekin negoziatu ondoren.

3.– Lanpostuen zerrenda aldatzeko lan kontratudun langile finko batek betetako lanpostua amortizatzea dakarrenean, berrituko da langile hori amortizatutako lanpostuaren kategoria profesional eta espezialitate bereko beste lanpostu bati behin betiko atxikitako zaiola. Ezaugarri bereko lanposturik ez badago, egiaztatutako titulazio eta esperientziarekiko bateragarria izango den sailkapen talde bereko beste lanpostu bati atxikitako zaiola. Edonola ere, hasierako lanpostuari dagozkion ordainsariak berrituko zaizkio. Gainera, lehentasuna izango du bere kategoria eta espezialitate bereko lanpostu batera aldi baterako atxikitzekeo, lanpostu hori arauzko prozeduraren bidez bete arte.

4.– Lanpostuen zerrendan lanpostu bakoitzari esleituriko ordainsari mailak zehazten du hitzarmen honen eraginpeko langile guztien ordainsaria; eta, horrez gain, langileek bidezkoak diren osagarriak jasoko dituzte.

11. artikulua.– Bateriaezintasunak.

UPV/EHUko lan kontratudun langile finkoei eta aldi baterakoei honako lege hau aplikatuko zaie: 53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Administrazio Publikoetako Zerbitzuetako Langileen Bateriaezintasunei buruzkoa.

tación a situaciones cambiantes, siempre bajo criterios de eficacia, eficiencia y calidad. A diferencia de la RPT, instrumento ordenador de puestos -con tasación objetiva de requisitos-, la plantilla de referencia, tiene desde su inicio un objetivo más ambicioso y relevante, cual planificar los recursos en función de las necesidades actuales pero también de los requerimientos predecibles fruto de la necesidad de adecuación permanente de la universidad de un panorama de actuaciones cada vez más exigentes en su propio ámbito.

Artículo 10.– Relación de puestos de trabajo.

1.– La relación de puestos de trabajo incluirá la totalidad de los existentes dotados presupuestariamente, siendo el instrumento de gestión a través del cual la Administración racionaliza y ordena su estructura interna, y define los requisitos exigidos para el desempeño de cada uno de ellos.

Se reflejará en los mismos la denominación de los puestos, Grupo de titulación, Categoría profesional, Especialidad, Campus, Centro, Departamento o Servicio al que se halle adscrito, régimen de dedicación, tipo de jornada, titulación exigida para su desempeño, perfil lingüístico y, en su caso, fecha de preceptividad, otros requisitos exigidos para su desempeño cuando los hubiere y nivel retributivo asignado.

2.– Las propuestas de modificación de las RPTs del personal laboral se aprobarán por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU a propuesta del Gerente y previa negociación en la Comisión de Planificación.

3.– Cuando la modificación de la RPT conlleve la amortización de un puesto de trabajo ocupado por personal laboral fijo, se garantiza la adscripción definitiva a un puesto de trabajo de la misma Categoría Profesional y Especialidad que el puesto amortizado y, de no existir un puesto de trabajo de estas características se procurará que la adscripción sea a otro del mismo Grupo de Clasificación que sea compatible con la titulación y experiencia acreditadas. En todo caso, quedan garantizadas las retribuciones del puesto de trabajo de origen. Además, tendrá preferencia para la adscripción provisional a una vacante de su Categoría y Especialidad hasta la cobertura por el procedimiento reglamentario.

4.– Las retribuciones de todo el personal incluido en el presente Convenio vienen determinadas por el nivel retributivo asignado a cada puesto de trabajo en la RPT, sin perjuicio de los complementos que fueran procedentes.

Artículo 11.– Incompatibilidades.

Al personal laboral de la UPV/EHU, fijo o temporal, le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Bateragarria izango den beste jarduera batean aritzeko, aldeztu aurretik bateragarritasun baimena eskatu behar da, eta baimen hori izandakoan bakarrik aritu ahal izango da bigarren jarduera horretan. Bestalde, lan kontratu finko bat edo aldi baterako lan kontratu bat gauzatzean, langileak UPV/EHUrekin bateragarria ez den beste jarduerarik ez duela betetzen adierazi behar du.

II. TITULUA SAILKAPEN PROFESIONALA

12. artikulua.– Sailkapen profesionala.

1.– Langileen Estatutuaren 22. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileak I. eranskinean jasotako talde, kategoria, espezialitate eta lanpostuetan sailkatzen dira. Talde, kategoria, espezialitate eta lanpostu horietan biltzen da AZPko lan kontratadun langileen jardueren multzoa.

2.– Lanpostuen zerrendako dotazio bakoitza dagokion kategoria profesionalan eta sailkapen taldean sarturik dago, eta ezarritako espezialitateetako eta lanpostu batean kokaturik.

3.– Sailkapen talde eta espezialitate berekoa izateak gaitzen du espezialitate bakoitzak atxikirik duen kategoria profesionalan sartutako lanpostuei dagozkien eginkizun eta lanak betetzeko inolako mugarik gabe, lanpostuen zerrendan jasotako titulazio espezifikoei edo bestelako eskakizunek ezarritako mugak salbu.

Kategoria profesional berean espezialitate bat baino gehiago egonez gero, beharrezko bideak ezarriko dira aukera egon dadin jatorrizko lanpostuaren espezialitateaz bestelako espezialitateak duten lanpostuak betetzeko, baina beren kategoria bereko lanpostuetan sartu nahi dutenek lehentasuna izango dute zuzenean sartzeko.

4.– Sailkapenerako sistema hau ezartzen da, halaber, lan kontratadun langileen mugikortasun funtzional eta geografikoa errazteko, eta beren promozioa bultzatzeko hitzarmen honetan ezarritako mekanismoen bidez.

5.– Sailkapen profesional hau osatzen duten sailkapen taldeak, kategoria profesionalak, espezialitateak eta lanpostuak dira hitzarmen honen I. eranskinean jasota daudenak.

13. artikulua.– Sailkapen elementuak.

1.– Sailkapen taldeak.

Sailkapen taldeek multzo bakar batean biltzen dituzte gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuko eduki orokorrak; eta barnean hartzen dituzte kategoria profesionalak, non kokatzen diren lanpostuen

Para el desempeño de una segunda actividad compatible deberá solicitarse, con carácter previo, la correspondiente autorización de compatibilidad, y únicamente tras su concesión, en su caso, podrá desempeñarse efectivamente esa segunda actividad. No obstante, a la formalización de un contrato laboral, fijo o temporal, el trabajador o trabajadora deberá prestar declaración de que no desempeña otra actividad incompatible con la de la UPV/EHU.

TÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.– Clasificación Profesional.

1.– A efectos de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasifica en los Grupos, Categorías, Especialidades y Puestos de trabajo que se contienen en el anexo I, y que abarcan el conjunto de la actividad desarrollada por el PAS laboral.

2.– Todas las dotaciones de la relación de puestos de trabajo están integradas en su correspondiente Categoría Profesional y Grupo de Clasificación, y encuadradas en una de las Especialidades y Puestos de Trabajo que se fijan.

3.– La pertenencia al mismo Grupo de Clasificación y Especialidad capacita para el desempeño de todas las funciones y tareas propias de los puestos incluidos en la Categoría Profesional a que se adscribe cada Especialidad, sin más limitaciones que las que pudieran derivarse de la exigencia de titulaciones específicas y otros requisitos que pudiera contemplar la relación de puestos de trabajo.

Cuando en la misma Categoría Profesional hubiere más de una Especialidad, se establecerán los mecanismos precisos que permitan la provisión de puestos de Especialidad distinta a la de origen, sin perjuicio de la preferencia para el acceso directo que en todo caso tendrán quienes opten a otros puestos de su misma Especialidad.

4.– Este sistema de clasificación se establece asimismo con el fin de facilitar la movilidad funcional y geográfica del personal laboral, así como para favorecer su promoción a través de los mecanismos que se establecen en el presente Convenio.

5.– Los Grupos de Clasificación, las Categorías Profesionales, Especialidades y Puestos de trabajo que componen esta clasificación profesional son las contempladas en el anexo I de este Convenio.

Artículo 13.– Elementos de la clasificación.

1.– Grupos de Clasificación.

Los Grupos de Clasificación agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las diversas Categorías Profesionales en las que se encuadran los

zerrendako lanpostuak. Sailkapen talde jakin batekoa izateak zehaztuko du antzinasunagatiko ordainsari osagarriaren zenbatekoa.

I. taldea: zerbitzuko edukiaren prestakuntza edo espezializazio maila handia dela eta, talde hau osatzen duten kategoria profesionaletan sartzeko beharrezkoa izango da doktore, lizentziadun, ingeniari edo arkitecto titulua edo titulu baliokideren bat izatea.

II. taldea: talde hau osatzen duten kategoria profesionalei dagokien zerbitzuko edukiaren prestakuntza edo espezializazio mailak titulu hauetako bat izatea eskatuko du: ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa edo titulu baliokidea.

III. taldea: talde hau osatzen duten kategoria profesionalei dagozkien lanbideetan burutu beharreko eginkizun eta lanen konplexutasuna dela eta, gaikuntza profesionala egiaztatu beharko da, eta lanbidean jardun ahal izateko beharrezkoa izango da goi mailako Baxilergoa edo Lanbide Heziketako goi mailako teknikariaren edo teknikari espezialistaren titulua edo titulu baliokideren bat izatea, edo lanpostuan gutxienez hamar urteko lan esperientzia praktikoa, titulu horien parekoa, izan dela egiaztatzea.

IV. taldea: talde hau osatzen duten kategoria profesionalei dagozkien eginkizun eta lanak burutzeko eskatuko da Bigarren Hezkuntzako graduatuaren titulua, Oinarrizko Hezkuntza Orokorreko titulua edo Lanbide Heziketako erdi mailako teknikariaren edo teknikari laguntzailearen titulua edo titulu baliokideren bat izatea, edo lanpostuan gutxienez hamar urteko lan esperientzia praktikoa, titulu horien parekoa, izan dela egiaztatzea.

III. eta IV. taldeetan ezarritako esperientzia hori kontuan hartuko da baldin eta lan kontratuarekin eta Gizarte Segurantzako altarekin egiaztatzen bada, eta baldin eta lan esperientzia horretako eginkizunak badira UPV/EHUko lan kontratudun langile finkoa izanda lortu nahi den kategoria profesionalak eta espezialitateak dituenak. Kasuan kasuko hautaketa prozesuen bitartez unibertsitatean lanean hasteko probak egiteko eskatutako titulazioa eduki beharko da; alabaina, salbuespen kasuetan, IV. taldean sartzeko nahikoa izango da eskola ziurtagiria edukitzea eta UPV/EHU zerbitzuak betetzen hamar urte bete direla egiaztatzea.

2.- Kategoria profesionalak.

Sailkapen talde jakin batekoa izateak eta prestakuntza profesional edo/eta akademiko zehatz bat eskatzen duten funtzio homogeen eta espezifiko batzuk biltzeak zedarritzen dute kategoria profesionala. Kategoria profesional bakoitzean espezialitate bat edo bat baino gehiago sar daiteke.

puestos de la RPT. La pertenencia a los mismos determinará el importe del complemento salarial de antigüedad.

Grupo I: estará integrado por aquellas Categorías Profesionales que por el contenido altamente cualificado y/o especializado de su prestación exijan para acceder a las mismas hallarse en posesión de un Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo II: estará integrado por aquellas Categorías Profesionales con un grado de cualificación o especialización en el contenido de su prestación que demandan hallarse en posesión de un Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalente.

Grupo III: estará integrado por aquellas Categorías Profesionales a las que corresponda la realización de funciones y tareas propias de una profesión que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada y para cuyo ejercicio habilite la posesión de un Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, o acreditar una experiencia laboral práctica equivalente en el desempeño del puesto de trabajo por un período no inferior a diez años.

Grupo IV: estará integrado por aquellas Categorías Profesionales a las que corresponda la realización de funciones y tareas para cuyo desempeño resulte exigible el Título de Graduado en Enseñanza Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico Medio o Técnico Auxiliar o equivalente, o acreditar una experiencia laboral práctica equivalente en el desempeño del puesto de trabajo por un período no inferior a diez años.

Sólo computará la experiencia contemplada en los Grupos III y IV cuando se acredite con contrato laboral y alta en la seguridad social y se corresponda con las funciones propias de la categoría profesional y especialidad a que se pretenda acceder disponiendo de la condición de laboral fijo en la UPV/EHU. Para las pruebas de ingreso a través de los correspondientes procesos selectivos se deberá estar en posesión de alguna de las titulaciones requeridas, si bien, excepcionalmente, se podrá tomar parte para ingreso en el Grupo IV estando en posesión del Certificado de Escolaridad y teniendo acreditados diez años de antigüedad en la prestación de servicios en la UPV/EHU.

2.- Categorías Profesionales.

La Categoría Profesional viene delimitada por su pertenencia a un Grupo de Clasificación y por agrupar un conjunto de funciones homogéneas y específicas para cuya realización es necesario poseer una determinada cualificación profesional y/o académica. Cada Categoría Profesional podrá integrar una o varias Especialidades.

Batzorde Parekidearen erabakiaren bidez, kategoria profesional berriak sartuko dira, hori beharrezkoa denean lan antolaketaren beharrei hobeto erantzuteko, edo dagoeneko lehendik dauden kategoria profesionalak behar bezala egokitzen ez zaizkien funtzio berriak betetzeko. Batzorde horrek berak zehaztuko ditu baldintzak izan daitezkeen kategoriak, bere proposamenak eta baldintzetan norainokoa arazoituz.

3.- Espezialitateak.

Sailkapen talde eta kategoria profesional bakoitzaren barruan, lanpostuak espezialitatean biltzen dira; izan ere, hitzarmen honetako lan kontratadun langileek esleiturik dituzten eginkizunen artean, lanpostu batzuk sektore edo jardura profesional bereko eginkizunak dituzte.

Batzorde Parekidearen erabakiaren bidez espezialitate berriak sartuko dira, hori beharrezkoa denean lan antolaketaren beharrei hobeto erantzuteko, edo dagoeneko lehendik dauden espezialitateei behar bezala egokitzen ez zaizkien sektore edo jardura profesional berriak kontuan hartzeko.

4.- Lanpostuak.

Orain arte aipatutako kontzeptuak ofizialki banan-banan gauzatzen dira lanpostuen zerrendan jasotzen diren «lanpostuak» izeneko sailkapen elementuetan. Lanpostuak baloraziorako monografia bera eta soldata bera duten sailkapen elementuak dira, eta lanpostu batek dotazio bat edo bat baino gehiago izan dezake, lanpostu bereziak izatearen edo ez izatearen arabera. Lanpostu bereko dotazio desberdinek antolaketa unitate bera edo desberdina izan dezakete atxikita, baina horrek ez ditu ezertan aldatuko lanpostuari ezarritako ordainsariak.

Antolaketa beharrei erantzuteko eta salbuespen gisa, bi sailkapen taldetara irekitako lanpostuak egon ahal izango dira; kasu horretan, antzinatasuna ordaintzeko, maila goreneko taldea hartuko da kontuan, hitzarmen honen 57.3 artikuluan ezarritakoari jarraiki.

Administrazioak dagoeneko lehendik dauden lanpostuez bestelako lanpostu bat sortzea proposatzerakoan, lanpostu hori dagokion talde, kategoria eta espezialitatean kokatuko du, aldez aurretik Batzorde Parekidearekin adostu ondoren.

III. TITULUA UNIBERTSITATEAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA. LAN POLTSAK

14. artikulua.– Unibertsitatean sartzea. Enplegu eskaintza publikoa.

1.– Hitzarmen kolektibo honetako 15. eta 16. artikuluek arautzen dituzten prozesuetan (hau da, lanpostu hutsak betetzeko prozesuetan eta barne pro-

Corresponderá por acuerdo de la Comisión Paritaria introducir, si fuera necesario, nuevas Categorías Profesionales que respondan mejor a necesidades de la organización del trabajo o para atender nuevas funciones que no guarden la debida correspondencia con las Categorías Profesionales ya existentes. Esta misma Comisión determinará las Categorías que pudieran resultar equivalentes, motivando la propuesta y el alcance de la equivalencia.

3.- Especialidades.

Dentro de cada Grupo de Clasificación y Categoría Profesional, la Especialidad se proyecta sobre los distintos puestos de trabajo, por su identificación con un mismo sector profesional o de actividad en el panorama de funciones que tiene atribuidas el personal laboral de este Convenio.

Corresponderá por acuerdo de la Comisión Paritaria introducir, si fuera preciso, nuevas Especialidades que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o para atender nuevos sectores profesionales o de actividad que no se correspondan con ninguna de las Especialidades ya existentes.

4.- Puestos de trabajo.

Los conceptos hasta ahora enumerados se materializan oficialmente de forma individualizada en los denominados «puestos de trabajo» recogidos en la RPT, elementos de clasificación que comparten una misma monografía a efectos de valoración y, en consecuencia, un mismo salario, y de los que puede haber una o varias dotaciones, según se trate de puestos singularizados o no. Las distintas dotaciones de un mismo puesto de trabajo podrán estar adscritas a la misma o a distintas unidades organizativas, sin que ello represente alteración alguna en las retribuciones fijadas para el puesto.

Por necesidades de organización y con carácter excepcional, podrá haber puestos de trabajo abiertos a dos Grupos de Clasificación, abonándose en este caso la antigüedad por el Grupo más alto conforme a lo dispuesto en el artículo 57.3 de este Convenio.

Cuando la Administración proponga la creación de un nuevo puesto de trabajo distinto de los ya existentes, lo encuadrará dentro del correspondiente Grupo, Categoría y Especialidad, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

TÍTULO III INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS. BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 14.– Ingreso. Oferta pública de empleo.

1.– Los puestos de trabajo que resulten vacantes de los procesos de provisión de vacantes y promoción interna regulados en los artículos 15 y 16 de este

moziorako prozesuetan) hutsik geratutako lanpostuak izango dira UPV/EHUko lan kontratudun langileen-tzako lan eskaintza publikoan sartuko direnak.

2.– UPV/EHUko lan kontratudun langile finkoa izateko deialdi publikoa egingo da, berdintasun, me-rezimendu, gaitasun eta publizitate printzipioak ber-matuz. Deialdiaren edukia bat etorriko da Euskal Ad-ministrazio Publikoen zerbitzupeko lan kontratudun langileen sarbidea arautzeko indarreko xedapenetan ezarritakoarekin. Edonola ere, izangaiek lanpostuen zerrendan eskatutako baldintzak (titulazioari buruz-koak eta gainerakoak) bete beharko dituzte.

3.– UPV/EHUK sindikatuekin negoziatuko ditu unibertsitatean sartzeko prozeduretarako deialdien oinarriak. Administrazio eta zerbitzuetako lan kontra-tudun langileentzako lan eskaintza publikorako deial-dien multzoak kupo bat gorde beharko du, gutxienez bete beharreko lanpostu hutsen ehuneko bosta, le-hentasuna eta erreserba kupo handiagoa emanaz ba-lizko minusbaliotasunen batekin bateragarriak diren jarduerak dituzten plaza hutsei.

4.– Epaimahaien osaera. Epaimahai bakoitza osa-tuko dute administrazioko hiru ordezkariak (horietako bat epaimahaiko burua) eta langileen bi ordezkariak, eta horiek guztiek gorde beharko dituzte inpartzial-tasun eta profesionaltasunaren printzipioak. Halaber, ahaleginak egingo dira emakume eta gizonen arteko parekotasuna lortzeko. Idazkari bat ere egongo da, administrazioak izendaturikoa. Idazkari horrek hitz egiteko eskubidea izango du, baina ez botoa emate-koa.

5.– Proba aldia. Unibertsitatean sartu berri diren langileek proba aldi bat igaro beharko dute, eta aldi baterako ezgaitasuna ez da kontuan hartuko denbo-ra hori kontatzerakoan. Proba aldia hiru hilabetekoa izango da I. eta II. sailkapen taldeetako langileen ka-suan, eta hilabetekoa gainerako langileen kasuan.

15. artikulua.– Lanpostu hutsak betetzea.

1.– Lanpostu hutsak behin betiko betetzeko lehia-keta espezifikoa egingo dira, eta horietan parte hartu ahal izango dute kasuan kasuko deialdian ezarritako baldintzak betetzen dituzten lan kontratudun langile finkoek. Hala, kolektibo horretako langileen mugi-kortasuna eta hobekuntza profesionala ahalbidetuko dira.

2.– Sindikatuekin negoziatuko dira deialdien oina-riak. Oinarri horietan bereziki aintzat hartuko dira emandako zerbitzuak.

3.– Prozedurak bi fase izango ditu: lehenengo fase-an deialdiko egunean hutsik dauden lanpostu guztiak eskainiko dira. Bigarren edo ondorengo fasean eskai-niko dira lehenengo faseko esleipenen ondotik hutsik geratutako lanpostuak; eta, halaber, ondoz ondoko

Convenio Colectivo constituirán la oferta de empleo público de personal laboral de la UPV/EHU.

2.– El acceso de personal laboral fijo al servicio de la UPV/EHU se realizará mediante convocatoria pública garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El contenido de las convocatorias se ajustará a lo establecido en las vigen-tes disposiciones reguladoras de ingreso del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas Vascas. En todo caso, los aspirantes deberán reunir las condiciones de titulación y resto de requisitos exi-gidos en la relación de puestos de trabajo.

3.– La UPV/EHU negociará con las organizacio-nes sindicales las bases de las convocatorias de los procedimientos de ingreso. El conjunto de las convo-catorias de empleo público para el personal laboral de administración y servicios deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes que deban ser objeto de cobertura, dando preferencia y mayor cupo de reserva en las vacantes que se correspondan con actividades compatibles en mayor medida con la existencia de una minusvalía.

4.– Composición de los Tribunales Calificadores. Estarán integrados por tres representantes de la Ad-ministración, de los que uno actuará como Presiden-te o Presidenta, y dos representantes del personal, de-biendo ajustarse todos ellos a los principios de impar-cialidad y profesionalidad, tendiendo, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. Actuará también un Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

5.– Período de prueba. El personal de nuevo in-greso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad tem-poral y cuya duración será de tres meses para los tra-bajadores de los Grupos de Clasificación I y II y de un mes para los demás trabajadores.

Artículo 15.– Provisión de vacantes.

1.– Para la cobertura definitiva de los puestos de trabajo vacantes se llevará a efecto concursos especí-ficos en los que podrá tomar parte el personal labo-ral fijo que cumpla las condiciones establecidas en la correspondiente convocatoria, posibilitando de este modo la movilidad y mejora profesional de los traba-jadores y trabajadoras de este colectivo.

2.– Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, en las que habrá una especial consideración a los servicios prestados.

3.– El procedimiento constará de dos fases: en una primera fase se ofertarán la totalidad de las vacantes existentes a la fecha de la convocatoria; en la segunda fase o fase de resultados, se ofertarán los puestos de tra-bajo que hayan quedado vacantes como consecuencia

esleipen sistema honen ondorioz hutsik gera daitezke lanpostuak bete ahal izango dira.

4.– Deialdian parte hartu ahal izango dute UPV/EHUrekin lan lotura finkoa duten langile guztiek. Langile horiek sailkapen talde, kategoria profesional eta espezialitate bereko lanpostu hutsak bete ahal izango dituzte (12.3 artikuluko bigarren paragrafoan ezarritakoa betetzeari utzi gabe), eta lanpostuak betetzeko lanpostuen zerrendan eskatutako baldintzak bete beharko dituzte. Deialdiak berdin eragiten die zerbitzuan altan dauden langileei eta nahitaezko eszedentzian edo borondatezko eszedentzian egoenik egoera horretan egon beharreko epe minimoa bete ondoren lanera bueltatzea eskatu duten langileei.

5.– Epaimahaiaren osaera. Epaimahaia osatuko dute administrazioko hiru ordezkariak (horietako bat epaimahaiko burua izango da) eta Enpresa Batzordeak izendaturiko bi ordezkariak. Bestalde, ahaleginak egingo dira emakume eta gizonen arteko parekotasuna lortzeko. Halaber, idazkari bat ere egongo da, administrazioak izendaturikoa. Idazkari horrek hitz egiteko eskubidea izango du, baina ez botoa ematekoa.

6.– Lanpostu hutsak betetzeko lehenengo lehiaketa orokorra (hurrengo artikuluan jasotzen den promozioaren aurrekoa) burutu eta ondorengo lan eskaintza publikoa egin ostean, lan kontratadun langile finkoen artean beharrezko prozedurak ezarriko dira, eta bermatuko da lanpostu huts bakoitzeko deialdi bat egongo dela gutxienez, lanpostu hori beste edozein prozesutan eskaini aurretik.

16. artikulua.– Promozio profesionala.

1.– Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera bete ez diren lanpostuak edo ezarritako hori betetzerakoan hutsik geratu diren lanpostuak behin betiko betetzeko barne promoziorako deialdia egingo da. Lanpostu horiek betetzeko prozedura artikuluko honek ezarriko du, UPV/EHUko lan kontratadun langile finkoei promozio profesionalerako aukera emanez.

2.– Deialdien oinarriak sindikatuekin negoziatuko dira. Oinarri horien artean sartu beharko dira bete beharreko lanpostu hutsaren funtzioak edo egitekoak betetzeko izangaien gaitasuna edo egokitasuna zehazteko bidezkoak diren proba teoriko edo/eta praktikokoak.

3.– Deialdian parte hartu ahal izango dute UPV/EHUrekin lan lotura finkoa duten langile guztiek, beren sailkapen taldea, kategoria profesionala, espezialitatea eta lanpostua edozein dela, betiere beren lanpostuan gutxienez bi urteko antzinasuna badute. Antzinasun hori bi urte gehiagokoa izango da jatorriko sailkapen taldetik lortu nahi den sailkapen taldera egindako salto bakoitzeko. Deialdiak berdin eragiten die zerbitzuan altan dauden langileei eta nahitaezko eszedentzian edo borondatezko eszedentzian

de las adjudicaciones producidas en la primera fase, pudiendo también optarse por aquellos puestos que eventualmente pudieran resultar vacantes como consecuencia de este sistema sucesivo de adjudicación.

4.– Podrán participar en la convocatoria todos aquellos trabajadores y trabajadoras que disponen de vínculo laboral fijo en la UPV/EHU, pudiendo optar a aquellas vacantes que pertenezcan al mismo Grupo de Clasificación, Categoría Profesional y Especialidad (sin perjuicio de la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 12.3), debiendo reunir los requisitos exigidos por la RPT para su desempeño. La convocatoria afecta por igual al personal de alta en el servicio y a quienes pudieran hallarse en excedencia forzosa o excedencia voluntaria y hayan solicitado el reingreso una vez cumplido el periodo mínimo de permanencia.

5.– Composición de la Comisión Calificadora. Estará integrada por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como Presidente o Presidenta, y dos representantes designados por el Comité de Empresa, tendiendo a la paridad entre mujer y hombre. Igualmente, formará parte de los mismos un secretario o secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

6.– Una vez culminado el primer concurso general de provisión de vacantes anterior a la promoción prevista en el artículo siguiente y posterior oferta pública de empleo, se habilitarán cuantos procedimientos sean precisos entre laborales fijos, garantizando siempre que, al menos, habrá una convocatoria por vacante antes de su oferta en cualquier otro proceso.

Artículo 16.– Promoción Profesional.

1.– Los puestos de trabajo que no fueran cubiertos conforme a lo previsto en el artículo anterior, o las vacantes que se hubieran producido en ejecución del mismo, serán convocadas en promoción interna para su cobertura definitiva por el procedimiento previsto en este artículo, posibilitando la promoción profesional del personal laboral fijo de la UPV/EHU.

2.– Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, que deberán incluir la realización de aquellas pruebas teóricas y/o prácticas que fueren pertinentes para determinar la aptitud o idoneidad de los y las aspirantes en relación al cometido o funciones propias de la vacante a cubrir.

3.– Podrán participar en la convocatoria todos aquellos trabajadores y trabajadoras que disponen de vínculo laboral fijo en la UPV/EHU, independientemente de su Grupo de Clasificación, Categoría Profesional, Especialidad y puesto de trabajo, siempre que tengan una antigüedad mínima de dos años en el puesto del que son titulares, antigüedad que se incrementará en dos años más por cada salto de grupo de clasificación al que se aspire desde el grupo de clasificación de procedencia. La convocatoria afecta por

egonik egoera horretan egon beharreko epe minimoa bete ondoren lanera bueltatzea eskatu duten langileei.

4.- Artikulu honen babesean egindako deialdiek merezimenduen atalean puntuazio gehigarria jaso beharko dute jatorriko lanpostuari dagokion sektore edo jarduera profesional bereko lanpostuak -oro har, antzeko espezialitatekoak- lortu nahi dituztenentzat. Edozein kasutan, lanpostu hutsa betetzeko lanpostuen zerrendan eskatutako baldintzak bete beharko dira.

5.- Epaimahaiaren osaera. Epaimahaia osatuko dute administrazioko hiru ordezkari (horietako bat epaimahaiko burua izango da) eta Enpresa Batzordeak izendaturiko bi ordezkari. Halaber, idazkari bat ere egongo da, administrazioak izendaturikoa. Idazkari horrek hitz egiteko eskubidea izango du, baina ez botoa ematekoa.

6.- Promoziorako lehenengo prozesua behin amaitu ondoren, aurreko artikuluko prozesuak bete eta gero, beharrezko prozedurak ezarriko dira lan kontratadun langile finkoen artean, eta bermatuko da lanpostu huts bakoitzeko deialdi bat egongo dela gutxienez, lanpostu hori lan eskaintza publikoan sartu aurretik.

17. artikulua.– Promoziorako prozedura berezia.

1.- Promozio mugaturako deialdiak egin ahal izango dira 15. eta 16. artikuluetan ezarritako prozesuak behin gauzatu ondoren bete ez diren lanpostuak behin betiko betetzeko. Deialdi horiek egingo dira bete nahi diren lanpostuek atxikirik dituzten sailkapen taldeetan sartzeko eskatzen den titulazioa baino maila txikiagoko hurrengo titulazioa duten langileentzat, betiere langile horiek maila txikiagoko hurrengo sailkapen talde bateko lanpostu baten titularrak badira, UPV/EHUko kolektibo horretan gutxienez hamar urtez zerbitzuak eman dituztela egiaztatzen badute, eta lanpostua betetzeko lanpostuen zerrendan eskaturiko baldintzak betetzen badituzte.

2.- Deialdien oinarriak sindikatuekin negoziatuko dira. Oinarri horien artean sartu beharko dira bete beharreko lanpostu hutsaren funtzioak edo egitekoak betetzeko izangaien gaitasuna edo egokitasuna zehazteko bidezkoak diren proba teoriko edo/eta praktikoa. Epaimahai Kalifikatzaile bat osatuko da, aurreko artikuluetan jasotakoan antzeko eginkizun eta helburuak izango dituena.

3.- Aukera hau behin bakarrik erabili ahal izango dute langileek UPV/EHUko ibilbide profesional osan. Kategoria edo espezialitate berri batean sartzeak inola ere ez du esan nahi sailkapen talde horretarako eskatutako titulazioa aitortzen denik edo titulazio horrekiko parekatzea egiten denik.

igual al personal de alta en el servicio y a quienes pudieran hallarse en excedencia forzosa o excedencia voluntaria y hayan solicitado el reingreso una vez cumplido el periodo mínimo de permanencia.

4.- Las convocatorias que se realicen al amparo de este artículo deberán prever una puntuación adicional en el apartado de méritos para quienes aspiren a puestos que se correspondan con el sector profesional o de actividad -similar Especialidad, en sentido genérico- del puesto de origen. En todos los casos, deberán cumplirse los requisitos exigidos en la RPT para el desempeño de la vacante.

5.- Composición de la Comisión Calificadora. Estará integrada por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como presidente o presidenta, y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Igualmente, formará parte de los mismos un secretario o secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

6.- Una vez culminado el primer proceso de promoción se habilitarán, ejecutados los procesos del artículo anterior, cuantos procedimientos sean precisos entre laborales fijos, garantizando siempre que, al menos, habrá una convocatoria por vacante antes de su incorporación a la oferta pública de empleo.

Artículo 17.– Procedimiento especial de promoción.

1.- Los puestos de trabajo que no resultaren cubiertos una vez ejecutados los procesos previstos en los artículos 15 y 16, podrán convocarse mediante promoción restringida para su cobertura definitiva entre aquellos trabajadores o trabajadoras fijos que tengan la titulación inmediatamente inferior a la exigida para el ingreso en el Grupo de Clasificación a que se halla adscrito el puesto de trabajo al que aspiran, siempre que sean titulares de un puesto de trabajo del Grupo de Clasificación inmediatamente inferior y acrediten al menos diez años de servicios en este colectivo en la UPV/EHU, además de cumplir los requisitos exigidos por la RPT para su desempeño.

2.- Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, que deberán incluir la realización de aquellas pruebas teóricas y/o prácticas que fueren pertinentes para determinar la aptitud o idoneidad de los y las aspirantes en relación al cometido o funciones propias de la vacante a cubrir. Se constituirá una Comisión Calificadora con cometido y fin similares a los contemplados en los artículos anteriores.

3.- Esta posibilidad sólo podrá ejercitarse por una sola vez a lo largo de la vida profesional del trabajador en la UPV/EHU. El eventual acceso a una nueva Categoría y Especialidad en ningún caso supondrá el reconocimiento de la titulación o equiparación con la titulación exigida para ese Grupo de Clasificación.

18. artikulua.– Lan poltsak eta aldi baterako kontratazioa.

1.– Lan poltsak. Lanpostuen zerrendako nahiz lanpostuen zerrenda horretatik kanpoko aldi baterako lan beharrei erantzun ahal izateko zerbitzuak betetzeko, gaur egun UPV/EHUko lan poltsetan dauden eta etorkizunean egongo diren langileei aplikatuko zaie lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan poltsetako kideak ordenatzeari buruzko 2010eko martxoaren 26ko erabakia.

2.– Egonkortasuna eta lehentasuna. Halaber, aplikatuko zaie Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorra aplikatzeari buruzko 2006ko azaroaren 30eko akordioa, egonkortasun zuzena eta zeharkakoa bermatuz egonkortasun hori izateko aipatu akordioak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituztenei, eta 3. puntuari ezarritako lehentasuna emanaz UPV/EHUko kolektibo horretan lan zerbitzuak eman dituztenei kasuan kasuko zerrendari dagokion hautaketa prozesurako deialdiko dataren aurretik, betiere prozesua amaitu arte zerrenda horretan egonez gero.

3.– Lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan poltsetako kideak ordenatzeari buruzko 2010eko martxoaren 26ko erabakiaren 10.3 atalean ezarritakoaren ondorioetarako, kasuan kasuko hautaketa prozesuaren ondoren atal horretan daudenek dagokien hautaketa prozesuaren deialdiko datatik aurrera UPV/EHUko kolektibo horretan lehenengo aldiz ematen dituzten zerbitzuek hilabetez izango duten zenbaketa izango da hautaketa prozesuan ezarritakoa bera.

4.– Aldi baterako kontratazioa. UPV/EHUko zerbitzuen funtzionamendu ona ziurtatu ahal izateko iraunkorrek ez diren beharrei erantzun behar zaizkionean, iraupen zehatzeko kontratuak, egin beharreko lanen iraupen eta ezaugarrietara ongien egokitzen direnak, izenpetu ahal izango dira. Era horretako kontratuak langileen Estatutuetan eta horiek garatzeko arauetan jasota daude.

Aldi baterako lan kontratua duten langileek jasoko duten soldata izango da lanpostu bakoitzari esleituriko ordainsari mailari dagokiona; edo, bestela, egiten diren lanen antzeko eginkizunak dituen lanpostuko soldataren parekoa. Alabaina, lanak ordutegi berezian burutzen badira, hitzarmen honen VI. tituluan ezarritakoa beteko da.

Administrazioak hamabost eguneko epean emango ditu izenpeturiko aldi baterako kontratuen kopiak, eta kontratu luzapenei buruzko jakinarazpenak ere epe berean egingo ditu.

19. artikulua.– Mugikortasun geografikoa.

1.– Hitzarmen honetan, indarreko Langileen Estatutuan eta aplikagarri diren gainerako xedapenetan

Artículo 18.– Bolsas de trabajo y contratación temporal.

1.– Bolsas de trabajo. Al personal que actualmente o en el futuro integre las bolsas de trabajo de la UPV/EHU para la prestación de servicios que respondan a necesidades temporales de naturaleza laboral, tanto de la relación de puestos de trabajo como de necesidades adicionales a la misma, le será de aplicación el «Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes».

2.– Estabilidad y prioridad. Es de aplicación, asimismo, el «Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco», garantizando la condición de estables, directos y diferidos, a quienes reunían las condiciones exigidas para ello en dicho Acuerdo, y extendiendo la prioridad prevista en su apartado 3 a quienes hubieran prestado servicios de naturaleza laboral en el ámbito de este colectivo en la UPV/EHU con anterioridad a la fecha de convocatoria del proceso selectivo concordante con la lista de la que se forme parte, siempre que permanezca en la misma durante todo el proceso.

3.– A los efectos previstos en el apartado 10.3 del Acuerdo de 26 de marzo de 2010 antes citado, para quienes se hallaran en dicho apartado tras la celebración de los correspondientes selectivos, los servicios que se causen por vez primera en el ámbito de este colectivo en la UPV/EHU a partir de la fecha de convocatoria del proceso selectivo concordante con sus servicios tendrán idéntico cómputo por mes que el establecido en el proceso selectivo.

4.– Contratación temporal. Para la cobertura de necesidades no permanentes de personal que aseguren el normal funcionamiento de los servicios de la UPV/EHU se podrán suscribir los contratos de duración determinada previstos en el Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo que mejor se ajusten a la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Los trabajadores y trabajadoras con un contrato laboral temporal percibirán el salario correspondiente al nivel retributivo que tengan asignados los puestos de trabajo o, en su caso, el equivalente al del puesto de trabajo con funciones similares a las efectivamente desempeñadas. No obstante, cuando se trate de trabajos realizados en un horario especial se estará a lo dispuesto en el Título VI del presente Convenio.

La Administración facilitará en el plazo de quince días las copias de los contratos temporales suscritos así como las notificaciones de las prórrogas de los mismos.

Artículo 19.– Movilidad geográfica.

1.– En esta materia se estará a lo dispuesto en el presente Convenio, en el vigente Estatuto de los Tra-

agindutakoari jarraituko zaio mugikortasun geografikoarekin loturiko gaitan, hitzarmenaren Batzorde Parekidaren alde aurreko txostena edukita.

2.– Lurralde historiko batetik besterako nahitaezko lekualdaketa kasuan, langileak eskubidea izango du kalte ordaina jasotzeko. Kalte ordain hori izango da kontzeptu guztiengatiko urteko ordainsariaren parekoa, eta horrez gain beste hiru hileko soldata jasoko du lekualdaketa Gipuzkoako lurralde historikora eginez gero. Hori horrela izango da, betiere berariaz kalte ordainei buruzko erregimen hau hautatzen bada, hurrengo atalean ezarritakoa aplikatzea aukeratu beharrean. Aukera egin beharko da gertakari eragileak jazo den denetik hurrengo sei hilabeteetan; eta, interesatuak horrela egingo ez balu, ulertuko da eskubidea iraungi dela.

Atal honetan ezarritako kalte ordainak hartzen dituzten langileek betebeharra izango dute gutxienez bost urtez nahitaez lekualdatutako lurralde historikoa egoteko, eta ezin izango dute parte hartu gainerako lurralde historikoetan dauden lanpostuak betetzeko edozein prozesutan.

3.– Aipatutako kalte ordain hori ez hartzea aukeratzeko duten langileek eskubidea izango dute jatorrizko lurralde historikoa beren kategoria profesional eta espezialitate bereko plaza hutsak betetzeko egiten den lehenengo deialdian plaza horiek lehentasunez betetzeko. Kasu horretan interesatuak lekualdaketa erregimenetik jasoko dituen kalte ordainak izango dira zerbitzuko arazoengatik kalte ordainei buruzko indarreko arautegiaren arabera enplegatu publikoei dagozkienak.

20. artikulua.– Eginkizunak aldi baterako esleitzea.

1.– Lanpostuko langile titularrak edo lanpostua legez betetzen duenak momentuko gorabeherengatik bete ezin dituen eginkizunak betetzeko aldi baterako esleipena.

Lanpostu bati dagozkion eginkizunak ezin badira bete langile titularra edo lanposturako kontratatu den pertsona ez egoteagatik, eginkizunak beste langile bati esleitu ahal izango zaizkio aldi baterako, alde aurretik berarekin ados jarrita. Horretarako lanpostu horretako eginkizunak berariaz langile horri esleituko dizkion erabakia emango da (kasu horretan langile hori ere aldi baterako kontratu batekin ordezkatu ahal izango da prozedura bera jarraituta); edo, bestela, epe horretan langileak bere lanpostuko eginkizunak gain langilerik gabe geratutako lanpostuaren eginkizunak (beharrezko eta premiazko zat jotakoak) beteko ditu, betiere eginkizun horiek bere taldeari eta kategoria profesionalari dagozkionak badira.

Lehenengo kasuan esleituriko lanpostuaren ordainsariak jasoko dira. Bigarren kasuan, esleituriko eginkizunei dagokien lanpostuaren maila baldin bada

bajadores y demás disposiciones de aplicación, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

2.– En el supuesto de traslado forzoso de un territorio histórico a otro, el trabajador o trabajadora 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 aquél en que se produjo el hecho causante, entendiéndose, de no hacerlo así la persona interesada, caducado el derecho.

El personal que se acoja a las indemnizaciones previstas en este apartado vendrá obligado al ejercicio efectivo del puesto asignado, 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.

3.– El personal que opte por no acogerse a la indemnización citada, tendrá derecho preferente a proveer, en la primera convocatoria de provisión que se realice, a las vacantes de su misma Categoría Profesional y Especialidad, en su caso, que se produzcan en el territorio histórico de procedencia. En este supuesto, la persona interesada percibirá las indemnizaciones por traslado que resulten de aplicación para los empleados públicos conforme a la normativa en vigor sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 20.– Asignación provisional de funciones.

1.– Asignación provisional para la realización de funciones que no puedan ser atendidas coyunturalmente por la persona titular u ocupante formal del puesto.

Cuando las funciones atribuidas a un puesto de trabajo no se realizaran por ausencia de la persona titular o contratada en el mismo, podrán asignarse provisionalmente a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, bien con una resolución que le asigne expresamente las funciones de dicho puesto (en cuyo caso podrá ser sustituido a su vez mediante un contrato temporal o por este mismo procedimiento), bien desarrollando durante ese periodo las funciones propias de su puesto de trabajo más aquéllas del puesto ausente que se consideren necesarias y de urgente realización, siempre que sean propias de su Grupo y Categoría Profesional.

En el primer supuesto se percibirán las retribuciones del puesto asignado. En el segundo, si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de nivel

interesatuak titular deneko lanpostuan duen maila baino handiagoa, langileak eskubidea izango du bere lanpostuko ordainsarien eta esleitu zaizkion eginkizunetara dagokien lanpostuko ordainsarien artean dagoen aldea jasotzeko; aitzitik, esleitutako eginkizunak maila bereko lanpostu batekoak badira, jaso beharreko osagarria izango da goragoko hurrengo lanpostuaren mailarekiko aldearen parekoa.

Kasu hauetan aplikatuko da 1. puntu hau: aldi baterako ezgaitasuna, amatasunagatik baimena eta euskara ikastaroetara joateko ordu liberazioa.

2.– Eginkizunak aldi baterako esleitzea premiazko arazoengatik eta zerbitzuko beharengatik.

Espezifikoki lanpostu bati esleitu ez zaizkion eginkizunak betetzeko edo une jakin batean lan handiagoa egoteagatik edo egoeraren arabera beste arrazoi batzuegatik lanpostuetara atxikitako langileek behar bezala bete ezin dituzten eginkizunak betetzeko, eginkizun horiek beste langile bati esleitu ahal izango zaizkio aldi baterako, alde aurretik berarekin ados jarrita. Esleipen hori urte baterako egingo da gehienez, eta beste urte batez luzatu ahal izango da. Ordainsariak kasuan kasuko lanpostuarenak izango dira, eta lanposturik egon ezean, pareko lanpostuarenak.

Atal hau salbuespen gisa aplikatuko da, eginkizunak esleitzeko beharra arrazoitua denean, eta esleipen hori gerentearen erabakiaren bidez gauzatuko da.

3.– Eginkizunak esleitzea lanpostu hutsa araudia- ren arabera bete arte.

Lanpostu bat titularrik gabe hutsik badago edo sortu berria bada, lanpostu hori eginkizunen esleipenaren bitartez betetzeko deia egingo da, berori behin betiko betetzeko hitzarmen honen 15. eta 16. artikuluetan ezarritakoa betetzeari utzi gabe. Eginkizunen esleipenean jasoko diren ordainsariak izango dira deitutako lanpostuarenak.

4.– Prozedura espezifiko bat ezarriko da aurreko puntuetan jasotako eginkizunen esleipenerako. Prozedura hori langile funtzionarioen kasuan zerbitzu betekizunetarako ezarritakoaren antzekoa izango da. Eginkizunen esleipenean ez da finkatuko esleitutako lanpostuaren kategoria profesionala, ezta espezialitatea ere. Eginkizunen esleipenari buruzko gerentearen erabakiak hamabost eguneko epean jakinaraziko zaizkie sindikatuei.

5.– Premiazko edo ustekabeko beharrak direla-eta unibertsitateak langile bati eman behar badizkio langile horrena baino talde profesional txikiago bati dagozkion eginkizunak, ezinbesteko epe baterako baino ezingo dizkio eman. Horretarako Enpresa Batzordearen aldeko txostena izan beharko du. Bestalde, langilearen ordainsaria eta gainerako eskubide eratorriak, kategoria profesionala eta ordainsari maila lehengoak izango dira.

superior a las de que es titular la persona interesada, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia entre las retribuciones de su puesto y las de aquél cuyas funciones le son encomendadas, mientras que si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de igual nivel, el complemento a percibir sería equivalente a la diferencia con el nivel del puesto inmediatamente superior.

Será de aplicación este apartado 1 en los supuestos de incapacidad temporal, licencia por maternidad y liberación horaria para asistencia a cursos de euskera.

2.– Asignación provisional para el desempeño de funciones por razones de urgencia y motivadas en necesidades de los servicios.

Para la realización de funciones no asignadas específicamente a un puesto de trabajo o de funciones que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal adscrito a los puestos de trabajo que las tengan asignadas, podrán asignarse provisionalmente a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, por el periodo máximo de un año, prorrogable por otro. Las retribuciones serán las del puesto correspondiente y, de no existir éste, las de aquél con el que se hiciera la equiparación.

Este apartado se aplicará de manera excepcional, exigirá que la necesidad de la asignación venga siempre motivada y se formalizará por resolución del Gerente.

3.– Asignación de funciones hasta la cobertura reglamentaria de la vacante.

Cuando un puesto de trabajo se encuentre vacante sin titular o fuera de nueva creación se convocará para su cobertura mediante asignación de funciones, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los artículos 15 y 16 de este Convenio para su cobertura definitiva. En asignación de funciones se percibirán las retribuciones del puesto convocado.

4.– Se fijará un procedimiento específico para las asignaciones de funciones previstas en los apartados anteriores de carácter similar al establecido para las comisiones de servicios entre el personal funcionario. En asignación de funciones no se consolidarán la Categoría Profesional ni la especialidad del puesto asignado. Las resoluciones del Gerente sobre asignación de funciones se comunicarán a las centrales sindicales en el plazo de quince días.

5.– Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un Grupo Profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, contando con el informe favorable del Comité de Empresa, y manteniéndose la retribución y demás derechos derivados, Categoría Profesional y su nivel retributivo.

21. artikulua.– Borondatezko eszedentziaren ondoren lanera bueltatzea.

Borondatezko eszedentzian egondako langileak lanera bueltatzea eskatutakoan, langile hori bere talde, kategoria eta espezialitate bereko lanpostu huts bati atxikiko zaio aldi baterako. Hori egingo da gehienz hiru hilabeteko epean, zerbitzuaren beharren arabera, eta borondatezko eszedentzian egon ondoren lanera bueltatzeko eskaerak noiz egin diren kontuan hartuz, eskaeren ordena errespetatzeko. Eszedentzia hori izan duen langileak lanpostuak betetzeko deitzen den lehenengo prozesuan parte hartu beharko du derrigor, eta bere kategoria profesional eta espezialitateko plaza huts guztiak bere lehenetsuen hurrenkeraren arabera eskatu beharko ditu.

IV. TITULUA
LANALDIA, EGUTEGIA ETA ORDUTEGIA.
OPORRAK

22. artikulua.– Urteko lanaldia eta lan egutegia.

1.– Urteko lanaldia 1.592 ordukoa izango da. Edozein kasutan, lanaldi hori izango da Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmena aplikatetik ateratzen dena.

2.– Urtero, azken hiruhilekoan, hurrengo urterako lan egutegia prestatuko da, eta egutegi hori izango da administrazio eta zerbitzuetako langileen lanaldia banatu eta beren ordutegia ezartzeko tresna. Egutegi horrek honako hauek arautu behar ditu:

- Hurrengo artikuluetan ezarritakoaren arabera lanaldia.
- Urteko oporrak.
- Jaiegunak eta baimen errekeratuko txandak.
- Aukerako egunak.
- Lantokiko jaieguna.

Egutegi hori gerentearen erabakiaren bidez onartuko da, aldez aurretik langileen ordezkariekin negoziatu ondoren. UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako langile guztiek egutegi bera izango dute.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hitzarmen honetan jasotako lanaldiez bestelako lanaldiak ezartzea egokia den aztertuko da urteko egutegia negoziatzerakoan. Bereziki aztertuko da lanaldi jarraitua astean hiru egunetan ezar daitekeen. Ezarpen horrek, besteak beste, kontuan hartuko du zerbitzuak zer nolako beharrak dituen; halaber, langileei kalterik ez eragitea zainduko du, eta kasuan kasuko antolaketa-aren esparruan adostasunik ez dagoenetarako errotazio sistema hartuko du aintzat.

Artículo 21.– Reingreso de excedentes voluntarios.

Solicitado el reingreso del trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria se procederá a su adscripción provisional a una vacante de su mismo Grupo, Categoría y Especialidad en el plazo máximo de tres meses, de acuerdo con las necesidades del servicio y por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios que hayan solicitado el reingreso. La persona así reingresada estará obligada a participar en el primer proceso de provisión que se convoque, debiendo solicitar, por orden de preferencia, todas las plazas vacantes de su categoría profesional y especialidad.

TÍTULO IV
JORNADA, CALENDARIO Y HORARIO.
VACACIONES

Artículo 22.– Jornada anual y calendario laboral.

1.– La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.592 horas. En cualquier caso, dicha jornada será la que resulte por aplicación del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2.– Anualmente, durante el último trimestre, se procederá a la elaboración del Calendario laboral para el año siguiente, como instrumento a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal de administración y servicios. Necesariamente deberá regular los aspectos siguientes:

- Régimen de jornada de trabajo conforme establecen los artículos siguientes
- Vacaciones anuales
- Festivos y turnos recuperados
- Días de libre disposición
- Día de fiesta del centro de trabajo.

Se aprobará mediante Resolución de la Gerencia previa negociación con los representantes del personal, siendo un calendario único para el conjunto del personal de administración y servicios de la UPV/EHU.

Durante la vigencia del presente Convenio, en la negociación del calendario anual se analizará la procedencia, en su caso, de jornadas diferentes a las expresadas en este Convenio, especialmente la incorporación de una tercera jornada continua semanal que, entre otros elementos a considerar, velará siempre por las necesidades de servicio, que no hubiere perjuicios entre el personal y la eventualidad de un sistema rotatorio cuando no hubiere acuerdo en el ámbito de organización correspondiente.

23. artikulua.– Ohiko lanaldia.

1.– Oro har hitzarmen honen eraginpeko langileek lanaldi normalizatu zatitua izango dute, eta lanaldi hori honela beteko da:

1.1.– Neguko eguneroko lanaldia. Astelehenetik ostegunera hiru egunez lanaldi zatitua egingo da, eta gutxienez 8 orduz lan egin beharko da; eta astean bi egunez (ostiraletan edo astearte edo asteazketan) lanaldi jarraitua egingo da, eta gutxienez zazpi orduz lan egin beharko da. Langile bakoitzak aukeratu du astearte edo asteazketan egin nahi duen lanaldi jarraitua, eta aukera horri eutsi beharko dio urteko egutegia indarrean dagoen denboran. Bestalde, kasu an kasuko ikastegi edo zerbitzuak oniritzia eman beharko dio langilearen aukerari, eta ahaleginak egingo dira egun bakoitzean egongo diren langileen kopuruaren artean proportzioa gordetzeko.

1.2.– Udako lanaldia. Ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean eta 15 astez lanaldi jarraitua egingo da, eta gutxienez sei ordu eta erdiz lan egin beharko da.

1.3.– Baimen errekuuperatuko txandak. Aste Santuko eta Gabonetako baimen errekuuperatuko txandetako lanaldia jarraitua izango da, eta gehienez zazpi orduz lan egin beharko da.

1.4.– Malgutasuna. Urte guztian 08:00etatik 09:00etara bitartean sartu beharko da lanera, eta ezarritako eguneko lanaldiari dagozkion lan orduak bete ondoren irten beharko da lanetik. Langileak lanetik lehenago ateratzeko ordu erdiko malgutasuna izango du, baina denbora hori konpentsatu egin beharko du hilabeteko zenbaketa egitean, eta malgutasun hori dela-eta gehienez bost orduko saldo negatiboa eduki ahal izango da. Halaber, hitzarmen honen 53. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Hamabi urtetik beherako haurrak dituzten langileek eskola aldian 09:30ak arteko malgutasuna izango dute lanera sartzeko; edo, bestela, bazkaltzeko etenaldia 12:45ean egin ahal izango dute. Lanetik ateratzeko ordua atzeratu beharko dute eguneko lanaldia betetzeko beste.

1.5.– Bazkaltzeko etenaldia. Lanaldia zatitua denean langileak bazkaltzeko etenaldi bat izango du, gutxienez ordu erdikoa eta gehienez ordu eta erdikoa.

24. artikulua.– Beste lanaldi mota batzuk.

1.– Ordu-tegi bereziko lanpostuak. Lanaldi normalizatuaren ordu-tegiak bestelako ordu-tegi berezia duten lanaldiak ezarri ahal izango dira, aldi baterako nahiz ohikotasunez edo aldian behin, beren jardueraren plangintza dela-eta behar hori duten lanpostuetan. Batzorde Parekidearen 2001eko maiatzaren 14ko akordioak (lehenengo xedapen gehigarrian jasota dagoenak) ezarritakoaren arabera, ordu-tegi bereziko

Artículo 23.– Jornada ordinaria.

1.– Con carácter general, el personal de este convenio estará sujeto al régimen de jornada normalizada partida, que se cumplirá de la manera siguiente:

1.1.– Jornada diaria de invierno. Se realizará en jornada partida tres días de lunes a jueves, con un horario de presencia mínimo de ocho horas y dos días de jornada continuada, viernes y martes o miércoles, en los que el horario de presencia mínimo será de siete horas. La elección como jornada continua de martes o miércoles corresponderá a cada trabajador o trabajadora, se mantendrá durante todo el año de vigencia del calendario laboral y deberá contar con el visto bueno del responsable del centro o servicio correspondiente, procurando la presencia proporcional de personal ambos días.

1.2.– Jornada de verano. Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y durante un periodo de 15 semanas, la jornada se realizará de forma continuada, siendo el horario de presencia mínimo de seis horas y media.

1.3.– Turnos recuperados. La jornada de trabajo durante los turnos de permiso recuperado de Semana Santa y Navidad se realizará de forma continuada, siendo el horario de presencia máximo de siete horas.

1.4.– Flexibilidad. El horario de entrada se producirá durante todo el año entre las 08:00 y las 09:00 horas, realizándose la salida una vez cumplidas las horas de trabajo efectivas correspondientes a la duración de la jornada diaria que se establezca. El trabajador o trabajadora dispondrá de una flexibilidad horaria en la salida de media hora, si bien deberá proceder a su compensación en cómputo mensual, no pudiendo ser el saldo negativo por este motivo superior a las cinco horas. Será de aplicación, asimismo, lo previsto en el artículo 53 del Convenio.

El personal con hijos o hijas menores de doce años podrá durante el periodo escolar disponer de una flexibilidad de entrada hasta las 09:30 horas o, alternativamente, iniciar la pausa de comida a las 12:45 horas, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

1.5.– Pausa de comida. Cuando la jornada se realice en horario partido el trabajador dispondrá de una pausa para la comida de una duración mínima de media hora y máxima de hora y media.

Artículo 24.– Otros tipos de jornada.

1.– Puestos de trabajo con horario especial. Podrán establecerse jornadas con horario especial, distinto al de jornada normalizada, en aquellos puestos de trabajo que así lo demanden obedeciendo a necesidades de planificación de su actividad, bien con carácter provisional, bien de forma regular y periódica. Tendrán como destinatario principal al personal que preste sus servicios en Laboratorio y deba atender necesidades

lanaldiak nagusiki izango dira beren zerbitzuak laborategian eman eta irakaskuntza praktikoaren eta ikerketaren inguruko beharrei erantzun behar dieten langileentzat; hala, behar horiei erantzuteko lanaldi berezia ezarri ahal da ad personam.

2.– Ordu-tegi jarraituko lanaldia. Lanaldi hau langileari ezarriko zaio, oro har, bere lanpostuari dagokion zentroaren ireki eta itxi arteko jardura etengabeak eskatzen duenean goizeko ordutegi bat eta arratsaldeko bat ezartzea. Alabaina, lanaldi mota hori beste lanpostu batzuei ere ezarri ahal izango zaie, lanpostu horien jardura edo/eta zerbitzuek dituzten behar espezifikoa direla eta.

Batzorde Parekideak onartu beharreko ordutegi bereziko eta ordutegi jarraituko lanaldiak aztertuko ditu, eta bere iritzia emango du. Batzorde Parekideak bere iritzia eman artean, langileek ez dute inolako aldatetarik egingo esleitu zaien lanaldian.

Lanpostu bakoitzaren eguneko lanaldia urteko lan egutegian ezarriko da, kontuan hartuta zentro eta ikastegiak ireki eta ixteko ordutegia, eta ahal dela uztailean eta abuztuan aurreratu egingo da zentro eta ikastegi horiek urteko gainerako hilabeteetan ixteko duten ordua.

Urte guztiko lanaldi osoa arratsaldeko ordutegian duten langileek aukerako egun gehiago izango dituzte, UPV/EHUko AZPko langileen lanaldi eta egutegiari buruzko 2002ko abenduaren 19ko akordioaren 2. puntuaren arabera dagozkienak, hain zuzen.

3.– Kasu espezifikotarako lanaldi bereziak. Kasu espezifikotarako lanaldi berezizat hartuko dira lanaldi normalizatu zatituaz bestelakoak direnak. Kasu horiek baloratu egingo dira eta banako langileari baino eragiten ez dioten arrazoietan izango dute justifikazioa, lanpostuak atxikia duen antolakuntza egituraren beharrak edozein direla ere, eta kasu horiek lotura estua izango dute lana eta familia bateratzearekin edo osasunarekin. Kasu horietarako Batzorde Parekideak 2005eko uztailaren 13an hartutako akordioa aplikatuko da. Halaber, guraso bakarreko familien kasuan ere akordio hori ezarriko diren baldintzetan aplikatzeko aukera aztertuko da.

4.– Lanaldi murriztua. Lanaldi murriztuak ezarriko dira zaintza legalagatik, kargu hautetsiari dagozkion eginkizunengatik eta ikasketak eta boluntario lanak egiteagatik. Lanaldi murrizketa hori 42., 47. eta 48.3 eta 48.8 artikuluetan hurrenez hurren jasotako kasuetan egingo da, bertan zehaztutako baldintzen arabera. Lanaldia zortziren bat, bosten bat, heren bat edo erdi bat murriztuko da.

25. artikulua.– Jaiegunak eta baimen errekupe-ratuko txandak

1.– Jaiegunak. Lanik ez egiteko egunak honako hauek baino ez dira izango:

– Urte osoko igandeak.

derivadas de la docencia práctica e investigación, pudiendo adoptarse una jornada especial ad personam para atender las mismas, según lo establecido en el acuerdo de la Comisión Paritaria de 14 de mayo de 2001 contenido en la disposición adicional primera.

2.– Jornada con horario continuado. Generalmente se atribuirá esta jornada a aquellos puestos de trabajo cuya actividad ininterrumpida de apertura a cierre de centro demande el establecimiento de un horario de mañana y otro de tarde. No obstante, también podrá asignarse este tipo de jornada a otros puestos de trabajo que así lo puedan requerir por necesidades específicas de su actividad y/o prestación.

La Comisión Paritaria estudiará y se pronunciará sobre las jornadas con horario especial y horario continuado a aprobar. El personal no realizará ningún cambio en la jornada que tenga atribuida mientras no se haya pronunciado la Comisión Paritaria.

La jornada diaria de cada puesto de trabajo se establecerá en el calendario laboral anual en atención al horario de apertura y cierre de los distintos centros de trabajo, procurándose que durante los meses de julio y agosto se adelante el horario de cierre de los mismos respecto al horario del resto del año.

Aquel personal que durante todo el año realice su jornada en horario íntegro de tarde dispondrá de los días adicionales de libre disposición que correspondan en aplicación del apartado 2 del «Acuerdo sobre jornada y calendario del PAS de la UPV/EHU, de 19 de diciembre de 2002».

3.– Jornadas especiales en supuestos específicos. Tendrán esta consideración aquellas jornadas que, siendo diferentes a la normalizada partida, tienen su justificación en supuestos tasados que conciernen a título personal al trabajador o trabajadora afectada, con independencia de las necesidades de la organización donde el puesto se adscribe, y estando en íntima conexión con la conciliación de la vida laboral y familiar o con problemas de salud. Se aplicará el Acuerdo adoptado, a estos efectos, por la Comisión Paritaria el 13 de julio de 2005. Asimismo, se estudiará la extensión de dicho acuerdo a familias monoparentales en las condiciones que se establezcan.

4.– Jornada reducida. Se establecen reducciones de jornada por guarda legal, por funciones derivadas de cargo electivo, por estudios y voluntarias, para los supuestos de hecho y con los requisitos establecidos en los artículos 42, 47 y 48.3 y 8, respectivamente. Los porcentajes de reducción de jornada serán de un octavo, un quinto, un tercio y un medio.

Artículo 25.– Festivos y turnos recuperados.

1.– Días festivos. Se considerarán, exclusivamente, como días no laborables:

– Los domingos de todo el año.

– Eusko Jaurlaritzaren Lan eta Gizarte Gaietako Sailak ezarritako jaiegunak.

– Sail horren lurralde ordezkartzek ezarritako tokiko jaiegunak.

– Abenduaren 24a eta 31.

– Urte osoko larunbatak, jaiegun errekuiperatutzat hartuko direnak.

– Ikastegietako, campus bakoitzeko eta Errektoregoko Zerbitzu Nagusietako zaindariaren eguna.

2.– Baimen errekuiperatuko txandak. Baimen errekuiperatuko bi txanda egongo dira, bata Aste Santuan eta bestea Gabonetan, ekitaldi bakoitzeko egutegiaren arabera zehaztuko direnak. Txanda bakoitzeko kasuan kasuko jaiegunak batu ostean lanik gabeko astebete bat hartu ahal izango da.

2.1.– Oro har parekoak izan beharko dira ezarritako txanda bakoitza hartuko duten langileen kopuruak; eta, edozein kasutan, ahaleginak egingo dira zerbitzuko beharrei behar bezala erantzuteko.

2.2.– Baimen errekuiperatuko txandan dagoen birtartean langileak baja hartzen badu aldi baterako ezgaitasunagatik edo amatasunagatik, txanda hori eten egin beharko da, eta altaren osteko hiru hilabeteen barruan hartu ahalko dira txanda horretan oraindik hartzeko geratutako egunak, betiere zerbitzuko premiak errespetatuz.

2.3.– Bere zerbitzuak urte guztian ematen ez dituen langileak eskubidea izango du eman dituen zerbitzuen arabera dagozkion baimen errekuiperatuko txandako egunak hartzeko. Zerbitzu harremanaren iraupena eta baimen errekuiperatuko txandan hartzeko ezarri diren egunak bat ez datozenean, baimen errekuiperatuko txandagatik hartu beharreko egunak oporraldiari gehituko zaizkio, eta opor egun horiekin batera hartu edo kitatuko dira.

26. artikulua.– Aukerako egunak.

1.– Langileek urteko egutegiaren arabera dagozkien aukerako egunak hartu ahal izango dituzte urtean. Langileak erabakiko du noiz hartuko dituen egun horiek, zerbitzuko beharrak errespetatuz.

2.– Edozein administrazio publikotan 15 urteko edo gehiagoko zerbitzuak eman dituztela egiaztaten duten langileek, gainera, ondorengo eskalaren arabera dagozkien aukerako egunak hartu hala izango dituzte:

15 zerbitzu urte	aukerako egun 1
18 zerbitzu urte	aukerako 2 egun
24 zerbitzu urte	aukerako 3 egun

– Las festividades establecidas por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

– Las festividades locales que se establezcan por las Delegaciones Territoriales del citado Departamento.

– Los días 24 y 31 de diciembre.

– Los sábados de todo el año, que se considerarán festivos recuperados.

– El día de la festividad patronal de los Centros, de cada Campus y de los Servicios Centrales del Recorado.

2.– Turnos recuperados. 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, sumados a las festividades correspondientes, permitan el disfrute de una semana de ausencia al trabajo.

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

2.2.– Las situaciones de Incapacidad Temporal y de maternidad durante el turno de permiso recuperado interrumpirán su disfrute, teniendo derecho la persona afectada a continuar con el disfrute de los días que restaren dentro de los tres meses siguientes a la fecha de alta, respetando las necesidades de servicio.

2.3.– 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.

Artículo 26.– Días de libre disposición.

1.– El personal dispondrá durante el año de los días de libre disposición que correspondan en atención al calendario anual, cuyo disfrute se producirá en las fechas que libremente determine el trabajador o trabajadora, respetando las necesidades de servicio.

2.– El personal que acredite 15 o más años de servicios prestados en cualquier Administración Pública tendrá derecho, además, a los días de libre disposición que correspondan conforme a la siguiente escala:

15 años de servicio	1 día de libre disposición
18 años de servicio	2 días de libre disposición
24 años de servicio	3 días de libre disposición

27 zerbitzu urte	aukerako 4 egun
27 zerbitzu urtetik aurrera beste 3	urte osatzen diren bakoitzean aukerako egun 1 gehiago

3.– Aukerako egunak ordainduak dira eta ez dira errekuperatu behar, eta kasuan kasuko lan egutegia indarrean dagoen bitartean hartu behar dira.

27. artikulua.– Norberaren kontuetarako egunak.

Norberaren kontuetarako baimen bat egongo da. Baimen hori urteko lanalditik hartuko da, lanaldi hori murriztuz. Baimen hori progresiboki aplikatuko da 2010 eta 2011 urteetan: 2010eko urteko lanaldiaren murrizketa 22 ordu eta 30 minutukoa izango da, eta norberaren kontuetarako 3 egun izango dira; eta 2011ko urteko lanaldiaren murrizketa 45 ordukoa izango da, eta norberaren kontuetarako 6 egun izango dira. Baimen horrekin eta adierazitako aplikazio progresiboarekin erabat berdintzen da Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 48.1.k artikuluan ezarritako norberaren gauzak egiteko baimena.

28. artikulua.– Oporrak.

1.– Langileek ordaindutako 22 eguneko oporraldia izateko eskubidea izango dute, edo, urte osoa lanean eman ez badute, lanean emandako denborari proportzioan dagozkion egunak. Opor egunak ekainetik irailera bitartean hartu beharko dira, zerbitzuko premiak behin bete ondoren.

2.– Eskaerak baimentzeko irizpideak Langileen Presentzia Atarian zehaztutakoak izango dira.

3.– Aukera egongo da, aipatutako aldiaren barruan, oporrak zatika hartzeko, zati horietako bakoitza gutxienez astebetekoa bada.

4.– Aurreko ataletan zehaztutakoa irizpide orokorra izango den arren, zerbitzu edo ataletako ardura-dunek baimena eman ahaliko dute ekainetik irailera bitarteko aldi horretatik kanpo astebete edo hilabete hartzeko, betiere zerbitzuko premiek, behar bezala egiaztatuta, halakorik egiteko aukera ematen badute.

5.– Administrazioak, zerbitzuko premiak direlata, langileei ekainetik irailera bitarteko aldi horretatik kanpo oporrak hartzeko eskatzen badie, langileei opor egun gehiago emango dizkie ordainetan, gehienz bost.

6.– Administrazioak, zerbitzuko premiak direlata, langileei ekainetik irailera bitarteko epearen barruan oporrak noiz hartu behar dituzten adierazten dienean, langileek bi opor aste eurek nahi dutenean hartzeko eskubidea izango dute aipatutako epe horren barruan.

7.– Oporretan dagoen bitartean langileak baja hartu beharko balu aldi baterako ezgaitasunagatik edo amatasunagatik, oporraldia eten egin beharko du eta

27 años de servicio	4 días de libre disposición
Cada 3 años a partir de 27	1 día más de libre disposición

3.– Los días de libre disposición son retribuidos y no recuperables, debiendo disfrutarse necesariamente durante la vigencia del correspondiente calendario laboral.

Artículo 27.– Días por asuntos particulares.

Se reconoce un permiso por asuntos particulares que será deducible de la jornada anual, mediante una disminución efectiva de la misma. Este permiso se aplicará progresivamente en los años 2010 y 2011, con una disminución efectiva de la jornada anual en el año 2010 de 22 horas y 30 minutos o la disposición de 3 días, y en el año 2011 con una disminución efectiva de la jornada anual en 45 horas o la disposición de 6 días. Este permiso, con la aplicación progresiva expresada, compensa íntegramente el permiso por asuntos particulares establecido en el artículo 48.1.k del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 28.– Vacaciones.

1.– El personal tendrá derecho al disfrute de 22 días de vacaciones retribuidas o de los días que en proporción correspondan, cuando el tiempo trabajado fuera inferior a un año. El período vacacional habrá de ser disfrutado entre los meses de junio a septiembre, salvadas las necesidades del servicio.

2.– La autorización de las solitudes se sujetará a los criterios establecidos en el denominado Portal de Presencia del Empleado.

3.– Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en varios períodos, con un mínimo de una semana.

4.– 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, siempre que las necesidades de servicio debidamente acreditadas lo permitan.

5.– 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 hasta en 5 días laborables.

6.– 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.

7.– Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad durante el período vacacional interrumpirá su disfrute, teniendo derecho el interesado a conti-

altaren osteko sei hilabeteen barruan amaitu ahalko du oporraldia, betiere zerbitzuko premiak errespetatuz.

8.– Urte osoa lanean eman ez duten langileen oporraldia kalkulatzeko, biderketa egingo da kontratuaren indarraldiaren eta AZPkoen lanaldia, ordutegia, oporrak eta baimenak zehazten dituen zirkularrean urtero argitaratutako koefizienteen artean.

9.– Oporrak garai jakin batean hartzeagatik urteko lanaldia betetzen ez duten langileek orduak errekupe-ratu egin beharko dituzte abenduaren 31 baino lehen. Orduak osorik errekupe-ratu beharko dira, zerbitzuko premien arabera betiere.

29. artikulua.– Lanaldia luzatzeagatik egindako gehiegizko orduak konpentsatzea.

1.– Zerbitzuko premiak edo behar bezala justifikatutako antzeko bestelako arrazoiak direla-eta lanpostuari dagokion lanaldiaz kanpo zerbitzuak eman behar dituzten langileek dagokien konpentsazioa jasoko dute, jarraian zehazten diren kontzeptuetako baten arabera:

- Aparteko orduak.
- Aparteko zerbitzuak.

Edonola ere, bi irudi horietako edozein aplikatzeko, eguneko lanaldia 30 minututik gora luzatu beharko da.

2.– Ohiz kanpoko orduak.

2.1.– Enpleguaren sorreraren alde jokatzeko asmoz, bi aldeek adostu dute aparteko orduak ahalik eta gehien murriztea komeni dela. Horrela, bada, ustekabeko egoerei, langileak lanera ez etortzeari edo egitura arloko bestelako egoerei aurre egiteko baino ez dira mantenduko.

2.2.– Aparteko orduak izango dira administrazio eta zerbitzuetako langileek ohiz kanpo lanean emandakoak, unean-unean aplikatuko den administrazio eta zerbitzuetako langileen lanaldia, ordutegia, oporrak eta baimenak zehazten dituen gerentearen zirkularren araberrako lanaldia bete eta gero.

Edonola ere, aparteko orduak izango dira soilik honako egoera hauetakoren bati dagozkionak:

– Aste baten barruan egun baten lanaldia luzatzea ohiz kanpoko arrazoiengatik, gehienez ere lau orduz.

nuar el disfrute de los días que resten dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta, respetando las necesidades del Servicio.

8.– Para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, la duración del periodo vacacional será el tiempo que resulte de multiplicar el período de vigencia del contrato por los coeficientes que anualmente se publiquen en la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS.

9.– El personal que, por las fechas en que se produzca el disfrute de su periodo 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.

Artículo 29.– Compensación de horas en exceso por prolongación de la jornada.

1.– El personal que por necesidades de servicio u otras circunstancias de análoga naturaleza fehacientemente justificadas requiera prolongar la prestación de servicios fuera de la jornada propia de su puesto de trabajo, será beneficiario de la compensación correspondiente de acuerdo a uno de los siguientes conceptos:

- Horario extraordinario.
- Servicios extraordinarios.

En cualquier caso, la aplicación de cualquiera de estas dos figuras requerirá una prolongación de jornada superior a 30 minutos.

2.– Horario extraordinario.

2.1.– 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, u otras circunstancias de carácter estructural.

2.2.– Tendrá la consideración de horario extraordinario, el tiempo de trabajo que, de forma excepcional, es realizado por el personal de Administración y Servicios, una vez cumplida la jornada diaria según lo previsto en la Circular de Gerencia reguladora de la jornada, horario y vacaciones del personal de Administración y Servicios que en cada momento resulte de aplicación.

En cualquier caso, sólo tendrá la consideración de horario extraordinario la prolongación de jornada que responda a una de las siguientes circunstancias:

– La prolongación de jornada por motivos excepcionales referida a un día en el plazo de una semana, con un límite de 4 horas.

– Aste baten barruan egun bat baino gehiagotan lanaldia luzatzea, egunean 1:30 ordu baino gehiagoz luzatuko ez dela egiaztatuta.

– Larunbat, igande edo jaiegunetan lan egitea, betiere, egun horiek lanpostuari dagokion lanaldiaren barruan ez badaude.

2.3.– Langileek ezingo dituzte hilean hamabost aparteko ordu baino gehiago egin, ezta urtean 80 baino gehiago ere.

2.4.– Aparteko orduak Gerentziak baimendu beharko ditu, larrialdi edo katastrofe egoeretan izan ezik. Gerentziak egindako aparteko orduen berri emango die hilero Enpresa Batzordean ordezkariak duten sindikatuei.

2.5.– Oro har, aparteko orduak laneko orduekin konpentsatuko dira, egindako aparteko ordu bakoitzeko bi orduko atsedena emanez. Behar bezala egiaztatutako zerbitzuko arrazoiak direla-eta orduak konpentsatzea ezinezkoa bada, aparteko ordu bakoitzeko urteko lanordu baten soldataren 1,75 ordainduko da.

2.6.– Aparteko orduak gauzez edo jaiegunez egiten direnean, eta lanpostuari halako lanaldirik ez dagokionean, aparteko orduak konpentsatzeko bi ordu eta erdiko atsedena emango da egindako aparteko ordu bakoitzeko. Behar bezala egiaztatutako zerbitzuko arrazoiak direla-eta orduak konpentsatzea ezinezkoa bada, aparteko ordu bakoitzeko urteko lanordu baten soldataren 2 ordainduko da.

2.7.– Gaueko lanaldian egindako lantzat hartuko da 22:00ak eta 06:00ak bitartean egiten dena. Jaiegunez egindako lantzat hartuko da larunbat, igande edo jaiegunen bezperako 22:00etatik hurrengo laneguneko 06:00ak bitartean egiten dena.

3.– Aparteko zerbitzuak:

3.1.– Aparteko zerbitzuak izango dira betetzen den lanpostuari dagozkion eginkizunekin lotuta egonik ohiko lanaldiaz kanpo egiten direnak, betiere, artikuluko honetako bigarren atalean zehaztutakoaren arabera, aparteko ordutzat hartzen ez badira.

Halaber, egunen baten zerbitzuak lantokia dagoen lekua ez den beste leku baten ematen badira eta batetik besterako distantzia dela-eta ezin bada ohiko bizilekuan gaua igaro, halako egunak ere aparteko zerbitzutzat hartuko dira, baita joan-etorriei dagozkienak ere, betiere horiek osotasunean edo zati batean ohiko lanaldiaz kanpokoak badira.

– La prolongación de jornada de varios días a la semana, siempre que se verifique que en cada uno de esos días el exceso de jornada no superará 1:30 horas.

– El tiempo trabajado en sábados, domingos o festivos, siempre que estos días no formen parte de la jornada propia del puesto de trabajo.

2.3.– Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar más de 15 horas extraordinarias al mes, ni más de 80 en cómputo anual.

2.4.– Las horas extraordinarias, salvo situaciones de emergencia o catástrofe, deberán ser autorizadas por la Gerencia. La Gerencia informará mensualmente a las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas.

2.5.– 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 debidamente acreditadas no resulte procedente la compensación horaria, las horas extraordinarias se retribuirán a razón de 1,75 del salario/hora anual del trabajo laborable.

2.6.– Cuando las horas extraordinarias se realicen en horario nocturno o festivo, 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 extraordinaria invertida. Cuando por razones de servicio debidamente acreditadas no resulte procedente la compensación horaria, este tipo de horas extraordinarias se retribuirán a razón de 2 del salario/hora anual del trabajo laborable.

2.7.– Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22:00 horas y las 06:00 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 06:00 horas del siguiente día laborable.

3.– Servicios extraordinarios:

3.1.– Tendrán la consideración de servicios extraordinarios aquellas prestaciones de servicio relacionadas con las funciones propias del puesto que se ocupe y que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, siempre que no tengan la consideración de horas extraordinarias según lo previsto en el apartado segundo de este artículo.

Asimismo, cuando la prestación de servicios se realice en lugar diferente al de ubicación del Centro de trabajo y la distancia sea tal que no permita la pernocta en el domicilio habitual, se considerarán como servicios extraordinarios las jornadas en que dichas circunstancias acontezcan, así como las de desplazamiento, siempre que estos se produzcan en todo o parte fuera de la jornada habitual de trabajo.

3.2.– Kontzeptu horregatik emandako aparteko zerbitzuak konpentsatzeko, aparteko zerbitzuengatik ordainsari gehigarria jasoko du langileak.

4.– Arautegia garatzea. Hitzarmen hau sinatu eta gehienez sei hilabete igaro orduko, artikulua honetan jasotako lanaldiaren luzapenak ekarriko dituzten kontzeptuak arautuko dituen arautegia aurkeztuko zaio Batzorde Parekideari, bertan negoziatu dadin. Arautegi horretan zehaztuko dira aparteko zerbitzuengatik jaso beharreko ordainsari osagarriak.

V. TITULUA

BATERAGARRITASUN BAIMENAK ETA NEURRIAK. EGOERAK ETA ESZEDENTZIAK

30. artikulua.– Baimenak.

1.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek ordaindutako baimena hartzeko eskubidea izango dute ondoren zehazten diren arrazoiengatik, bertan zehazten diren denbora aldiarako:

- a) Gaixotasuna edo istripua.
- b) Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.
- c) Adopzioa edo harrera.
- d) Aita izatea.
- e) Norberaren edo senideen ezkontza.
- f) Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
- g) Lehen mailako senideen gaixotasun larriagatik lanaldi murrizketa.
- h) Utziezineko zeregin publiko edo pertsonalak burutu beharra.
- i) Ohiko etxebizitzaz aldatzea.
- j) Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak.

2.– Halaber, ondoren zehazten diren baimenak eman ahalko dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera:

- a) Medikuaren kontsultara, tratamendura edo azterketara joatekoa.
- b) Adin txikiko ezgaituak edo gaixorik dauden senideak zaintzekoa.
- c) Gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzekoa.
- d) Betetzen den lanpostuaren eginkizunetik lotura zuzena duten hobekuntza profesionalerako ikasketak egitekoa.
- e) Betetzen den lanpostuaren eginkizunetik lotura zuzenik ez duten azterketa edo ikasketak egitekoa.
- f) Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesionalerako edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joatekoa.

3.2.– La compensación por los servicios extraordinarios prestados por tal concepto se realizará a través de una retribución complementaria por servicios extraordinarios.

4.– Desarrollo normativo. En el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio, se presentará en la Comisión Paritaria para su negociación una normativa que regule la aplicación de los conceptos que motivan las prolongaciones de jornada contenidos en este artículo. En dicha normativa se fijarán las retribuciones en concepto de complemento por servicios extraordinarios.

TÍTULO V

PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. SITUACIONES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 30.– Permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Enfermedad o accidente.
- b) Gestación, alumbramiento y lactancia.
- c) Adopción y acogimiento.
- d) Paternidad.
- e) Matrimonio propio o de parientes.
- f) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave parientes de primer grado.
- h) Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- i) Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

2.– Asimismo, podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- b) Cuidado de menores o discapacitados, o de familiares con enfermedad.
- c) Atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- d) Estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo que se desempeña.
- e) Realización de exámenes y estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto desempeñado.
- f) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.

g) Kargu hautetsiari dagozkion eginkizunak betetzekoa.

h) Norberaren kontuetarakoa.

i) Denbora luzez lanpostutik kanpo egoteagatik eguneratzekoa.

3.– Titulu honetan ezkontideari buruz adierazitako guztia langilearekin bikote egonkor moduan bizi den pertsonari ere badagokio, betiere, horrela bizi direla egiaztatzen bada. Bizikidetzaren egonkorreko bikoteei ezkontza ahaidetasuneko loturak aitortuko zaizkie bikote ezkonduerik bezalaxe.

4.– Titulu honetan arautzen diren baimenei dagozkien egunak gertaerak jazotzen direnean hartu behar harko dira nahitaez, berariaz beste aukerarik ematen ez bada.

5.– Baimenak emango dira Langileen Presentzia Ataria deiturikoan ezarritako prozeduren arabera.

6.– Titulu honetan jasotako baimenen iraupenak ez du kontratua bukatzen den eguna gaindituko aldi baterako langileen kasuan.

7.– Ezin izango da batera hartu artikulua honetan aipatutako baimen mota bat baino gehiago. Salbuespenak izango dira bularra ematea eta lanaldi murrizketa dakarten baimenak; horiek bateragarriak izango dira gainerakoekin. Oporraldiarekin batera ezin izango da baimen ordaindurik eduki, 31. artikuluko salbu.

8.– 42. artikulutik 48. artikulura bitartean araututako baimenak hartu ahal izateko, dagokion organoak eman behar du onespena.

31. artikulua.– Gaixotasuna edo istripua.

1.– Langileek, gaixotasuna edo istripua dela eta, beren lana ezin badute behar bezala egin, eta hala jasota badago osasun zerbitzuek emandako baimena izango dute, alta jaso artean, baina ezingo da, inolara ere, kontratazioaren gehienezko epea gainditu.

2.– Aldi baterako ezgaitasun kasu horietan dagoen aurreikuspeneko erregimenaren kargura jasotzen diren laguntzak osatuko ditu administrazioak, langileak ordainsarien % 100 jaso dezaten gehienez hemezortzi hilabete iraun dezakeen baja aldian, betiere kontratuak indarrean jarraitzen baldin badu.

g) Cumplimiento de las funciones derivadas de cargo electivo.

h) Asuntos propios.

i) Actualización por ausencia prolongada en el puesto de trabajo.

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

4.– El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente título habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan, salvo que expresamente se establezca otra posibilidad.

5.– La concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia del Empleado.

6.– La duración de las licencias o permisos contemplados en este título no podrá exceder de la fecha del vencimiento del contrato cuando se trate de personal temporal.

7.– No podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el presente artículo, a excepción de la pausa por lactancia y los permisos que conlleven reducción de jornada, que podrán ser compatibles con los demás. Durante el periodo de disfrute de las vacaciones no se podrá hacer uso de ningún permiso retribuido, con la salvedad del artículo 31.

8.– El disfrute de los permisos regulados en los artículos 42 a 48 estará condicionado a su concesión por el órgano correspondiente.

Artículo 31.– Permiso por enfermedad o accidente.

1.– Los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria, gozarán de permiso hasta el alta médica correspondiente, sin que pueda superarse el período máximo de contratación determinado.

2.– En estos supuestos de incapacidad temporal la Administración complementará las prestaciones que se perciban con cargo al correspondiente régimen de previsión para garantizar el 100% de las retribuciones durante la situación de baja hasta un periodo máximo de 18 meses, en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

Administrazioak, Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloaren esku egongo den azterketaren bitartez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren egoeraren jarraipena egin eta egoera hori egiaztatuta ahalko du, egoera hori ezagutzeko eta langileari behar duen laguntza eskaini eta hobeto eta azkarrago sendatzen laguntzeko. Langileak ez badu halako azterketarik egin nahi, lehen aipatutako ordainsari osagarriak galdu ahalko ditu, idatzizko entzunaldia egin ondoren.

3.- Aipatutako hemezortzi hilabeteak igarota, langileak epe horretan ezgaitasun iraunkorreko graduren bat aitortzea eskatu badu, eskubidea izango du aurreko atalean adierazitako ordainak jasotzeko, harik eta alta agiria jaso arte (ezgaitasuna aitortu zein ez aitortu). Ezgaitasun iraunkor osoa, absolutua edo baliazintasun handia aitortzen zaionean, langileak ordain horiek jasotzeko eskubidea izango du Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak emandako erabakian ondorio ekonomikoetarako aipatzen den egunaren bezperatik hasita. Data horrek atzerako eraginak dituenean, hortik aurrera ordaindutako osagarrien zenbatekoa kendu egingo zaio 104. artikuluaaren arabera jaso beharreko kalte ordainari.

4.- Aldi baterako ezgaitasun egoeran hemezortzi hilabete baino gehiago emanda, langilea sendatzeko aukerarik ikusiko balitz –hau da, ezgaitasun iraunkorraren aitortpena eskatzeko arrazoirik egon ez arren, langileak aldi baterako ezgaitasuna balu bere zereginak ohi bezala betetzeko– langileari prestazioen osagarria eta Gizarte Segurantzako kotizazioa ordaintzen jarraituko du unibertsitateak, hark alta jaso arte. Bartzorde Parekideari horren berri eman beharko zaio.

5.- Gaixotasun edo istripuagatik baimenarekin dagoen artean langileak bere kontura edo beste inoren kontura lan egiten badu, artikuluko honetako 2. atalean zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du eta behar ez bezala jasotako diru kopurua itzuli beharko dio administrazioari, egindakoaren ondorioz izan dezakeen diziiplina erantzukizuna alde batera utzi gabe.

6.- Gaixotasun edo istripu egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen dutenek, bestelako erantzukizunez gain, diziiplina erantzukizuna izango dute eta artikuluko honetako 2. atalean zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko dute.

32. artikulua.– Haurdunaldiagatik, erditzeagatik eta bularra emateagatik baimena.

1.- UPV/EHUko emakumezko langileek haurdunaldi eta erditzeagatik etenik gabeko hemezortzi asteko baimena izango dute, eta baimen hori bi astez luzatu ahalko da jaiotako umeak ezgaitasunen bat ba-

La Administración, mediante reconocimiento a cargo del Área Médica del Servicio de Prevención, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y contribuir a su mejor y pronta recuperación. La negativa a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de la retribución complementaria antes citada, previo trámite de audiencia por escrito con la persona afectada.

3.- Agotado el mencionado período máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el apartado anterior, hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de incapacidad. En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Cuando esta fecha tuviera carácter retroactivo, el importe a que asciendan los complementos abonados desde la misma será deducido de la indemnización a que tuviera derecho a percibir en aplicación del artículo 104.

4.- 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, se mantendrá el complemento de las prestaciones y la cotización a la Seguridad Social hasta la fecha en la que se produzca el alta. De esta circunstancia se informará a la Comisión Paritaria.

5.- Si durante el permiso por enfermedad o accidente se realizaran trabajos por cuenta propia o ajena, se perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado 2 de este artículo debiendo restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que hubiere podido incurrir.

6.- Quien prolongue voluntaria e injustificada-mente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 32.– Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.- Las trabajadoras de la UPV/EHU tendrán derecho a disfrutar por estado de gestación y alumbramiento de un permiso ininterrumpido de dieciocho semanas, ampliables en dos semanas más en el

dauka; halaber, erditzean ume bat baino gehiago jaiotzen gero, bigarrenetik aurrerako bakoitzagatik bi aste gehiago hartu ahalko dituzte. Baimen hau interesatuak berak antolatuta ahalko du baina, betiere, sei aste erditu eta jarraian hartu beharko ditu. Ama hilez gero, aitak baimen osoa edo, hala dagokionean, geratzen den zatia hartu ahalko du.

1.1.– Hala ere, amak erditu eta jarraian nahitaez hartu beharreko sei asteko atsedenaldia gorabehera, guraso biek lan egiten badute eta amatasunagatik atsedenaldia hastean amak hala erabakitzen badu, aitak atsedenaldi horren zati bat hartu ahal izango du, betiere, etenik gabe. Amak berea hartu ostean edo amarekin batera hartu ahal izango du, lanera itzultzeak amaren osasuna arriskuan jartzen ez badu, betiere. Atsedenaldiak batera hartuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hemezortzi asteak gainditu, edo, jaiotako umeak ezgaitasunen bat badauka edo ume bat baino gehiagoko erditzea izan bada, horren arabera dagozkionak.

1.2.– Baimenaren iraupen osoa agortutakoan langileak bere lanera itzuli eta behar bezala lan egitea eragotzen dion osasun arazorik badu, aldi baterako ezgaitasun egoerara pasatuko da. Horretarako, beharrezko izapideak egin beharko ditu.

1.3.– Aurreko ataletan araututakoaren arabera aitak gutxienez lau asteko baimena hartzen badu, beste aste bi gehiago hartzeko eskubidea ere izango du.

2.– Era berean, langileak eskubidea izango du lanean ordubeteko etenaldia egiteko hamabi hilabetetik behar ume bakoitzeko; denbora hori bi zatitan banatu ahalko du bularra edo biberioa emateko bada. Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotzen gero, etenaldia ordu bikoia izango da, eta hori ere zati bitan banatu ahal izango da. Etenaldia egin beharrean, amak eguneko lanaldia laburtu ahalko du, neurri berean eta helburu horretarako.

2.1.– Umeari biberioa emanaz gero, etenaldia hartzeko edo lanaldia laburtzeko eskubidea aitak erabili ahal izango du, aurretik behar bezala eskatu eta justifikatuz gero. Eskaera egitean aitak egiaztatu egin beharko du ama lanean dagoela eta uko egin diola baimena hartzeari, edo ezin duela hartu.

2.2.– Langileak aukera izango du 2. atalean jasotako baimena erabiltzeko edo baimen horri dagokion denbora erditzeagatik baimenari gehitzeko. Gogoan izan behar da, nolahi ere, bakarrik hartuko direla kontuan langileak zerbitzuan benetan emango lituzkeen egunetako orduak. Hori dela eta, eskaera egitean langileak adierazi beharko du ea umeari hamabigarren hilabetea betetzeko geratzen zaion denboran baimen, opor edo eszedentziarik hartuko duen, hartara epe horiek kontuan ez hartzeko. Langileak,

supuesto de discapacidad del nacido, y por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

1.1.– No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que sea el otro progenitor quien disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en los casos de discapacidad o parto múltiple antes citados.

1.2.– Si una vez agotado el periodo total del permiso la mujer trabajadora presentara un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de incapacidad temporal, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

1.3.– Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

2.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. En el supuesto de parto múltiple, la duración de dicha pausa será de dos horas, siendo igualmente divisible en dos fracciones. La madre podrá sustituir este derecho por una reducción equivalente de la jornada ordinaria de trabajo con la misma finalidad.

2.1.– 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 su disfrute.

2.2.– La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso previsto en el apartado 2 o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. 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 trabajadora deberá comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del duodécimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias,

bestalde, aukera izango du lanaldi osoa etenik gabe betetzeko, betiere kasuan kasuko organoak baimena ematen badu.

3.– Langileek erditu aurreko gimnasia egiteko egunean bi orduko baimena hartzeko eskubidea izango dute, gehien dela bi hilabetez eta betiere, medikuak hala agindu badu. Halaber, langileak eta bere ezkonlagun edo bikoteak baimena izango dute haurdunaldiko azterketak egiteko kontsultetara joateko.

4.– Langileak oporrak gehitu ahal izango dizkio ama izateagatik dagokion atsedendiari eta umeari bularra edo biberioia emateko baimenari, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon. Kasu horretan emakumearen ordezkoa egiten ari den langileari kontratua luzatuko zaio hura itzuli arte. Oporrak gehitu nahi izanez gero, jarraian hartu behar dira, atsedendiaren ostean edo umeari bularra edo biberioia emateko baimenaren ostean, langilea bere lanpostura itzuli barik.

5.– Baimen hori eduki bitartean administrazioak deituriko prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango da.

6.– Administrazioak zenbateko bat ordainduko dio emakumezko langileari, edo, hala dagokionean gizonetzkoari, GSINek onartutako prestazio ekonomikoaren osagarri modura, artikulu honetan jasotako baimenak dirauen artean ordainsarien % 100 jaso dezan.

33. artikulua.– Umeak adoptatu edo hartzeagatik baimena.

1.– Langileak etenik gabeko hemezortzi asteko baimena hartzeko eskubidea izango du sei urtetik beherako umeak adoptatzeagatik edo hartzeagatik (adoptatu aurreko harrera izan nahiz behin betiko harrera izan). Baimen hori bi astez luzatu ahalko da adoptatutako edo hartutako umeak ezgaitasunen bat badauka; halaber, ume bat baino gehiago aldi berean adoptatu edo hartuz gero, bigarrenetik aurrerako bakoitzagatik bi aste gehiago hartu ahalko ditu. Langileak erabakiko du epea kontatzen noiz hasiko den: umea hartzeko administrazio erabakia edo epailearen erabakia ematen denetik aurrera edo adopzioa gauzatzeko epailearen erabakia ematen denetik aurrera. Sei urtetik gorako adingabea adoptatu edo hartzeagatik hartu ahal izango den baimena, halaber, hemezortzi astekoa izango da adingabeok ezgaitasun edo minusbalotasunen bat dutenean edo, egoera eta esperientzia pertsonal bereziengatik edo atzerritarrak izateagatik, aparteko oztopoak dauzkaten gizartean edo familiar txertatzeko, gizarte zerbitzuek hori behar bezala egiaztatzen badute. Gurasoak lanean egonez gero, baimena eurek nahi duten moduan banatuko dute. Aldi berean edo bata besteari atzetik hartu ahal izango dute, baina dena jarraian, etenik egin gabe. Atsed-

al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo. La trabajadora podrá optar también por realizar su jornada de trabajo en régimen continuado, siempre que se cuente con la autorización del órgano correspondiente.

3.– Las trabajadoras, previa prescripción facultativa, tendrán derecho a un permiso de dos horas diarias para gimnasia preparatoria durante un periodo máximo de dos meses. Asimismo, ellas y sus cónyuges o parejas tendrán derecho a un permiso para acudir a las consultas para realización de exámenes prenatales.

4.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de descanso por maternidad y, en su caso, la licencia por lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda, prorrogándose el contrato de la persona sustituta por el periodo correspondiente. Esta acumulación debe realizarse inmediatamente después del período de descanso por maternidad o, en su caso, de la licencia por lactancia, sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo.

5.– Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6.– La Administración abonará a la trabajadora, o al trabajador cuando corresponda, el complemento a la prestación económica reconocida por el INSS que garantice la percepción del 100% de las retribuciones durante el disfrute del permiso contemplado en este artículo.

Artículo 33.– Permiso por adopción o acogimiento.

1.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija a partir del segundo por adopción o acogimiento múltiple. El plazo se computará a elección del trabajador o trabajadora adoptante, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de este permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo

naldiak batera hartuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hemezortzi asteak gainditu, edo, ume bat baino gehiago adoptatu edo hartu badute aldi berean, horren arabera dagozkionak.

2.– Atzerriko umeak adoptatuz gero, aita eta ama umearen herrira joan behar direnean adopzioaren aurretik, artikulua honetan aurreikusitako baimena adopzioa aitortzen duen erabakia baino gehienez lau aste lehenago hasi ahal izango da.

3.– Aurreko ataletan araututakoaren arabera aitak gutxienez lau asteko baimena hartzen badu, beste aste bi gehiago hartzeko eskubidea ere izango du.

4.– Artikulu honetan jasotako baimenari oporraldia gehitu ahal izango zaio, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon.

34. artikulua.– Aita izateagatik baimena.

1.– Aitak etenik gabeko hilabeteko baimena hartzeko eskubidea izango du seme-alabaren bat jaio edo umeak adoptatu edo hartzeagatik. Baimen hori umea jaiotzen denetik, umea hartzeko administrazio erabakia edo epailearen erabakia ematen denetik edo adopzioa gauzatzeko epailearen erabakia ematen denetik aurrera hasiko da kontatzen.

2.– Administrazioak zenbateko bat ordainduko dio langileari, GSINek onartutako prestazio ekonomikoaren osagarri modura, baimen honek dirauen artean ordainsarien % 100 jaso dezan.

35. artikulua.– Norbera edo senideak ezkontzeagatik baimena.

1.– Langilea ezkonduz gero, hogeitau egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea izango du. Ezkondu aurretik edo ostean hartu ahal izango du, baina betiere ezkontza eguna tartean hartuta. Langileak baimen hau oporrei eta baimen errekuperatuko txandei gehitu ahal izango die aurretik edo ondoren, baina gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio asmo hori dagokion organoari.

2.– Halaber, baimen hori hartzeko eskubidea izango dute izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea osatzen duten langileek, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroak edo, bikotekideetako batek berak ere autonomia erkidegoan bizilekua ez badauka, antzerako erregistro batek emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada. Erregistrorik ez badago, nahikoa izango da interesatuek errolatuta dauden herriko udalak emandako bizi-kidetza ziurtagiria.

de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

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

3.– Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4.– Al permiso contemplado en este artículo se podrá acumular el periodo de disfrute de las vacaciones, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

Artículo 34.– Permiso por paternidad.

1.– Por nacimiento, adopción o acogimiento el padre gozará de un permiso ininterrumpido de un mes, a computar desde la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

2.– La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS que garantice la percepción del 100% de las retribuciones durante el disfrute de este permiso.

Artículo 35.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo siempre la fecha de celebración del matrimonio en ese período. Este permiso se podrá acumular al período vacacional y a los turnos de permiso recuperado con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo siempre con un plazo mínimo de quince días de antelación al órgano correspondiente.

2.– Igualmente tendrá derecho a este permiso el trabajador o trabajadora que constituye una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otro Registro similar si ninguna de las partes de la pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad Autónoma. En ausencia de Registro, será suficiente un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados.

Baimen hau soilik hartu ahalko dute bizikidetzaren egonkorra hitzarmen hau indarrean sartu ondoren hasten dutenek. Bizikidetzaren hasten denetik eta baimena hartzen denera ezingo da hilabete natural bat baino gehiago igaro.

3.– Ezingo da ezkontza edo bizikidetzako beste baimenik hartu harik eta sei urte igaro arte, baina ez inolaz ere bikotekideak berberak baldin badira.

4.– Ezkontzen direnak langilearen guraso, aita-amaginarreba, neba-arreba, suhi-errain, seme-alaba, iloba edo aitona-amonak direnean, langileak ezkontza eguna izango du libre, baina ospakizuna langilearen bizilekutik 150 kilometro baino urrunago egiten bada, baimena hiru egun naturalekoa izango da.

36. artikulua.– Senideen istripu, gaixotasun larri edo heriotzagatik baimena.

1.– Lan kontratadun langileek arrazoi honegatik har dezaketen baimenaren iraupenaldiak honako hauek dira:

a) Bost lanegun ezkontzearen, bikotekidearen, seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen heriotza edo gaixotasun larri egiaztatuagatik.

b) Hiru lanegun, 2. mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukan senideren baten heriotzagatik, edo, urrunagoko mailakoa izan arren, langilearekin bizi den senidearen heriotzagatik.

c) Bi lanegun, 2. mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukan senideren baten gaixotasun larri egiaztatuagatik, edo, urrunagoko mailakoa izan arren, langilearekin bizi den senidearen gaixotasun larri egiaztatuagatik.

Aipatutako baimenaldiei bi egun natural gehituko zaizkie gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira.

3.– Bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukan senideren batek justifikatutako gaixotasun larriren bat badauka, langileak, baimena amaitu eta 30 egun igaro ostean, berriro hartu ahalko du baimen hau, epealdi berdinerako, baina oraingo honetan ez du egun gehiago hartzerik izango ohiko bizilekutik dagoen distantzia dela eta. Hala ere, gaixotasun terminalen kasuan bigarren baimena automatikoki hartu ahal izango da: nahikoa izango da langileak ahoz edo telefonoz bere lantokian jakinaraztea, eta ez da beharrezkoa izango lehenengo baimena amaitzen denetik 30 egun igarotzea.

Únicamente podrán disfrutar de este permiso quienes inicien una convivencia estable con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. Entre el inicio de la convivencia y el inicio de disfrute del permiso no mediará más de un mes natural.

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

4.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres o madres, padres o madres políticos, hermanos o hermanas, hermanos o hermanas políticos, hijos o hijas, nietos o nietas y abuelos o abuelas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de un día natural coincidente con la fecha de celebración del matrimonio, que podrá ampliarse a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia.

Artículo 36.– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– El permiso a que tiene derecho el personal laboral por este concepto contiene los siguientes periodos de duración:

a) Cinco días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hija o hijo, así como del padre o madre si mediara convivencia.

b) Tres días laborales por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

c) Dos días laborables por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

Los citados periodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora.

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primero, sin que sea de aplicación en este caso la ampliación por distancia 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 que se ejerza la actividad laboral, sin que sea necesario el transcurso de los treinta días citados.

4.– Artikulu honetan arautzen diren baimenei dagozkien egunak gertaerak jazotzen direnean hartu beharko dira nahitaez.

37. artikulua.– Lehen mailako senideen gaixotasun larriagatik lanaldia murrizteko baimena.

Lehen mailako senide bat zaintzeko, edo, urrunagoko mailakoa izan arren, langilearekin bizi den senide bat zaintzeko, baldin eta oso larria den gaixotasunen bat badauka, hitzarmen honen eraginpeko langileek lanaldia % 50eraino murrizteko eskubidea izango dute, lansari osoa jasota, hilabetez gehienez. Baimen hau eskatu ahal izateko gaixotasunak aipatutako larritasuna duela egiaztatu beharko da dagokien organoaren aurrean.

38. artikulua.– Utziezineko zeregin publiko edo pribatuak betetzeko baimena.

1.– Utziezineko zeregin publiko edo pribatuak betetzeko, lan kontratudun langileek eskubidea izango dute ordaindutako baimena hartzeko horiek burutzeko beharrezkoa den denboran, baldin eta ezinezkoa bada zereginok lan orduetatik kanpo betetzea.

2.– Hitzarmen honetan utziezineko zeregin publiko edo pribatutzat hartuko dira:

a) Epaitegietara, auzitegietara, polizia-etxeetara eta antzeko organoetara joateko deiak.

b) Pasaportea, NANA, ziurtagiriak eta erregistroko izapideak erakunde ofizialetan.

c) Errekerimendu eta izapide notarialak.

d) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

e) Gidabaimena eskuratzeko azterketa edo hura berritzeko izapideak.

f) Seme-alaben irakasle edo tutoreekin bilera egitea. Baimen hau gehienez urtean lau ordukoa izango da.

g) Ezgaitasun psikiko edo fisikoren bat duten 2. mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukaten senideei, beren egoera dela eta laguntza behar izanez gero, a) eta b) ataletan zehaztutako izapideak egiten laguntzea.

h) Gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen bileretara joatea, langilea horietako kargudun hautetsia bada, adibidez zinegotzia, diputatua, batzarkidea, legebiltzarkidea, administrazio batzarretako kidea edo auzo alkatea.

3.– Baimen hau hartzen bada, hura hartzeko arrazoiak bete direla egiaztatu beharko da.

4.– El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que los motivan.

Artículo 37.– Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal de este Convenio tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes. Para disfrutar de este permiso se deberá acreditar fehacientemente ante el órgano correspondiente la sujeción del hecho causante a la gravedad expresada.

Artículo 38.– Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

2.– En el presente Convenio tendrán este carácter los siguientes:

a) Citaciones de tribunales, juzgados, comisarías y órganos similares.

b) Pasaporte, DNI, certificados y registros en centros oficiales.

c) Requerimientos y trámites notariales.

d) Trámites necesarios en organismos oficiales.

e) Examen o renovación del carnet de conducir.

f) Asistencia a reuniones con los profesores o tutores de los hijos e hijas, con un máximo de cuatro horas anuales.

g) Acompañamiento, en razón de su estado, a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales de los previstos los apartados a) y b).

h) asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal o concejala, diputado o diputada, juntero o juntera, parlamentario o parlamentaria, miembros de las juntas administrativas o alcalde pedáneo.

3.– El disfrute de este permiso en cualquiera de sus apartados exigirá la acreditación formal de su cumplimiento.

39. artikulua.– Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.

Ohiko etxebizitza aldatzea errazteko, hitzarmen honen eraginpeko lan kontratudun langileek bi egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta etxebizitza berria udalerrri berean badaigo eta, aldiz, hiru egunekoa, beste udalerrri batean badaigo. Edonola ere, hori justifikatzeko erroldatze ziurtagiria aurkeztu beharko da.

40. artikulua.– Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak egiteko baimena.

Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak egiten dituztenek eskubidea izango dute horretarako baimena hartzeko, indarreko legerian ezarritako egoera, epe, baldintza eta preskripzioen eta hitzarmen honetan jasotako xedapenen arabera.

41. artikulua.– Kontsulta, tratamendu edo azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek baimena izango dute kontsulta, tratamendu edo azterketa medikoak egitera joateko lanorduetan, bai eurek joan behar dutenean, bai hamasei urtetik beherako seme-alabei edota ezinduek diren edo 65 urtetik gorakoak diren gurasoei lagundu behar dietenean. Langileak dagozkion ziurtagiriak aurkeztu beharko ditu, eta bete beharreko baldintza izango da osasun zentro horiek lan orduetatik kanpo kontsulta ordurik ez izatea.

2.– Baimen hau ordaindua izango da, eta bere iraupena, oro har, lau ordukoa izango da gehienez, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

42. artikulua.– Langilearekin bizi diren adingabeak, ezindu fisiko, psikiko edo sensorialak, ezkontidea edo bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukaten senideak zaintzeko baimena, baldin eta gaixotasun larria edo drogamenpekotasuna badute, eta menpekotasuna izanez gero, hori sendatzeko bidean daudela frogatzen badute.

Langileak lanaldia (eskola orduak, tutoretza orduak eta gainerako betebeharrei dagozkienak) murrizteko baimena eskatu ahal izango du honako kasu hauetan: zaintza legala izateagatik langileak zuzenean jagon behar duenean hamabi urtetik beherako adingaberen bat, aparteko arreta behar duen adinekoa, lan ordaindurik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sensoriala, edota gaixotasun larri eta luzea edo drogamenpekotasuna duen eta sendatzeko bidean dagoela frogatzen duen ezkontidea (edo izatezko bikotea) edo 2. mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaideetasuna daukan senidea, edo urrunagoko maila izan arren, langilearekin bizi dena. Lanaldia zortziren bat, bosten bat, heren bat edo erdiraino murriztu ahal izango du, eta ordainsaria ere horren arabera gutxituko zaio bere kontzeptu guztietan.

Artículo 39.– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Para facilitar el traslado o mudanza de su domicilio habitual el personal laboral de este Convenio tendrá derecho a un permiso de dos días naturales si aquél se produjera en el mismo municipio, y de tres días naturales cuando lo fuere a un municipio distinto, debiendo en todo caso justificarse con el correspondiente certificado de empadronamiento.

Artículo 40.– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal tendrá derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

Artículo 41.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– El personal laboral de este Convenio gozará de permiso para acudir, por necesidades propias, o de hijos e hijas menores de 16 años, o padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años 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.

2.– Este permiso, que será retribuido, tendrá con carácter general una duración máxima de cuatro horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

Artículo 42.– Permiso para cuidado de menores, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el trabajador o trabajadora.

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

Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, % 65eko edo hortik gorako ezgaitasuna duen seme-alabarik izanez gero, langileak ohiko lanaldia heren bat murriztea eskatu ahal izango du. Hala eginez gero, ordainsaria seiren bat gutxituko zaio kontzeptu guztietan.

43. artikulua.– Gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko baimena.

Langileak zaindu egin behar dituen mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza ahaide-tasuneko senideak, edo urrunagoko mailakoak, langilearekin biziz gero, edo horien ardura hartu behar duenean, eskubidea izango du urtean 50 ordurainoko baimen ordaindua hartzeko. Horretarako, medikuaren ziurtagiri bidez egiaztatu beharko da senidearen egoera. Baimen horretarako oro har bi orduko ordu kreditua erabili ahal izango da egunero, eta ordu horiek lanera sartu ondorengoak edo lanetik atera aurretikoak izan beharko dira.

44. artikulua.– Betetzen den lanpostuaren eginkizunetikiko lotura zuzena duten hobekuntza profesionalerako ikasketak egiteko baimena.

1.– Betetzen den lanpostuaren eginkizunetikiko lotura zuzena duten hobekuntza profesionalerako ikasketak egiteko baimena eman ahal izango zaie unibertsitatean nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko eta estatuko gainerako zentroetan ikasketa horiek egiteko onartuak izan diren langileei.

2.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen (IVAP) ikastaroak egiteko beharrezkoa izango da ikastaroan onartua izan dela egiaztatzea, eta gerentearen eta dagokion organo eskudunaren derrigorrezko baimena izatea.

3.– Baimen horrek ezingo du ikasturte bat baino gehiago iraun.

4.– Baimen honek dagokion konpentsazio ekonomikoa izango du, zerbitzuko arrazoiengatik kalte ordainei buruzko UPV/EHUren arautegiaren arabera, betiere kasuan kasuko gastuak ez baditu ordaintzen ikastaroa antolatu duen erakundeak.

45. artikulua.– Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten azterketa eta ikasketak egiteko baimena.

Betetzen den lanpostu edo eginkizunetikiko lotura zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteko, lan kontratadun langileek eskubidea izango dute zentro ofizial edo homologatuetara azterketak egitera joateko. Egin beharreko proba edo azterketa bakoitzeko gehienez egun natural bateko baimena emango da,

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

Artículo 43.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

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

Artículo 44.– Permiso para realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos desempeñados 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 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 hubiere 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.

Artículo 45.– Permiso para realización de exámenes y de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, el personal laboral tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba o

bai ohiko deialdietan bai ezohikoetan, eta beti aurkeztu beharko da kasuan kasuko frogagiria. Baimen hori beste bi egun naturalekoa izango da azterketa langilearen bizilekutik 150 km baino urrunago egiten bada. Baimen hori ordaindua izango da.

46. artikulua.— Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesioaletara edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joateko baimena.

1.— Langileak baimena eskatu ahal izango du joateko biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta bestelako ekitaldi zientifiko, tekniko edo profesioaletara nahiz kidego, elkarte edo sindikatuenetara, bertiere zerbitzuaren premien arabera, eta kasuan kasuko organo eskudunak aurretik baimena emanda.

2.— Langileak bere ekimenez eskatutako baimena ordaindua izango da. Gehienez bost eguneko baimena ordainduko da. Muga hori gainditzen bada, gainerako egunak ez dira ordainduko; halaber, ez da inolako kontzepturengatik kalte ordainik jasoko, ez dieten gastuengatik, ezta bidaia, egonaldi edo izena emateagatik gastuengatik ere. Horiek guztiak interesatuak ordainduko ditu. Edonola ere, kasuan kasuko organoaren alde aurretiko baimena izan beharko da.

47. artikulua.— Kargu hautetsia izateagatik zereginak betetzeko baimena.

1.— Erakundeetan kargu hautetsia duten lan kontratadun langileek eskubidea izango dute kargu horiek izateagatik dituzten zereginak betetzeko (38.2.h artikuluan aipatzen diren egoeretan ez badaude) baimena hartzeko, zeregin horiek betetzeko behar den denboran, baina guztira gehienez ere urteko lanaldiaren % 10 hartuta.

2.— Baimen hori ez da ordaindua izango, eta langileek errekuperatu egin beharko dituzte ordu horiek.

3.— Egoera horretan dauden langileek, baimen horren orde, ohiko lanaldiaren murrizketa eskatu ahal izango dute. Lanaldia zortziren bat, bosten bat, heren bat edo erdi bat murriztu ahal izango dute, eta ordainsaria ere horren arabera gutxituko zaie kontzeptu guztietan.

48. artikulua.— Norberaren kontuutarako baimena.

1.— Tartean oso arrazoi sendoak egon ezean, norberaren kontuutarako baimena langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli eta urtebetera baino ezingo da eskatu.

2.— Norberaren kontuutarako baimena ez da ordainduko. Gehienez hiru hilabete hartu ahal izango dira bi urterik behin, eta oporrak kalkulatzeko baimenaldi hori ez da kontuan hartuko. Bi urteak baimenaren lehenengo egunetik hasiko dira kontatzen; beraz, langileak hiru hilabete hartzen baditu jarraian,

examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 46.— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.

1.— Podrá concederse permiso retribuido para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, 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 órgano correspondiente.

2.— El permiso solicitado a iniciativa del trabajador o trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada. En todo caso, exigirá la previa autorización del órgano correspondiente.

Artículo 47.— Permiso para atender las funciones derivadas de cargo electivo.

1.— El personal laboral que ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de permiso por el tiempo necesario para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 38.2.h, siempre que el montante total de este permiso no supere el 10% de la jornada anual.

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

3.— También podrán, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 48.— 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 en el servicio activo.

2.— Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute

ezin izango du halako beste baimenik eskatu egun horretatik bi urte igaro arte. Aldi laburrerako baimena hartzen denean ere baimenaren lehen egunetik hasiko da epea kontatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren kontuetarako beste baimen batzuk eman ahalko dira, hiru hilabeteak osatu arte.

3.- Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, lau hilabete hartu ahalko dira jarraian eta urtean behin. Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia gehienez zortziren bat, bosten bat edo heren bat murrizteko eskubidea ekar dezake. Horrelakoetan, ordainsariak ere hein berean murriztuko dira.

4.- Baimena eskatzen bada garapenerako gobernu kanpoko erakundeen babesean garatzeko bidean dauden herrialdeetan zereginen bat burutzeko, bost urteko epean arrazoi horregatik guztira hartutako baimenek ezingo dute bi urteko muga gainditu, eta hartutako baimenak gutxienez hiru hilabeteak izan beharko dira.

5.- Edozein administrazio publikotan sartzeko probak egiteko errekuferatu beharreko baimena. Administrazioaren eta erakunde publikoen kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobei dagozkien ariketak egiteko baimena emango zaie langileei. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da. Atal honetan aipatutako baimenak ez dira ordainduak izango, eta gerta liteke orduak errekuferatu egin behar izatea, kasuan kasuko organoak zerbitzuaren premiak direla eta hala aginduz gero.

6.- Halaber, askatasuna kentzeko zigorrak betetzen ari diren bigarren mailara arteko odolkidetasuna daukaten senideei bisita egiteko baimena emango da, horretarako behar den beste denborarako, betiere, bisitak lan orduetatik kanpo egin ezin badira.

7.- Lan kontratudun langile finkeok lanaldia murriztea eskatu ahal izango dute, erdia, heren bat, bosten bat edo zortziren bat, ordainsariak ere hein berean gutxiturik, hirurtekoak barne. Lanaldia murrizten bazaio, langileak ezin izango du murriztutako ordutegian bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.

Murrizketa gutxienez urtebetekoa izango da. Baimen aldia behin bukatutakoan, ezin izango da halako beste baimenik eskatu harik eta hiru urte igaro arte aurrekoa amaitu zenetik. Baimen hau eskatu ahal

del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

3.- En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual. En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de un octavo, un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

4.- 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 dos años cada cinco años, siendo el período mínimo de disfrute de tres meses.

5.- Permiso recuperable para la realización de pruebas de acceso a cualquier Administración Pública. 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 posible la asistencia a las pruebas. 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 a lo que a este efecto se disponga por el órgano correspondiente, atendiendo a las necesidades del servicio.

6.- 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.

7.- El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en un quinto o en un octavo 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 interrumpido el tiempo de este permiso, no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos tres años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá soli-

izateko, gutxienez bi urte igarota egon beharko dira langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli zenetik.

8.– Norberaren kontuetarako baimenak zerbitzuaren beharren menpekoak izango dira. Baimena ukatzeko erabakiak arrazoituak izan beharko dira.

49. artikulua.– Langileari askatasuna kentzeagatik kontratu etetea.

Askatasuna kenduta izateagatik zerbitzu harremana aldi baterako etenda daukan langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du, kondena epairik ematen ez den bitartean. Egoera horretan, langileak ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du kartzelaratzeko agindua eman arte.

50. artikulua.– Lanpostua gordeta ezgaitasun iraunkorra aitortzeagatik kontratu etetea.

Langileari ezgaitasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia aitortzen bazaio, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak emandako erabakian beren-beregi adierazten bada langileak etorkizunean hobera egin dezakeela, eta, beraz, lanpostura itzultzeko moduan egon daitekeela, lan harremanak etenda jarraituko du langileari lanpostua gordeta bi urtez. Kasu horretan, langileak 30 eguneko epea izango du lanpostura itzultzeko GSINek langilearen osasun egoera aldatu egin dela dioen erabakiaren jakinarazpena jasotzen duen egunetik kontatzen hasita.

51. artikulua.– Eszedentziak.

1.– Eszedentzian dagoen artean langileak ez du ordainsaririk jasoko, eta aldi hori ez da kontuan hartuko antzinasunerako, 2.1 eta 2.4 ataletan araututako eszedentzien kasuan izan ezik.

Eszedentzia emateko arrazoia desagertutakoan, edo eszedentzia aldia bukatutakoan, lanera itzultzeko eskaera egin beharko da 30 eguneko gehienezko epean. Halakorik egin ezean, 2.1, 2.3 eta 2.4 ataletan araututako kasuetan langilea borondatezko eszedentzia egoerara pasatuko da, betiere horretarako eskatutako baldintzak betetzen baditu.

Artikulu honetako 2.1 eta 2.4 ataletan araututako eszedentziak ematen direnean, lanpostua gorde egingo da. 2.2 eta 2.3 ataletan araututako kasuetan, lanera bueltatu ahal izateko, langilearen kategoría profesionalean lanpostu hutsak egon beharko dira. Alabaina, kasu horretan, lanpostu hutsa langilearen espezialitatearen kategoría baino beheragoko kategoría batean egonez gero, langileak lanpostu hori betetzea edo bere kategorían lanpostu hutsa egon arte itxarotea aukeratu ahal du.

citarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

8.– La concesión del permiso por asuntos propios, en sus distintas modalidades, estará subordinada a las necesidades de servicio. En caso de resolución denegatoria, ésta deberá ser motivada.

Artículo 49.– Suspensión del contrato por motivo de privación de libertad.

El personal cuya relación de servicios se encuentre suspendida de forma provisional por motivo de privación de libertad, tendrá derecho, en tanto no recaiga sentencia condenatoria, a la reserva de su puesto de trabajo. En esta situación se tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones hasta que sea dictado el Auto de Prisión.

Artículo 50.– Suspensión del contrato por declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.

En aquellos supuestos en que el trabajador o trabajadora sea declarado en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, y estuviera expresamente previsto en la resolución dictada por el INSS que, previsiblemente esta situación de incapacidad fuera a ser objeto de revisión por mejoría que permitiera su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años. En este supuesto, el reingreso a su puesto de trabajo habrá de producirse en el plazo de treinta días a contar desde la notificación de la Resolución del INSS en que se revise la calificación.

Artículo 51.– Excedencias.

1.– Durante la permanencia del trabajador o trabajadora en situación de excedencia, no devengará retribución alguna, no siendo computable este tiempo a efectos de antigüedad, salvo en cuanto se refiere a los tipos regulados en los apartados 2.1 y 2.4.

Desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia, o transcurrido el tiempo máximo de permanencia en la misma, deberá ser solicitado el reingreso al servicio en el plazo máximo de treinta días. De no hacerse así en los supuestos de excedencias reguladas en los apartados 2.1, 2.3 y 2.4, el trabajador o trabajadora será declarado en situación de excedencia voluntaria, siempre que cumpla los requisitos que para ello se exigen.

La concesión de excedencia regulada en los apartados 2.1 y 2.4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En los apartados 2.2 y 2.3, la efectividad del reingreso estará condicionada a la existencia de puestos vacantes propios de su Categoría Profesional. No obstante, en este caso, si hubiera vacante en Categoría inferior de la Especialidad, podrá el trabajador optar por ocuparla o esperar la existencia de vacante de la suya propia.

Lanpostua gordetzeko eskubiderik izan gabe lanera bueltatzea eskatzen dutenen bi eskaeratan ezustean hutsik geratutako lanpostu bera bete nahi bada, lehentasuna emango zaio erregistroko datarik antzina-koena duen eskaerari.

Langilearen sailkapen taldean lanpostu huts bat egonez gero, lanpostu horren ordainsari maila langileak titular gisa betetako azken lanpostuarena baino maila bat handiagoa bada, lanpostua betetzeko deia egingo da, eta deialdi horretan lanpostura bueltatzen den langileak parte hartu ahal izango du.

Eszedentzian dagoen langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izan arren, galdu egingo du eskubide hori, baldin eta eszedentzia jarduera baterako eskatu eta beste jarduera ordaindu bat egiten aritu bada.

2.- UPV/EHUⁿ lan kontratu finkoa duten langileek ondoren zehaztutako eszedentzia motak eskatu ahal izango dituzte, jarraian adierazitako baldintzetan:

2.1.- Nahitaezko eszedentzia.

Kargu publiko bat edo sindikatuko zereginak betetzeko aukeratua edo izendatua izan eta betekizun horiek probintzian edo probintziatik kanpo bete behar izanagatik lanera etortzea ezinezkoa denean emango da eszedentzia mota hau. Langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du eta eszedentzia aldia kontuan hartuko zaio antzinasunerako. Eszedentzia mota hau hartu ahal izango da utziezineko zeregin publiko eta pribatuak bete behar izateagatik hiru hilabetetan lan orduen % 20 baino gehiago bete ezin denean.

2.2.- Borondatezko eszedentzia.

Unibertsitatean gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea dute. Eszedentziak bi urtekoa izan behar du gutxienez eta gehienez hamabost urtekoa. Mota horretako beste eszedentzia bat hartu ahal izateko lau urte igaro beharko dira aurrekoa bukatu zen egunetik kontatzen hasita.

2.3.- Eszedentzia administrazio publikoan zerbitzuak betetzen hasteagatik, funtzionario legez zein lan kontratudun legez.

Langilea egoera honetan egon ahal izango da eszedentzia eragin duen zerbitzu harremanak dirauen bitartean.

2.4.- Ardurapeko seme-alabak zaintzeko baimena.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez hiru urteko eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, berezkoa izan zein adoptatua izan. Horrelakoetan umea jaio den egunetik hasiko da epea kontatzen eta eszedentzia aldiak dirauen artean langileek eskubidea izango dute lanpostua gordeta izateko eta prestakuntza ikas-

La confluencia de dos solicitudes de reingreso sin reserva de puesto de trabajo, sobre una misma vacante sobrevenida, se dirimirá concediendo prioridad a aquélla con fecha de Registro más antigua.

En el caso de existencia de un puesto vacante en el Grupo de Clasificación propio del trabajador o trabajadora, si ésta fuera de un nivel retributivo superior al del último puesto ocupado como titular por aquél, se convocará a provisión, donde podrá tomar parte el trabajador o trabajadora que reingresa.

En aquellos tipos de excedencia que conlleve reserva del puesto de trabajo, ésta se perderá en caso de que el trabajador o trabajadora desarrolle cualquier actividad retribuida diferente a la que originó su concesión.

2.- El personal con contrato laboral fijo en la UPV/EHU podrá pasar a la situación de excedencia, en los tipos y condiciones que se establecen a continuación:

2.1.- Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Podrá pasarse a este tipo de excedencia por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando éste suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses.

2.2.- Excedencia voluntaria.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de quince. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2.3.- Excedencia por pasar a prestar servicios como funcionario o laboral en cualquier Administración pública.

El/la trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

2.4.- Excedencia por cuidado de hijo o hija a cargo.

El personal de este Convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste, durante el cual mantendrán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y de asistencia a cursos de formación profesional, a

taroetara joateko. Ikastaro horietan parte hartzeko deia UPV/EHUK egin beharko du, bereziki langilea lanera bueltatu izanagatik.

Seme-alaba gehiago izanez gero, langileek eskubidea izango dute beste eszedentzia bat hartzeko baina horrek, dagokionean, unekoa amaitzea ekarriko du. Aita eta ama biak lanean badaude, bietako batek baino ez du eskubide hori izango.

Puntu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian egondako denbora kontatu egingo da antzinasunerako.

3.- Eszedentzia berezia eta enpleguaren sustapena.

Lan kontratadun langile finkoek urtebeteko eszedentzia berezia hartu ahal izango dute. Denbora horretan UPV/EHUK derrigor kontratatu beharko du ordetzkoa. Eszedentzia mota hori hartzen duenak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko, eta eszedentzian egondako denbora zenbatu egingo da antzinasunerako. Denbora horretan ordaindutako jardueraren bat egiten bada, lanpostua gordetzeko eskubidea galdu egingo da.

Langile batek lehen hartutako eszedentzia bereziaz gain beste eszedentzia berezi bat hartu nahi badu, aurreko eszedentzia hartu zenetik lau urte igaro arte itxaron beharko du. Eszedentziak irauten duen denboran UPV/EHUK hartuko du bere gain langilearen Gizarte Segurantzako kotizazioak mantentzeak sor dezakeen kostu ekonomikoa.

52. artikulua.– Denbora luzez lanpostutik kanpo egoteagatik eguneratzea.

Gaixotasun edo istripuren bategatik, zerbitzu bereziengatik, liberazio sindikalagatik edo antzeko arrazoiengatik denbora luzez lanpostutik kanpo egon diren administrazio eta zerbitzuetako langileek baimen ordaindua izango dute, beren lanpostuko eginkizunak behar bezala betetzeko beharrezkoak diren ezagutzak eguneratu ahal izateko. Batzorde Parekideak erabakiko ditu baimen horren ezaugarriak eta iraupena, eta baimen hori hartzeko prozedura azalduko du, bai eta baimen hori zein kasu zehatzetan aplikatuko den ere.

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 ahaide-tasuneko senideak, edo urrunagoko mailakoak, langilearekin biziz gero, edo horien ardura hartu behar duenean, eskubidea izango du bi orduko malgutasu-na izateko lanera sartu edo lanetik irteterakoan, bai eta bazkaltzeko etaldietan 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.

cuya participación deberá ser convocado por la UPV/EHU, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El tiempo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

3.- Excedencia especial y fomento del empleo.

El personal laboral fijo podrá acceder a una excedencia especial de una duración de un año, estando obligada la UPV/EHU a contratar a otra persona para su sustitución. Durante la permanencia la persona con esta excedencia mantendrá el derecho a la reserva de su puesto y será computable a efectos de antigüedad. La realización de cualquier actividad remunerada durante este periodo conllevará la pérdida de la reserva de puesto de trabajo.

Esta excedencia sólo podrá ser concedida a la misma persona una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La UPV/EHU asumirá el coste económico que pudiera determinar el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social del personal durante este periodo.

Artículo 52.– Actualización por ausencia prolongada en el puesto de trabajo.

El personal de administración y servicios que haya estado ausente en su puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente, servicios especiales, liberación sindical y otras circunstancias análogas, podrá disfrutar de un permiso retribuido que le permita actualizar los conocimientos exigidos para el correcto desempeño de las funciones del puesto. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar el alcance de este permiso, señalando el procedimiento y duración del mismo, así como los supuestos concretos en que puede ser aplicado.

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

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.

VI. TITULUA
ORDAINSARIAK

54. artikulua.– Ordainsarien erregimena.

1.– Hitzarmen honi lotutako langileen ordainsariak honela egituratuko dira:

1.1.– Oinarrizko ordainsaria.

– Oinarrizko soldata.

– Aparteko ordainsariak.

1.2.– Ordainsari osagarriak.

– Osagarri pertsonalak: antzinatasunagatikoak.

– Lanpostuaren araberako osagarriak: toxikotasun, arrisku edo nekagarritasunagatiko plusak eta arduraldi bereziko osagarriak.

Halaber, ordainsarien erregimen hau osatzen dute aparteko zerbitzu edo orduengatik jasotako zenbatekoek, eginkizunen esleipenetik etorritakoek edo gizarte aurreikuspenetako ekarpenek.

2.– Ordainsari osagarriak aitortu eta horien zenbatekoak zehazteko, 58. eta 59. artikulua hartuko dira kontuan.

3.– Langileen Estatutuan araututako kontzeptuak baino ez dira ordainduko eta hitzarmen honetan zehaztutakoa betez betiere.

55. artikulua.– Soldataren ordainagiria.

Unibertsitateak, indarreko legediaren arabera, Langileen Ataria delakoaren bitartez nomina elektronikoa langileen eskura jarriko du eta langile bakoitzak berak kontsultatu edo inprimatu ahaliko du. Edonola ere, langileak ordainagiri indibiduala eskatuz gero, eman egingo zaio.

56. artikulua.– Oinarrizko soldata.

1.– Hilerok jasotzen den ordainsaria da, uanean indarrean dagoen lanpostuen balorazioa egin ondoren lanpostu bakoitzari esleitutako ordainsari mailaren arabera. Ordainsariaren zenbatekoa da maila bakoitzarentzat urte osoarako zehaztutako zenbatekoaren hamabostena.

2.– Lanpostuei esleitutako ordainsari mailak lanpostuen balorazioko prozesuen ondorio dira eta lanpostuen zerrenda ere prozesu horien arabera aldatzen da.

3.– Hitzarmen honetako ordainsari talde bakoitzeko lanpostuen sailkapen mailak honela banatu dira:

TÍTULO VI
RETRIBUCIONES

Artículo 54.– Régimen retributivo.

1.– Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

1.1.– Retribución básica.

– Salario base.

– Pagas extraordinarias.

1.2.– Complementos salariales.

– Complementos personales: de antigüedad.

– Complementos del puesto de trabajo: pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad y complemento de especial dedicación.

Asimismo, integran este régimen retributivo las cuantías que se abonen en concepto de servicios u horario extraordinario, los procedentes por asignación de funciones o las aportaciones por previsión social.

2.– El reconocimiento de cualquier complemento retributivo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se realizará de conformidad con los artículos 58 y 59.

3.– Únicamente serán abonadas las retribuciones por aquellos conceptos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 55.– Recibo del salario.

La Universidad, conforme a las disposiciones vigentes, facilitará a través del denominado Portal de personal la nómina electrónica, que podrá ser personalmente consultada o impresa por cada trabajador o trabajadora, entregándose un recibo individual justificativo cuando se solicitara expresamente.

Artículo 56.– Salario base.

1.– Es la retribución que se percibe mensualmente conforme al nivel retributivo asignado a cada puesto de trabajo como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo vigente en cada momento, siendo su cuantía la quinceava parte del importe íntegro anual que para el nivel correspondiente se halle previsto.

2.– Los niveles retributivos asignados a los puestos de trabajo son la consecuencia de los diversos procesos de valoración de puestos de trabajo, los cuales tienen fiel reflejo en las correspondientes modificaciones de la RPT.

3.– El intervalo de niveles de clasificación de los puestos de trabajo para cada uno de los Grupos retributivos que se prevén en este Convenio será el siguiente:

I. taldea	21 - 28
II. taldea	18 - 25
III taldea	16 - 22
IV. taldea	13 - 19

57. artikulua.– Antzinatasunagatiko osagarria.

1.– Antzinatasunagatiko osagarria, unibertsitatean lanean emandako hiru urteko aldiak kontuan hartuko dituen, II. eranskinean jaso da. Langileek osagarritzat jasoko duten zenbatekoa lanpostuaren sailkapen taldearen arabera izango da.

2.– Antzinatasunagatiko osagarria sortzeko kontuan hartuko dira beste edozein herri administrazioetan betetako zerbitzuak eta berdin izango dio karrerako edo bitarteko funtzionario legez edo lan edo administrazio kontratadun legez bete izana zerbitzuok.

3.– Goragoko talde batera iragaten diren langileek talde horrentzat zehaztutako zenbatekoa jasoko dute antzinatasunagatiko osagarriagatik. Horrez gain, bi sailkapen taldetara irekita dauden lanpostuak dituzten eta hamar urtetik gorako antzinatasuna duten lan kontratadun langilek, gorengo taldeari dagokien zenbatekoa jasoko dute.

4.– Antzinatasunagatiko osagarria hura lortzen den egunetik aurrera hasiko da sortzen eta hilabeteak amaitutakoan eta aparteko ordainsarrietan ordainduko da.

58. artikulua.– Toxikotasun, arrisku edo nekagarritasunagatiko plusak.

1.– Lanpostuari dagozkion eginkizunak baldintza bereziak dituzten inguruneetan burutzen direnean eta horrek egoera nekoso, arriskutsu eta/edo toxikoetan lan egitea dakarrenean langileek jasotzen duten osagarria da. Osagarri hori jasotzeko UPV/EHUK onartu behar du benetan egoera horiek ematen direla, Batzorde Parekideak hala adostu ondoren.

2.– Plus horiei dagokien kopurua lanpostuaren ordainsari mailari dagokion urteko zenbatekoaren % 9 izango da eta hilabete osoetan sortu eta ordainduko da.

3.– Plus hauek onartzeko, Prebentzio Zerbitzuak aurretiko txostena eman behar du, nekagarritasun, arrisku eta toxikotasun faktoreak benetan ematen direla dioena eta horiek eragiten dituzten arrazoi edo agenteak zuzentzeko zein aukera dagoen azaltzen duena. Osagarri hau ezingo da inola ere jaso hura sorrarazi duten nekagarritasun, arrisku edo toxikotasun baldintzak lanpostuaren sailkapena eta balorazioa egitzekoan kontuan hartu diren faktoreak badira.

Grupo I	21 - 28
Grupo II	18 - 25
Grupo III	16 - 22
Grupo IV	13 - 19

Artículo 57.– Complemento de Antigüedad.

1.– El importe del complemento de antigüedad será, por cada tres años de servicios efectivos en la Universidad, el que se recoge en el anexo II, según el Grupo de Clasificación al que pertenezca el puesto del trabajador o trabajadora.

2.– Para el devengo del complemento de antigüedad se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de funcionario de carrera o interino, contratado administrativo o contratado laboral.

3.– El personal que pase a pertenecer a un Grupo superior, percibirá el complemento de antigüedad en la cuantía asignada al nuevo Grupo. Asimismo, este complemento se abonará por el Grupo más alto para el personal laboral con más de diez años de antigüedad cuyo puesto se halle abierto a dos Grupos de clasificación.

4.– El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día en que se perfeccione, y se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

Artículo 58.– Pluses de Penosidad, Peligrosidad o Toxicidad.

1.– Es el complemento que percibe el/la trabajador/a por las especiales circunstancias del medio en que se desarrollan las funciones propias de su puesto de trabajo, que determinan que la prestación laboral se lleve a cabo en condiciones de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad, cuando así sea reconocido por la UPV/EHU, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

2.– La cuantía anual de estos pluses será del 9% del importe anual del nivel retributivo del puesto de trabajo, y se devengará y hará efectivo por mensualidades completas.

3.– El reconocimiento de estos pluses requerirá el informe previo del Servicio de Prevención, acerca de la concurrencia de los factores de penosidad, peligrosidad o toxicidad aducidos, así como también, de la posibilidad de la corrección de los motivos o agentes que los provocan. En ningún caso podrá ser percibido este complemento cuando las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad que hubieran motivado su devengo hubieran sido consideradas dentro de los factores de clasificación y valoración del correspondiente puesto de trabajo.

4.– Langileak osagarri hau jasotzeko eskubidea izango du hura onartzea ekarri zuten arrazoiek dirauten bitartean. Edonola ere, osagarria mantendu behar den ala ez zehazteko, azterketa egingo da aldiro, bi urtetik beherako epeetan, osagarria onartzea ekarri zuten baldintzak mantentzen direla ziurtatzeko. Hala ere, administrazioak osagarri horiek dituzten lanpostuetako arriskuak desagerrarazi edo murrizteko ekimenak abian jarriko ditu, arriskuan egon daitezkeen langileek lanean dituzten segurtasun eta osasun baldintzak ahalik eta onenak izan daitezzen. Batzorde Parekidearen erabaki bidez zehaztuko da osagarri hori noiz desagertuko den, langilea entzun eta gero.

59. artikulua.– Arduraldi bereziko osagarria.

1.– Lanpostuan jarduteak eskatzen duen arduraldi bereziagatik jasotzen den osagarria da. Osagarria jasotzeko, honako baldintza hauek bete behar dira:

a) Lanaldi arautuan baino 100 ordu gehiagoz fisikoki lanean egotea.

b) Lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko eskatuz gero, horiek betetzeko erabat prest egotea.

2.– Osagarri hau jasotzeko lanaldi arautua baino luzeagoa den lanaldiagatik jaso daitekeen beste edozein ordain jasotzeko eskubidea kenduko du, ordain hori dirutan izan nahiz ordutan izan.

3.– Osagarriaren zenbatekoa ezingo da lanpostuaren sailkapen mailari dagokion oinarritzko ordain-sariaren % 30etik gorakoa izan eta hilabete osoetan sortuko da.

4.– Aipatutako osagarria jarraian aipatzen diren lanpostuek daukate gaur egun, bertan zehazten diren urteko zenbatekoekin:

– Anatomia Tailerreko ofiziala: 3.308,00 euro.

– Mantentzearen arduraduna: 4.950,24 euro.

– Telefono Komunikazioen arduraduna: 5.285,16 euro.

5.– Osagarri hau beste edozein lanpostutarako onartzea eta hirugarren atalean zehaztutako muga barruan osagarri horren zenbatekoa zehaztea, hitzarmen honetako Batzorde Parekideari dagokio.

Langileak osagarri hau jasotzeko eskubidea izango du hura onartzea ekarri zuten arrazoiek dirauten bitartean. Edonola ere, osagarria mantendu behar den ala ez zehazteko, azterketa egingo da aldiro, bi urtetik beherako epeetan, osagarria onartzea ekarri zuten baldintzak mantentzen direla-eta artikulua honetako lehenengo atalean jasotakoa betetzen dela ziurtatzeko.

4.– El trabajador o trabajadora mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. En todo caso, el mantenimiento de este complemento será objeto una revisión periódica en plazos no superiores a los dos años para determinar que se mantienen las condiciones que motivaron su reconocimiento. No obstante, la Administración adoptará todas aquellas iniciativas que supongan una erradicación o disminución de los riesgos derivados de los puestos de trabajo que tienen adjudicado dicho complemento, con el objetivo de conseguir el mayor grado posible de seguridad y salud en el trabajo de aquellos trabajadores expuestos a determinados riesgos. La extinción de este complemento se determinará por acuerdo la Comisión Paritaria, previa audiencia del trabajador o trabajadora afectada.

Artículo 59.– Complemento de especial dedicación.

1.– Es el complemento que se percibe por la especial dedicación horaria que requiera el desempeño del puesto de trabajo, siempre que éste implique la concurrencia de las siguientes condiciones:

a) Una jornada de presencia física que excede 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 del complemento no podrá exceder del 30% de la retribución básica correspondiente al nivel de clasificación del puesto de trabajo, y se devengará por mensualidades completas.

4.– Se reconoce el mencionado complemento, en la cuantía anual que se indica, a los puestos de trabajo que lo tienen en la actualidad:

– Oficial del Taller Anatómico: 3.308,00 euros.

– Encargado de Mantenimiento: 4.950,24 euros.

– Responsable de Comunicaciones Telefónicas: 5.285,16 euros.

5.– El reconocimiento del complemento a cualquier otro puesto de trabajo, así como la determinación de su cuantía en los límites establecidos en el precedente apartado tercero, corresponderá a la Comisión Paritaria de este Convenio.

El trabajador o trabajadora mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. En todo caso, el mantenimiento de este complemento será objeto una revisión periódica en plazos no superiores a los dos años para determinar que se mantienen las condiciones que motivaron su reconocimiento así

Batzorde Parekideak erabakiko du osagarri hori noiz desagertuko den, langilea entzun eta gero.

60. artikulua.– Aparteko ordainsariak.

1.– Langileek aparteko hiru ordainsari izango dituzte. Ordainsariok osatuko dituzte oinarrizko soldatak eta antzinasunagatik osagarriak eta martxoan, ekainean eta abenduan jasoko dira. Abenduko aparteko ordainsaria Gabonetako baimen errekuuperatuko txanda hasi baino lehenago ordainduko da.

2.– Aparteko ordainsariak sortzeko, kontuan hartuko da langileak jardunean emandako denbora: martxoko aparteko ordainsarirako, urtarrilaren 1etik apirilaren 30era bitartean emandakoa; eta abenduko aparteko ordainsarirako, irailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean emandakoa.

61. artikulua.– Ordainsariak igotzea.

Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko 3/2004 Legeko bederatzigarren xedapen gehigarrian xedatutakoa beteko da, gai honen inguruko negoziazio kolektiborako eskubideari kalterik egin gabe. Euskal Autonomia Erkidegoko langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenari lotutako langileei aplikatzen zaien edozein soldata igoera, ordainketa edo konpentsazio ekonomiko hitzarmen honi lotutako langileei ere aplikatuko zaie. Salbuespen bakarra izango da antzinasunagatik osagarria, hitzarmen honetako 57. artikuluan adierazitakoari jarraiki arautuko dena.

Hitzarmen honetan zehaztutako gainerako plus edo osagarrien igoerak, antzinasunagatikoak izan ezik, ekitaldi bakoitzean onartu beharko dira osagarriok esleituta dituzten langileen lanpostuetarako.

62. artikulua.– Lanaldi murriztua.

Behar bezala baimendurik, hitzarmen honetan arautzen dena baino lanaldi laburragoa betetzen duten langileek ordainsariak benetan betetako lanaldierikiko proportzioan jasoko dituzte, kontzeptu guztietan. Salbuespen bakarra izango da hitzarmen honetako 42. artikuluan jasotako egoera, artikuluan bertan adierazitakoari jarraiki arautuko dena. Artikulu honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa hitzarmen honetako 107. artikuluan jasotako murrizketarekin bateragarria izango da.

63. artikulua.– Bidaiengatik kalte ordaina.

Zerbitzu arrazoiengatik baimena duten langileek eskubidea izango dute kalte ordaina jasotzeko dieta, garraio edo partaidetzagatik. Ordainketok unibertsitatearen aurrekontuaren kargura egingo dira Gobernu Kontseiluan onartutako zehaztapenen arabera.

como el cumplimiento de lo previsto en el apartado 1 del presente artículo. La extinción de este complemento será determinada por la Comisión Paritaria, previa audiencia del/de la trabajador/a afectado/a.

Artículo 60.– Pagas extraordinarias.

1.– El personal percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad del salario base y el complemento de antigüedad, en los meses de marzo, junio y diciembre. La paga del mes de diciembre se hará efectiva con anterioridad al inicio del primer turno de permiso recuperado de Navidad.

2.– Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo de servicios prestados entre el 1 de enero y el 30 de abril, la de marzo, entre el 1 de mayo y el 31 de agosto, la de junio, y entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, la de este último mes.

Artículo 61.– Incremento de retribuciones.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional novena de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, sin perjuicio del derecho a la negociación colectiva de esta materia. 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 Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será de aplicación al personal sujeto a este Convenio, excepción hecha del complemento de antigüedad, que se regirá por lo expresamente previsto para el mismo en el artículo 57 de este Convenio.

El incremento de los restantes pluses o complementos establecidos en el presente Convenio, excepción hecha del de antigüedad, será el que resulte en el correspondiente ejercicio para el puesto de trabajo de los trabajadores o trabajadoras que los tengan asignados.

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 Convenio, percibirá sus retribuciones, en todos los conceptos, en forma proporcional a la jornada efectivamente realizada, excepción hecha de la situación prevista en el artículo 42 de este Convenio, en la que se estará a lo expresamente dispuesto en el mismo. El cómputo de jornada a que se refiere este artículo será compatible con la reducción contemplada en el artículo 107 de este Convenio.

Artículo 63.– 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 han sido aprobadas en el Consejo de Gobierno.

64. artikulua.– Gizarte aurreikuspena.

UPV/EHUK, borondatezko gizarte aurreikuspeneko Itzarri-EPVS erakundearen bazkide babesleetak bat den aldetik, konpromisoa hartzen du, egoki diren aurrekontuen bitartez, ekarpenak, ordainsarien egiturako elementu diren neurrian, etengabe eguneratzeko. Eguneraketa horiek ekitaldi ekonomiko bakoitzean Euskal Autonomia Erkidegoko langileekin egingo direnen baldintza eta zenbateko berberak izango dituzte.

65. artikulua.– Ordainsari bermeak.

Langile batek ordainsari txikiagoa duen lanpostu batera aldatu behar badu lehen betetzen zuen lanpostua amortizatu egin delako, amortizatutako lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du, eguneraketa eta guzti, lehen betetzen zuen lanpostuaren ordainsari bera edo handiagoa duen lanpostu bat betetzen ez duen artean edo ordainsari txikiagoa duen lanpostua aukeratzen ez duen artean. Katgoria profesional berean dagoen bitartean, langileak bere campusean lanpostuak betetzeko deitzen diren prozesu guztietan parte hartu beharko du.

Era berean, hasierako sailkapenean aldaketak egon direlako edo administrazioak hala erabakita lanpostu baten ordainsarian murrizketak egon direlako, titularrak hasierako ordainsari mailari dagokion ordainsaria jasotzen jarraituko du, ordainsari horri dagozkion eguneraketekin.

VII. TITULUA
GIZARTE EKINTZA

66. artikulua.– Aurrerakinak.

Langileek nomina aurrerakina eskatu eta eskuratzeko eskubidea izango dute interesik ordaindu gabe. Hileko ordainsari likidoaren % 100 arte eskatu ahal izango da eta eskaera egin deneko hileko soldatan emango da. Hori horrela izango da, betiere, aurrekontu nahikoa badago eta eskatzaileari ez bazaio hila-bete horretan bertan bukatzen kontratua.

Eskatzaileak ordainsarian atxikipenik badu, aurrerakinaren kopurua atxikipena behin kenduta geratzen den ordainsari likidoaren % 100 izango da.

67. artikulua.– Nomina aurrerapenak.

1.– Nomina aurrerapena da jasotzeke dauden ordainsarien kargura aldeztatik ordainketak egitea, ordainketa horiei dagozkien kopuruak itzultzeko behar den denbora baino luzeagoa den kontratua dagoenean.

2.– Kreditu bizen gehieneko saldoa UPV/EHUKo enplegatutako publiko guztien soldata masaren % 3 izango da. Ondorio hauetarako, soldata masa osatuko dute ordainsari finkeak eta aldizkakoak, gizarte asegu-

Artículo 64.– Previsión Social.

La UPV/EHU, en su condición de socio protector de la Entidad de Previsión Social Voluntaria Itzarri-EPVS y mediante las consignaciones presupuestarias precedentes, se compromete a la permanente actualización de las aportaciones, en cuanto elemento de la estructura retributiva, en las mismas condiciones y cuantías que se realicen en cada ejercicio económico para el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 65.– Garantías retributivas.

El personal que como consecuencia de la amortización del puesto de trabajo del que fuera titular resulte destinado a otro distinto cuyas retribuciones fueran inferiores a las del amortizado seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto amortizado con sus actualizaciones en tanto no provea un puesto de retribuciones iguales o superiores al que venía desempeñando u opte por otro de retribuciones inferiores. En tanto permanezca en la misma Categoría Profesional estará obligado a participar en cuantos procedimientos de provisión sean convocados en el mismo Campus.

Asimismo, cuando a resultas 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 continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al nivel retributivo de origen con sus actualizaciones.

TÍTULO VII
ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66.– Anticipos.

Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes y siempre que no se prevea la finalización del vínculo contractual antes de la finalización del mes de que se trate, el personal laboral tendrá derecho a la concesión de anticipos de nómina, sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual. El anticipo concedido deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Cuando la persona solicitante tuviera afectada parte de su retribución por cualquier retención mensual, la cuantía máxima del anticipo será igual al 100% del salario líquido una vez deducida la retención.

Artículo 67.– Adelantos de nómina.

1.– Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades con cargo a las retribuciones futuras a percibir por un vínculo contractual de duración previsible superior al período de devolución.

2.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 3% de la masa salarial del conjunto de los empleados públicos de la UPV/EHU. A este efecto, se entenderá por masa salarial el conjunto de las

ruen, ordezkapenen eta osagarri pertsonalen kostuak kontuan hartu gabe.

3.– Nomina aurrerapena jaso ahal izateko, egoera hauetakoren bat eman beharko da:

a) Eskatzailea ezkontzea edo bikotekidearekin bizikidetzaren egonkorra hastea, ziurtagiri bidez egiaztatuta.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo bere ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabaren bat jaiotzea, umeak adoptatzea edo hartzea.

e) Eskatzaileak, bere ezkontideak, bikoteak, seme-alabek edo hartuta dituen adingabeek gaixotasun larriren bat izatea edo haiei ebakuntza kirurgiko larriren bat egin behar izatea.

f) Ohiko etxebizitza erostea, eta ohiko etxebizitza erosteko hartutako bankuko kredituak amortizatzea. Horrelakoetan, itzultzeko epea 48 hilabetekoa izango da.

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

j) Ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko eskatzaileak, bere ezkontideak, bikoteak, seme-alabek edo hartuta dituen adingabeek matrikula gastuak izatea.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean ere erabiltzeko erosten bada, horren beharra Gerentziak alde aurretik justifikatuta, itzultzeko gehienezko epea 42 hilabetekoa izango da.

l) Antzeko beste egoera batzuk.

4.– Aipatutako egoera guztietarako nomina aurrerapenen gehienezko zenbatekoa 6.000 eurokoa izango da. Dena dela, gehienezko zenbateko horren barruan, e), f), g), h), i), j), k) eta l) ataletako egoerentarako emango den zenbatekoa aurkeztu beharreko gastuen egiaztagirien araberakoa izango da. Egiaztagiri horiek eskatzaileak aurkeztu behar ditu eskaerarekin batera, aurrerapena premiazkoa dela frogatzeko.

5.– Itzultzeko gehienezko epea 42 hilabetekoa izango da. Aurrerapen horiek ez dute inolako interesik sortuko, eta gehienezko epea amaitu baino lehen itzuli ahalko dira.

6.– Ezin izango da beste nomina aurrerapenik eman harik eta lehenagotik hartutako antzeko kon-

retribuciones fijas y periódicas, sin inclusión de los costes de seguros sociales, sustituciones de personal y complementos personales.

3.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Gerencia, el plazo máximo de reintegro será de 42 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

4.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para todos los supuestos citados ascenderá a 6.000 euros, si bien para los casos e), f), g), h), i), j), k) y l), el importe a conceder vendrá determinado, dentro de dicho límite máximo, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad, deberán adjuntarse a la solicitud.

5.– El plazo máximo de reintegro será de cuarenta y dos mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

6.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los

promisoak kitatu arte. Halaber, sei hilabete igaro behar dira gutxienez nomina aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Nomina aurrerapenen onuradunen administrazio egoeran egon daitezkeen aldaketak direla-eta, onuradunok hiru hilabetetik go-
ra nominan bajaran egongo badira, eman zaien nomina aurrerapena oso-osorik itzuli beharko dute egoera horretara heldu aurretik.

7.– Izapideak. Nomina aurrerapena eskatzeko bi hilabete egongo dira gehienez, aurrerapena eskatzeko arrazoia gertatu orduko edo ondoren. Eskaerak Pertsonaleko Gerenteordetzari aurkeztuko zaizkio.

68. artikulua.– Bizitza eta istripu aseguruak.

1.– UPV/EHUK, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, hitzarmen honen ezarpen eremuko langileentzako aseguru poliza eguneratuko du, hitzarmenaren indarraldian heriotza eta ezgaitasun iraunkor absolutua estaltzeko.

- Heriotza: 33.000 euro.
- Ezgaitasun iraunkor absolutua: 33.000 euro.

Era berean, eguneratu egingo da istripuen ondorio diren ezgaitasun iraunkorra eta heriotza estaltzen dituen aseguru poliza, aurrekoarekin bateragarria dena, honakoaren arabera:

- Heriotza: 33.000 euro.
- Ezgaitasun iraunkor absolutua: 33.000 euro.
- Ezgaitasun iraunkor osoa: 33.000 euro.
- Ezgaitasun iraunkor partziala: gehienez 33.000 euro, baremoaren arabera.

Artikulu honetan aseguru polizetarako zehaztutako kopuruak automatikoki doituko dira hurrengo ekitaldietan, Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean jasotakoaren arabera.

2.– Langileek beste campus batzuetara joan beharra badaukate beren lanpostuari dagozkion zereginak betetzeko edo unibertsitateko gobernu organoren bateko edo gizarte partaidetzako organoren bateko kide direlako, istripuek eragindako kalte pertsonalak estaltzen dituen aseguru poliza bat izango dute, unibertsitateko errektorego taldeko kideek dutenaren parekoa. Horiek Batzorde Parekideak zehaztuko ditu. Bi hilabeteko epean onuradunak nortzuk diren zehaztuko da eta onuradunoi horren berri emango zaie.

3.– Poliza eguneratu aurretik edo artikulu honetan zehaztutako baldintzak eta kopuruak unibertsitateak

compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a tres meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

7.– Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será en los dos meses anteriores o posteriores a la fecha del hecho causante. Las solicitudes deberán dirigirse a la Vicegerencia de Personal.

Artículo 68.– Seguro de vida y accidentes.

1.– Con efectos de 1 de enero de 2010 la UPV/EHU actualizará la póliza de seguros suscrita en beneficio del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, para la cobertura de los riesgos de vida e invalidez permanente absoluta, conforme a los siguientes capitales:

- Muerte: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 33.000 euros.

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: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente total: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Parcial: hasta 33.000 euros, 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.

2.– Aquellos trabajadores y trabajadoras que por las funciones asignadas a su puesto de trabajo o por su participación en órganos de universitarios de gobierno o de participación social se vieran obligados a desplazarse de un Campus a otro, serán beneficiarios de una póliza de seguro para la cobertura de daños personales originados por accidente igual a la suscrita por la Universidad para los miembros del Equipo Rectoral. La determinación de éstos será realizada por la Comisión Paritaria. En el plazo de dos meses se determinará el personal beneficiario, al cual se comunicará esta circunstancia.

3.– En el caso de que se produjera cualquiera de los riesgos que hubieran de ser cubiertos por las re-

oraingik sinatu gabe dituela aipatutako egoeraren bat gertatu eta aipatutako polizak erabili beharra suertatuz gero, UPV/EHUK bere gain hartuko du, subsidiarioki, kopuruetan eta estalduran dagoen aldea.

69. artikulua.– Erantzukizun zibila.

Hitzarmen honen eraginpeko lan kontratudun langileentzat, UPV/EHUK erantzukizun zibileko poliza hitzartuko du langile horiek beren zereginak betetzean hirugarrenei egin diezazkieketen kalteetarako. Poliza horren baldintzak Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean jasotakoak izango dira. Poliza hori, gehienez ere, 3.005.060,50 eurokoa izango da, eta bakarra UPV/EHUKo langile guztientzat.

70. artikulua.– Unibertsitateko matrikula.

Jardunean dauden lan kontratudun langileek UPV/EHUKo ikastegietan, edo, UPV/EHUen eskaintzen ez diren graduen kasuan edota eskainiak izan arren eskaturiko nota lortu ez denean, estatuko unibertsitate publikoetan graduko ikasketak egiteko matrikula ordaintzeko beharrezko zenbatekoa jasoko dute eta onura hori beren seme-alabek ere izango dute, aipatutako ikastegietan ikasketak egiten badituzte.

71. artikulua.– Unibertsitate arteko oporrak.

Unibertsitateak beharrezko gestioak egingo ditu dagoeneko estatuko hainbat unibertsitateetan abian dagoen AZPko langileen opor trukerako programan sartzeko. Programarako ahalik eta plaza gehien jarriko ditu eskuragarri, UPV/EHUren menpe dauden ikastetxe nagusietan eta egoizetan daudenen artean.

72. artikulua.– Gizarte Funtsa.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileek UPV/EHUKo irakasle eta/edo ikertzaile guztientzat eta administrazio eta zerbitzuetako langileentzat sortutako Gizarte Funtsa erabili ahaliko dute, horientzat guztientzat ezarritako baldintza, arrazoi eta xede berberekin. 2010erako 96.000 euro egongo dira eta 2011rako zenbateko hori 105.000 eurora igoko da.

Gizarte Ekintzako Batzordeari dagokio funts horien kontzeptuak eta zenbatekoak eta funtsak emateko betebeharrak, baldintzak eta irizpideak zehaztea, urteroko deialdian jasotakoaren arabera.

feridas pólizas antes de su actualización, o la Universidad no las hubiera suscrito en las condiciones de cantidades y cobertura, en este artículo pactadas, la UPV/EHU asumirá subsidiariamente el pago de la correspondiente diferencia de cantidades y cobertura de riesgos.

Artículo 69.– Responsabilidad civil.

En las mismas condiciones que fueran reconocidas por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la UPV/EHU suscribirá, en beneficio del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, 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 3.005.060,50 euros, y será única para todo el personal al servicio de la UPV/EHU.

Artículo 70.– Matrícula universitaria.

El personal laboral en activo gozará de la compensación precisa para cubrir la matrícula por estudios oficiales de grado en los centros universitarios de la UPV/EHU y centros adscritos, o en universidades públicas del Estado para aquellos grados que no se oferten en la UPV/EHU –u ofertándose no se alcanzara la nota exigida–, beneficio que será extensible a sus hijas e hijos que cursen estudios en dichos centros.

Artículo 71.– Vacaciones interuniversitarias.

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 dependan de la UPV/EHU.

Artículo 72.– Fondo Social.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán acceso al Fondo Social que con carácter unitario está habilitado para el conjunto del personal docente e investigador y para el personal de administración y servicios de la UPV/EHU, con las mismas condiciones, causas y objeto que se establezcan para todos ellos. La cuantía prevista para el año 2010 es de 96.000 euros, que se incrementará hasta 105.000 euros para el año 2011.

Corresponde a la Comisión de Acción Social determinar los conceptos, cuantías, requisitos, condiciones y criterios para su asignación, de conformidad con lo previsto en la convocatoria anual.

VIII. TITULUA
ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

73. artikulua.– Etengabeko prestakuntza.

1.– Langileek eskubidea izango dute beren lanpostuei dagozkien eginkizunak hobeto betetzeko prestakuntza egokia jasotzeko, baita beren karrera profesionala garatzeko aukera emango dien hobekuntza eta sustapen profesionalera bideratutako prestakuntza jasotzeko ere.

2.– Prestakuntzaren planifikazioan kontuan hartu behar dira bi alderdi horiek uneoro, baita langileen garapen pertsonala, profesionala eta intelektualak ekarriko duen beste edozein ere.

74. artikulua.– Prestakuntza Plan Nagusia.

1.– UPV/EHUK, Prestakuntza Plan Nagusiaren bitartez, prestakuntza jarduerak planifikatzeko, diseinatzeko, programatzeko, ezartzeko, haien jarraipena egiteko eta ebaluatzeko oinarritzko elementuak zehaztuko ditu. UPV/EHUK sindikatuen eta langileen parte hartzearekin eta laguntzarekin diseinatuko ditu jarduera horiek eta ahalik eta adostasunik handiena lortzeko ahaleginak egingo ditu, batez ere kontuan hartuta langileak direla planeko jarduerak egingo dituztenak. Plan hau bakarra da eta AZPko langile guztiei aplikatuko zaie langileak UPV/EHUekin duen lotura juridikoa edozein dela ere.

2.– Prestakuntza Plan Nagusiaren helburu orokorak dira:

- a) Lanpostuarekin lotura zuzena duen prestakuntza.
- b) Lanpostuarekin lotura zuzenik ez duen prestakuntza, mugikortasuna edo karrera profesionala sustatzera bideratua.
- c) Langilearen garapen intelektual eta pertsonalerako prestakuntza.

3.– Gobernu Kontseiluak onartutako Prestakuntza Plan Nagusiak berak zehaztuko du bere indarraldia, baina Prestakuntza Batzordean eztabaidatu beharko da.

4.– Plana hobeto garatu eta ezartzeko, AZPko langile guztien prestakuntza egokia bermatzeko beharrezkoak diren mekanismoak ezarriko dira. Plana ekitaldi bakoitzari dagozkion urteko kudeaketa planetan egituratuko da eta planifikatutakoak edo ezohikoak izan daitezkeen prestakuntza ekintza batzuen eskaintzan oinarrituko da. Horretarako, ahaleginak egingo dira ikastaroetara ahal bezainbeste langile bertaratu daitezkeen, langileak hautatzerakoan berdintasun irizpidea mantenduz.

TÍTULO VIII
FORMACIÓN PERMANENTE

Artículo 73.– Formación Permanente.

1.– El conjunto de los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a que le sea facilitada tanto una formación adecuada para el mejor desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo como aquella otra formación encaminada al perfeccionamiento y promoción profesional que le permita desarrollar su propia carrera profesional.

2.– La planificación de la formación debe prever en todo momento la consecución de ambos aspectos, así como cualquier otro que permita su adecuado desarrollo personal, profesional e intelectual.

Artículo 74.– Plan Integral de Formación.

1.– La UPV/EHU determinará mediante el Plan Integral de Formación que apruebe al efecto las líneas y los elementos básicos para la planificación, diseño, programación, implantación, seguimiento y evaluación de las actividades de formación, siendo diseñadas por la UPV/EHU con la participación, colaboración y buscando el mayor consenso tanto de la representación sindical como de los propios trabajadores y trabajadoras en cuanto destinatarios últimos de las actividades que se deriven del mismo. Este Plan es único y de aplicación al conjunto del PAS con independencia del vínculo jurídico que une al trabajador o trabajadora con la UPV/EHU.

2.– Se establecen como objetivos generales del Plan Integral de Formación los siguientes:

- a) La formación relacionada directamente con el puesto de trabajo.
- b) La formación no directamente relacionada con el puesto de trabajo si bien orientada a la movilidad y carrera profesional.
- c) La formación para el desarrollo intelectual y personal del trabajador.

3.– El propio Plan Integral de Formación, aprobado por el Consejo de Gobierno, determinará su vigencia temporal, debiendo ser en todo momento objeto de discusión en la Comisión de Formación.

4.– Para un mejor desarrollo y ejecución de este Plan se establecen establecerán los mecanismos precisos que garanticen la adecuada formación del conjunto del PAS, estructurándose en planes de gestión anual correspondientes a cada ejercicio y se basará en la oferta de una serie de acciones formativas que podrán ser planificadas o extraordinarias, procurando para ello la máxima asistencia a los cursos que se organicen en base a criterios de equidad en la selección de los trabajadores que acudan a los mismos.

75. artikulua.– Prestakuntza Batzordea.

1.– Prestakuntza Batzordea bakarria izango da UPV/EHUko AZPko langile lan kontratudunentzako eta funtzionarioentzako.

Batzordeak UPV/EHUko Estatutuetan prestakuntzari dagokionez jasotako helburu eta ekintzak garatu eta ezartzeko ardura bere gain hartuko du.

AZPko langileen prestakuntza, hobekuntza eta birziklatzerako jarduerak planifikatu, kontrolatu eta horien jarraipena egiteko eskumena izango du.

2.– Aurreko artikuluan jasotako Prestakuntza Plan Nagusia Plangintza Batzordean eztabaidatuko da UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartu orduko.

3.– Prestakuntza Batzordeak arautegi bat onartuko du Prestakuntza Plan Nagusian jasotako edukiak aplikatu daitezten, eta arautegi hori edozein momentutan aldatu ahalko da aldeak ados badaude.

4.– Osaera. Prestakuntza Batzordea osatuko dute UPV/EHUko AZPko langileen ordezkariak duten sindikatu bakoitzeko ordezkari banak eta administrazioiko beste horrenbeste ordezkariak eta horietako bat batzordeburua izango da. Horrez gain, sindikatu bakoitzak aholkulari bat eraman ahal izango du batzordearen bileretara, sindikatuen ordu kredituaren kargura.

5.– Baliabide ekonomikoak. UPV/EHUK urteko aurrekontuetan beharrezkoak diren aurrekontu partidak proposatuko ditu prestakuntza planean eta hortik eratorritako urteko planetan hartutako konpromisoak bete ahal izateko.

Aurreko paragrafoan zehaztutako zenbatekoak gorabehera, Prestakuntza Plan Nagusia ezartzerakoan aipatutako zenbatekoak gaituzten dituzten premia ekonomikoak egongo balira, UPV/EHUK gastu hori bere gain hartuko du aurrekontuan baliabideak daudden heinean.

76. artikulua.– Prestakuntzarako denbora.

1.– Prestakuntza Batzordeak langile bakoitzak prestakuntzarako urtean izango duen ordu kreditua ezarriko du eta langile guztiek, beren talde edo kategoria edozein dela ere, urtero ikastaro bat egiteko aukera izan dezatela bermatuko da gutxienez. Edozola ere, eta indarrean dagoen 2010-2013 aldirako Prestakuntza Plan Nagusiarekin bat, langile guztiek prestakuntzako 60 ordu izateko eskubidea izango du te plana indarrean dagoen lau urteetan zehar.

Artículo 75.– Comisión de Formación.

1.– La Comisión de Formación será única para el conjunto del PAS de la UPV/EHU, laboral y funcionario.

Esta Comisión asumirá el desarrollo y ejecución de los objetivos y actuaciones relacionados con la formación previstos en los Estatutos de la UPV/EHU.

Será competencia de la misma la planificación, control y seguimiento de las actividades de formación, perfeccionamiento y reciclaje del PAS.

2.– El Plan Integral de Formación previsto en el artículo anterior será objeto de negociación en el seno de la Comisión de Formación con carácter previo a su posterior aprobación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU.

3.– Por la Comisión de Formación se procederá a aprobar un reglamento como norma específica reguladora con el objetivo de aplicar los contenidos establecidos en el Plan Integral de Formación, pudiendo ser objeto de modificación en cualquier momento por acuerdo de las partes.

4.– Composición. La Comisión de Formación estará integrada por una persona representante de cada una de las centrales sindicales con representación en el ámbito del PAS de la UPV/EHU y un número igual de representantes de la Administración, de las cuales una actuará como presidente o presidenta. Asimismo a las reuniones de la Comisión cada una de las centrales sindicales podrá contar con un asesor o asesora con cargo al crédito horario sindical de las mismas.

5.– Recursos económicos. La UPV/EHU habilitará en los presupuestos anuales las partidas presupuestarias necesarias para cubrir los compromisos establecidos en el correspondiente Plan y en los planes de gestión anuales que se deriven del mismo.

No obstante los importes señalados en el párrafo anterior, si de la ejecución del Plan Integral de Formación se derivaran necesidades económicas por importes superiores a los indicados, la UPV/EHU se compromete a asumir dicho gasto en la medida que lo permita la ejecución presupuestaria.

Artículo 76.– Tiempo para la formación.

1.– La Comisión de Formación establecerá el crédito horario anual para la formación de cada trabajador, si bien se garantizarán al menos, que todo el personal, independientemente del colectivo y la categoría a la que pertenezca, asista anualmente a un curso de formación. En todo caso, y, de conformidad con el vigente Plan Integral de Formación 2010-2013, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 60 horas de formación a lo largo de los 4 años de vigencia de dicho Plan.

2.– Oro har, prestakuntza jarduerak lanaldiaren barruan egingo dira eta betetako lanaldi moduan zenbatuko dira.

3.– Lanposturako prestakuntzan emandako denbora benetan betetako lan denboratzat joko da eta prestakuntza jarduerak egiteko langileak bere ohiko lantokitik kanpo joan behar badu, egoki denean, kasuan kasuko dieta jasoko du.

IX. TITULUA
EUSKALDUNTZEA

77. artikulua.– Plan gidaria.

1.– UPV/EHUko Euskararen Plan Gidaria Gobernu Kontseiluak onartu zuen 2007ko ekainaren 21ean 2007-2008 ikasturteak 2011-2012 ikasturtera arteko aldirako. Plan honen bitartez unibertsitateko hizkuntza politikaren ildo nagusiak finkatzen dira, unibertsitateko kide guztien aukera berdintasuna bermatzeko, unibertsitateko kide euskaldunen multzoa sendotuz eta finkatuz eta horrekin euskararen garapen eta normalizazioan modu erabakigarrian lagunduz.

2.– Administrazio eta zerbitzuetako langileei dagoenez, lau helburu espezifiko planteatu dira:

– Hizkuntza eskakizunak egiaztatu dituzten langile gehiago egon daitezela jendaurreko lanpostuetan.

– Atal elebidunetan erabilera planak garatzea.

– AZPko langileen hizkuntza prestakuntzarako baldintzak hobetzea.

– HAEErekin elkarlanean aritzea, hizkuntza prestakuntzarako politika koordinatzeko.

3.– Aipatutako helburuak betetzeko euskara ikastea bultzatzearen aldeko apustua egin da, eskatutako hizkuntza eskakizunak egiaztatzeak aukerak emanez eta plazaren hizkuntza eskakizuna beteta eduki arren euskara hobetu nahi dutenei laguntza emanez; halaber, AZPko langileen prestakuntza espezifiko sustatu nahi da.

78. artikulua.– Euskalduntzea.

1.– UPV/EHUK bere langileak euskalduntzeko ahaleginak egingo ditu, horretarako antolatuko diren prestakuntza ikastaroen bitartez. Ezarritako derrigortasun datak kontuan hartuta, UPV/EHUK lan kontratadun langileei ikastaroetara joateko eskubidea bermatuko die, beren lanpostuko hizkuntza eskakizuna dela-eta halakorik egin behar badute. Ikastarook doan izango dira eta horietan emandako denbora benetan lanean emandako denboratzat hartuko da. Aurrekontuan baliabideak dauden heinean, lehentasun irizpide hauen arabera jokatu da:

2.– Las acciones formativas se desarrollarán, en general, dentro de la jornada de trabajo y se computarán como jornada efectiva.

3.– La formación para el puesto de trabajo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, si para su asistencia el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

TÍTULO IX
EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 77.– Plan director.

1.– Mediante el Plan Director del Euskera de la UPV/EHU, aprobado por el Consejo de Gobierno de 21 de junio de 2007 para el período comprendido entre los cursos académicos 2007-2008 a 2011-2012, se establecen las líneas maestras de la política lingüística de la Universidad con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para todos los colectivos universitarios, fortaleciendo y consolidando la comunidad universitaria vasco-hablante y contribuyendo con ello de forma decisiva en el proceso de desarrollo y normalización del euskera.

2.– En lo que concierne al personal de administración y servicios son 4 los objetivos específicos planteados:

– Asegurar una mayor presencia de personal con un perfil lingüístico acreditado en los puestos de atención al público.

– Desarrollar «Planes de Uso» en las unidades bilingües.

– Mejorar las condiciones para la formación lingüística del PAS.

– Coordinar la política de formación lingüística con el IVAP.

3.– Para el cumplimiento de los citados objetivos se apuesta por un impulso decidido al aprendizaje del euskera posibilitando la acreditación de los perfiles requeridos así como el apoyo al perfeccionamiento más allá del requisito formal marcado por el perfil de la plaza; y la formación específica del PAS con cursos de perfeccionamiento.

Artículo 78.– Euskaldunización.

1.– La UPV/EHU procurará la euskaldunización del personal a su servicio, mediante cursos de formación que al efecto se establezcan. Atendiendo a las fechas de preceptividad fijadas, la UPV/EHU garantizará al personal laboral, a quienes el perfil lingüístico de su puesto 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) Derrigortasun data daukan lanpostu finkoa duten lan kontratudun langileek eskubidea izango dute antolatutako ikastaroetara doan joateko, harik eta betetzen duten lanpostuko hizkuntza eskakizuna lortu arte. Ikastarootan emandako denbora benetan lanean emandako denboratzat hartuko da, horretarako ezarrita dauden ordu kredituen barruan.

b) Derrigortasun datarik ez daukan lanpostu finkoa duten lan kontratudun langileek eta egonkortasuna dutenek antolatzen diren ikastaroetara doan joateko aukera izango dute, zerbitzuko premiak behin bete ondoren, harik eta betetzen duten lanpostuko hizkuntza eskakizuna lortu arte. Ikastarootan emandako denbora benetan lanean emandako denboratzat hartuko da, horretarako ezarrita dauden ordu kredituen barruan.

c) Plazaren hizkuntza eskakizuna beteta eduki arren euskara hobetu nahi duten lan kontratudun langileek antolatzen diren ikastaroetara doan joateko aukera izango dute, zerbitzuko premiak behin bete ondoren, baina 3. hizkuntza eskakizuna lortu arte betiere. Ikastarootan emandako denbora benetan lanean emandako denboratzat hartuko da, horretarako ezarrita dauden ordu kredituen barruan.

d) Halaber, lanorduetatik kanpo egunero gutxienez bi orduz euskarako ikastaroak egiten dituzten lan kontratudun langileei edo lanaldiaz kanpo barnetegi baten ikastaro bat egiten dutenei ordaindutako baimen bat edukitzeko eskubidea aitortuko zaie, kontuan hartu gabe matrikulako gastuak, edo, hala dagokionean, barnetegikoak. Baimen horren iraupena ikastaroko orduen laurdenari dagokiona izango da. Barnetegietara doazenen kasuan, baimena barnetegian egin beharreko egun baliodunen herenari dagokiona izango da. Baimena ezingo da inola ere urtean bost egun baliodunetik gorakoa izan. Ikastaro bat baino gehiago egiteko baimen desberdinak hartzen direnean ere, muga hori bera aplikatuko da. Euskarako Errektoreordetzak ikastaroari atera behar zaion onura maila ezarriko du eta baimena ematea ala ez ematea maila hori lortzearen menpe egongo da. Errektoreordetzak berak egiaztatuko du maila hori lortu den ala ez.

2.- Aldi baterako kontratua daukaten lan kontratudun langileek euskarako ikastaroak egin ahal izatea UPV/EHUko aurrekontuko baliabideen (zehazki 4.1 programari dagozkionen) eta zerbitzuko premien menpe egongo da. Kasuan kasuko aurrekontu partidaren banaketa Euskalduntze Batzordeak egingo du.

Edonola ere, mota horretako langileek antolatzen diren ikastaroetara doan joateko aukera izango dute, ikastaroak egiteko beharrezko denboran zerbitzuko premiak behin bete ondoren, eta euskalduntze prozesuan jarraitu ahaliko dute HABEko 10. maila (1. HE eta 2. HE) edo 12. maila (3. HE edo goragokoak)

a) El personal laboral fijo cuyo puesto tenga asignado el perfil con fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos que se organicen con gratuidad y cómputo como trabajo efectivo 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 laboral fijo y el persona estable 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 cómputo como trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

c) El personal laboral que desee acceder al perfeccionamiento en el conocimiento de la lengua vasca una vez cumplido el requisito formal marcado por el perfil lingüístico de la plaza hasta la acreditación del PL3, y salvadas las necesidades del servicio, podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y cómputo como trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto, una vez cumplidas las necesidades del servicio.

d) Asimismo, el personal laboral que realizara cursos de euskera 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 de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. 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 a la garantía del nivel de aprovechamiento fijado y contrastado por el Vicerrectorado de Euskera.

2.- La participación en los cursos de euskera del personal laboral con contrato temporal estará sometida a las disponibilidades presupuestarias de la UPV/EHU (concretamente al programa 4.1), cumplidas las necesidades del 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, cumplidas las necesidades de servicio, podrá continuar con el proceso de

lortu arte. Ikastarootan emandako denboran liberatuta egongo dira, horretarako ezarrita dauden ordu kredituen barruan.

79. artikulua.– Euskalduntze Batzordea.

1.– Euskalduntze Batzordea aurreko artikuluetan jasotako euskalduntze sistemaren inguruan egon daitezkeen arazoez arduratuko da, eta zehazki, ikastaroen eskaintzaren ezaugarriez, eskaerak ebazteko irizpidez eta gai honek langile eta lan harremanen arloan sor ditzakeen arazoez.

Batzordea osatuko dute UPV/EHUko AZPko langileen ordezkariak duten sindikatu bakoitzeko ordezkari bik eta administrazioko beste horrenbeste ordezkariak eta horietako bat batzordeburua izango da. Horrez gain, sindikatu bakoitzak gehienez aholkulari bat eraman ahal izango du batzordearen bileretara, sindikatuen ordu kredituaren kargura.

2.– Enpresa Batzordean ordezkariak duten sindikatuarekin negoziatuko dira hizkuntza plangintzako aldiei dagozkien irizpideak eta haien aplikazioa hitzarmen honen esparruan, baita hizkuntza eskakizunen derrigortasun data ezartzeko sistema ere. Euskalduntze ikastaroetara joateko lehentasun maila aldatu egin ahalko da IV. Hizkuntza Plangintzako Aldia ezartzearen ondorioz aldaketok beharrezkoak badira. Halaber, sindikatuak jakinaren gainean egongo dira uneoro eta euren lana behar bezala egiteko behar duten dokumentazio guztia emango zaie, betiere datu pertsonalen babesarako legeak errespetatuz.

X. TITULUA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

80. artikulua.– Prebentzio Zerbitzua.

UPV/EHUK berezko Prebentzio Zerbitzu bat dauka, errektorearen 2003ko apirilaren 7ko erabaki bidez sortua, eta hari dagokio prebentzioaren arloko beharrezko jarduerak egitea, horien bidez unibertsitateko kideei babesa emateko segurtasun eta osasunaren arloan. Zeregin horiei jarraituz, aholku eta laguntza emango die administrazioari, langileei, horien ordezkariari eta campusetako eta campus arteko laneko segurtasun eta osasun batzordeei.

81. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

1.– Prebentzioko ordezkariak langileen ordezkariak dira, laneko arriskuen prebentzioaren arloan eginkizun espezifikoak dauzkatena. Prebentzioko ordezkari izan ahalko dira, langileen edo sindikatuen ordezkari izan ez arren, Enpresa Batzordean ordezkariak dauzkatena sindikatuak izendatutako langileak.

euskaldunizació hasta alcanzar el nivel 10 de HABE (PL1 y PL2) o el nivel 12 de HABE (PL3 o superiores).

Artículo 79.– Comisión de Euskaldunización.

1.– La Comisión de Euskaldunización 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.

La Comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las centrales sindicales con representación en el colectivo del PAS y un número igual de representantes de la Administración, entre quienes uno/a actuará como Presidente/a. 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.– Serán objeto de negociación con la Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa los criterios, la aplicación de los periodos de Planificación Lingüística en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y el correspondiente sistema de asignación de la preceptividad de los perfiles lingüísticos. El orden de prioridad para la asistencia a cursos de euskaldunización podrá ser modificado en su caso como consecuencia de la implantación del IV Período de Planificación Lingüística. Asimismo, se informará puntualmente a las centrales sindicales y se les facilitará la documentación que precisen para el correcto desarrollo de su actividad, sin perjuicio de la debida observancia de la normativa sobre protección de datos.

TÍTULO X SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 80.– Servicio de Prevención.

La UPV/EHU dispone de un Servicio de Prevención propio, creado mediante Resolución rectoral de 7 de abril de 2003, al que corresponde realizar las actividades preventivas necesarias a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud de la comunidad universitaria, asesorando y asistiendo a la Administración, a los trabajadores, a sus representantes y a los Comité de Campus e Intercampus de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 81.– Delegados/as de Prevención.

1.– Las y los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Podrán ser Delegadas y Delegados de Prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o de Delegados/as Sindicales, fueran designados por las Organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

2.- Prebentzioko ordezkariak laneko arriskuen prebentzioaren arloko eginkizunak betetzen emandako denbora ordezkari lanetan emandako denboratzat hartuko da aplikatu beharreko legerian eta Eskubide Sindikalei buruzko Oinarrizko Akordioa hilabete bakoitzerako zehaztuta dauden ordu ordainduak kontatzerakoan. Dena den, jarraian aipatzen diren zereginetan emandako denbora lanean emandako denboratzat joko da eta, beraz, ez da aipatutako orduetatik kenduko: a) Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilertan edo administrazioak arriskuen prebentzioaren inguruan antolatutako beste edozeinetan emandakoa; b) Prebentzio Zerbitzuko kideei arriskuen ebaluazioetan laguntzen emandakoa eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzakoekin eta Osalanekoekin lantokiak ikusi eta aztertzen emandakoa; c) lan istripuak ikertzen emandakoa, lan orduetatik kanpo ere gertaren tokira zer gertatu den ikustera joateko eskubidea izango dutelarik; d) langileak bisitatzen emandakoa, haien lanpostuetako baldintzak aztertzeko.

Enpresa Batzordeko kide edo sindikatuen ordezkari ez diren prebentzioko ordezkariak pilatu ezingo diren hamar ordu izango dituzte hilabeteen lan baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzeko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak xedatutakoaren arabera. Ordu horiek hartu ahal izatea zerbitzuaren premien menpe egongo da.

UPV/EHUko laneko segurtasun eta osasun batzordeek antolatutako jardueren barruan, jarduera horietan zehaztutako eginkizunak betetzeko orduak esleitu ahalko zaizkie prebentzioko ordezkari.

3.- Administrazioak prebentzioaren arloko beharrezko baliabideak eta prestakuntza eman beharko dizkie prebentzioko ordezkari beren lana egin ahal dezaten. UPV/EHUK aurrekontu sail espezifiko bat izango du horretarako. Prestakuntzan emandako denbora lanean emandako denboratzat hartuko da ondorio guztietarako.

82. artikulua.– Campuseko eta campus arteko laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea kide anitzeko organo parekidea da, UPV/EHUko arriskuen prebentzioari buruzko plan, programa eta ebaluazioaren inguruan aldiro-aldiro proposamenak eta kontsultak egiteko batetik, eta segurtasun eta osasun politika egokia antolatu, zaindu eta hobetzeko bestetik.

2.- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio 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: a) el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos; b) el necesario para acompañar a los miembros del Servicio de Prevención en las evaluaciones de riesgos, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Osalan en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo; c) el destinado a investigar los accidentes de trabajo, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos; d) visitar a los trabajadores y trabajadoras a fin de analizar las condiciones de su puesto de trabajo.

Las Delegadas y Delegados Prevención que no tuvieran la condición de miembros del Comité de Empresa o de Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito de diez horas mensuales, que en ningún caso será acumulable, para la realización de visitas a los lugares de trabajo, con objeto de ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La utilización de este crédito estará supeditada a las necesidades de servicio.

En el marco de las actividades programadas por los Comités de Seguridad y Salud Laboral constituidos en la UPV/EHU, podrán ser asignados a las y los Delegados de Prevención los créditos horarios necesarios para llegar a cabo las funciones que en aquéllas se determinen.

3.- La Administración deberá proporcionar a las Delegadas y Delegados 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 anualmente una partida presupuestaria específica. El dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 82.– Comité de Seguridad y Salud Inter-campus y Comités de Seguridad y Salud de Campus.

El Comité de Seguridad y Salud es, en cada ámbito respectivo, el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de la prevención de riesgos laborales en la UPV/EHU y para velar de la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud.

1.– Batzordea hemezortzi kidek osatzen dute; horietatik bederatzi administrazioak izendatzen ditu eta beste bederatzi erakunde sindikalek. Administrazioak izendatzen dituen bederatzi horietatik bat batzordeko burua izango da eta beste bat idazkaria; horien artean izango dira, era berean, campusetako segurtasun eta osasun batzordeetako buruak. Sindikatuek izendaturiko kideei dagokienez, sindikatu bakoitzak ordezkari bat izango du, gutxienez; gainerako hirurak sindikatuek duten ordezkartzaren arabera proportzionalki banatuko dira, eta guzti horietatik sei, gutxienez, campuseko segurtasun eta osasun batzordeetakoren bateko kide izango dira, dagozkien eskumenekin. Batzordeak hiru lurralde historikoetako campusetan izango du eskumena.

2.– Campus bakoitzeko segurtasun eta osasun batzordeak hamabi kidek osatuko dituzte. Horietako sei administrazioak izendatuko ditu, eta bat batzordeko burua izango da eta beste bat idazkaria; beste seiak sindikatuek izendatutako prebentzioko ordezkariak izango dira (sindikatu bakoitzeko ordezkari bat).

Batzordeon aginpidea bakoitzaren campusean dauden ikastegi eta gune komun guztietara zabalduko da.

83. artikulua.– Batzordearen eginkizunak eta helburuak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eginkizun eta helburu hauek izango ditu:

1.– Ikerketa lana. Lan istripu eta gaixotasun profesionalen inguruko ikerketa lana egin beharko dute.

Lan hori honako emaitza hauek lortzera bideratuko da:

- Arriskuen iturri nagusiak identifikatu eta kokatzea (lan istripuekin edo gaixotasun profesionalekin maizenik erlazionatzen diren material, makina, tresna eta egoerak zehaztuz, eta halako gorabeherak errazen sortzen dituzten zereginak deskribatuz).

- Ikastegi eta zerbitzuetan arriskuak nolakoak eta zenbaterainokoak diren ikertzea, zereginen arabera.

- Tresneria eta materialak aztertu behar direnean halaxe ohartaraztea.

- Plangintza txarragatik edo metodo zaharkituak erabiltzeagatik arriskuak sortzen dituzten prozesu eta operazioetan dauden hutsuneak antzematea.

- Langileak hezi beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak antzematea.

- Arrisku horiek izan ditzaketan langileak kontuan hartzea.

1.– El Comité de Seguridad y Salud Intercampus estará integrado por dieciocho miembros, nueve designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario), entre los que figurarán los presidentes de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, y 9 Delegados/as de Prevención designados por las Organizaciones Sindicales a razón de un representante, como mínimo, por sindicato, y los tres restantes repartidos en proporción a la representatividad que ostenten y de los que, al menos, seis pertenecerán a algunos de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, con las competencias inherentes a su figura. El ámbito de competencia territorial de este Comité se extenderá a los Campus de los tres Territorios Históricos.

2.– Cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus estará integrado por doce miembros, seis designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario) y seis Delegados/as de Prevención designados/as por las Organizaciones Sindicales, a razón de un representante por Sindicato.

El ámbito de competencia territorial de estos Comités se extenderá a todos los Centros y espacios comunes pertenecientes a cada Campus respectivo.

Artículo 83.– Funciones y objetivos del Comité.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral ejercerán 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 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 vinculan a los accidentes o a las enfermedades profesionales y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

- Descubrir la naturaleza y la magnitud de los riesgos en los distintos centros y servicios según las ocupaciones.

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

- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

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

- Tener en cuenta al colectivo de trabajadores sensibles.

2.– Arriskuen prebentziorako plan eta programak egin, abian jarri eta ebaluatzea: ekintza guzti horien helburua izango da lanpostu bakoitzean dauden segurtasun arriskuak, higienearekin lotutakoak, psiko-sozialak eta ergonomikoak ezabatzea eta prebentziorako beharrezkoak diren babesarako neurriak hartzea, arriskuak desagerrarazi ezin diren kasuetan.

3.– Erabakiak hartu eta arauak emateko lana. Batzordeek eurek antzemandako egoeren aurrean, edota edozein langilek egindako salaketa edo erreklamazioak aintzat izanda, batzordeek txosten teknikoak egingo dituzte eta, ondoren, proposamenak aurkeztuko dizkiote Errektoregoari instalazio edo lokalak erreformatzeko, tresneria aldatu edo berria erosteko, edo egoki deritzen beste edozein neurri hartzeko.

Arlo honetan Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio lan istripuetako mutuekin hitzartutako kontratazio baldintzen aldaketak onartzea, edota kontratatuta dagoen mutuaren ordez beste bat kontratatzeari onespena ematea.

4.– Eguneratze lana. Batzordeek segurtasun eta higieneari buruz argitaratzen diren arau, teknika eta neurriei buruzko informazioa jaso beharko dute aldiro-aldiro eta horiek UPV/EHUn aplikatzen direla zaindu beharko dute.

Zehazkiago, honako hauek egin beharko dituzte:

4.1.– Administrazioaren aldizkako txostenak aztertu eta horiei jaramon egitea eta segurtasunaren eta higienearen arloan eskumena duten organoen gomen-dioak betetzen direla zaintzea.

4.2.– UPV/EHUKo langileek izandako istripu eta gaixotasunei buruzko estatistika eta indizeak ezagutarazten lagunduko duten aldizkako informazio sistema eta aldizkariaren sorrera bultzatzea.

5.– Informazio lana. Batzordeak edo prebentzioko teknikariek proposatu eta garatuko dituzten ondoko jarduera hauen bitartez burutuko da: zabalkunde bilera; segurtasunaren sustapena; kartelak; arreta programa baten jartzeko balio duten kanpainak; ikastaroak eta erakustaldiak.

84. artikulua.– Prebentziorako azterketa medikoa.

Ondoko ataletan zehazten den bezala egingo dira:

1.– Sarrerako azterketa: UPV/EHUn sartu ondoren egingo da edo osasunerako arrisku berriak ekar ditzaketan zeregin espezifikoak esleitu ostean. Gaixotasun profesionalak sortzeko arriskuak dituzten lanpostuak bete behar direnean, eta soilik orduan, lan-

2.– Elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención de Riesgos: todas estas acciones estarán dirigidas a la eliminación de los riesgos de seguridad, higiénicos, psicosociales y ergonómicos, que concurren en cada puesto de trabajo y la adopción de aquellas medidas de protección necesarias para la prevención, en los casos en que no fuera posible su erradicación.

3.– Labor resolutoria y normativa. A la vista de situaciones detectadas por los propios Comités o ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajador o trabajadora, aquéllos, previa la realización de los informes técnicos que en su caso fueran necesarios, elevarán al Rectorado las propuestas de realización de reformas e instalaciones o locales, modificación o compra de equipos o cualquier otra propuesta que considere necesaria.

En este campo se acuerda que corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral la aprobación de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de contratación de la Mutua de Accidentes de Trabajo o el cambio de la mutua actualmente contratada por otra u otras.

4.– Labor de actualización. Deberán estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad e higiene que se publiquen, velando por la aplicación de las mismas en la UPV/EHU.

En concreto deberán:

4.1.– Estudiar y atender los informes periódicos de la Administración y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que realicen los organismos competentes en materia de seguridad e higiene.

4.2.– Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades profesionales registradas entre el personal de la UPV/EHU.

5.– Labor de información. Será realizada mediante la propuesta y desarrollo por el Comité o por los Delegados de Prevención de las siguientes actividades: celebración de reuniones divulgativas; promoción de la seguridad; carteles, campañas que sirvan para centrar la atención en un programa; cursos y demostraciones.

Artículo 84.– Reconocimientos médicos preventivos.

Se procederá a realizarlos de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.– Reconocimiento de ingreso: se efectuará después de la admisión al servicio de la UPV/EHU o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Sólo en el caso de que hayan de ser cubiertos puestos de trabajo con riesgos

postuok bete behar dituzten langileei azterketa egingo zaie onartu aurretik.

2.– Urteroko ohiko azterketa: UPV/EHUK bere langileen osasun egoera aldiro zainduko dela bermatuko du, lanak dituen arriskuen arabera. Azterketa borondatezkoa izango da.

Azterketaren nondik norakoak eta aldizkakotasuna Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartuko ditu Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloaren proposamenari jarraiki.

3.– Azterketa espezifikoak: protokoloak.

Arriskuen ebaluazioa egin ondoren arrisku faktoreen eraginpean dauden pertsonen azterketa mediko espezifikoak egingo zaizkie egun indarrean dauden protokolo medikoen arabera.

Halako azterketak interesatuek eurek ere eskatu ahal izango dituzte, baina Prebentzio Zerbitzuak hartuko du eskaera horiek onartu ala ez onartzeko erabakia.

4.– Lanera itzuli ondorengo azterketa.

Aldi baterako ezgaitasun egoeran 90 egun (hiru hilabete) baino gehiago eman dituzten langileak Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloarekin harremanetan jarri beharko dute lanera itzuli ondorengo azterketa egiteko.

5.– Arau orokorrak.

– Ohiko azterketak borondatezkoak izango dira, legeria orokorra aplikatzeari utzi gabe. Halako kasuetan Segurtasun eta Osasun Batzordea jakinaren gainean jarriko da alde aurretik.

– Probak egin aurretik horien berri emango zaie interesatuei.

Emaitzak interesatuari berari emango zaizkio eta isilpekoak izango dira, hau da, Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloak eta interesatuak baino ez dituzte ezagutuko. Datuok ezingo dira erabili inor diskriminatzeke, ezta langilearen kalterako ere, eta ezingo zaizkio ez administrazioari, ez beste inori eman langilearen baimenik gabe.

85. artikulua.– Egoera arriskutsuak, nekosoak eta toxikoak.

1.– Egoerak desagerraraztea. Unibertsitateak beharrezko neurriak hartu beharko ditu UPV/EHUKo lanpostuetako egoera arriskutsu, nekoso eta toxikoak desagertu edo murriztu daitezkeen.

2.– Edozein langilek prebentzioko ordezkari bat bere lantokira joan dadila eskatu ahal izango du, lan baldintzen egoera aztertu eta kontrolatzeko.

de enfermedades profesionales, se practicará un reconocimiento previo a la admisión de los/as trabajadores/as que hayan de ocuparlos.

2.– Reconocimiento periódico ordinario anual: la UPV/EHU garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo teniendo el mismo carácter voluntario.

El contenido y periodicidad de estos reconocimientos será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta del Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

3.– Reconocimientos específicos: Protocolos.

Aquellas personas que tras la realización de la Evaluación de Riesgos estén afectadas por la existencia de factores de riesgo serán objeto de revisiones médicas específicas, según los protocolos médicos existentes.

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

4.– Reconocimientos de retorno al trabajo.

Se deberán poner en contacto con el Área Sanitaria del Servicio de Prevención aquellos trabajadores que hayan estado en situación de IT más de noventa días (tres meses), para proceder a la realización de un reconocimiento de retorno al trabajo.

5.– 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 Área Sanitaria del Servicio de Prevención y la persona afectada. Estos datos no podrán utilizarse con fines discriminatorios, ni en perjuicio del de la trabajador/a y no podrán facilitarse a la Administración o a otras personas sin consentimiento expreso del/de la trabajador/a.

Artículo 85.– 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.– 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.– Berehalako arriskua dakarten egoerak. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 21. artikulua aplikatuko da.

86. artikulua.– Lan jazarpena eta arrisku psikosozialak. Arbitraje Batzordea.

1.– UPV/EHUK jazarpen mota guztiei buruzko kekek prebenitu eta azkar konpon daitezela zainduko du etengabe, behar besteko bermeekin, prozedura inpartzialekin eta justizia naturalarekin eta honako hauek kontuan hartuz: pertsonaren duintasuna, berezkoak dituen ezin bortxatuzko eskubideak, pertsonalitatearen garapen libre eta legearekiko eta besteen eskubideekiko errespetua; guzti hori, jazarpena prebenitzeari eta jazarpen kekek konpontzeari buruz UPV/EHUK eta sindikatuek 2003ko urriaren 6an izenpetutako akordioari jarraiki.

Prebentzio politika antolatzeko, oinarrizko elementuetako bat da prebentzioa UPV/EHUKo maila hierarkiko guztietan integratzea eta maila hierarkiko horiek politika hori garatzen eta ezartzen laguntzea. Asmo horrekin adostu zen lehen aipatutako akordioa, erakunde osoan zehar zabaldu zena, eta lan eremu osasungarri bat izatea bermatzeko UPV/EHUKo sektore guztiek duten konpromisoa eta borondatearen erakusgarri dena.

2.– Arbitraje Batzordea organo parekidea da, jazarpen kekek aztertu behar dituen. Arbitraje Batzordearen prozeduran demandatzailearen eta demandatuaren arteko desadostasun gaiaren inguruko gertakariak eta/edo argudioak oso-osorik aztertuko dira, jazarpen kekek kontuz ibili beharreko gaiak direla aintzat hartuta. Prozedura bukatzeko, batzordeak ekintza proposamen bat aurkeztuko dio UPV/EHUKo errektoreari. Arbitraje Batzorde honek, 2004ko azaroaren 24an sortutakoak, bera arautzen duen arautegian zehaztutako eginkizunak betetzen ditu.

87. artikulua.– Osasun arrazoiak direla-eta lanpostua aldatzea.

Osasun fisiko edo mentalarekin zerikusia duten arrazoiak direla-eta, bere lanpostuari dagozkion eginkizunak modu iraunkorrean bete ezin dituen langileak Batzorde Parekidearen 2005eko maiatzaren 13ko akordioan jasotako prozedura abian jartzeko eskatu ahaldu du, baldin eta ezgaitasun iraunkor osoa aitortu ez bazaio.

88. artikulua.– Amatasuna babestea.

1.– Haurdunaldian zehar ama eta fetua euren osasunerako kaltegarriak diren baldintzetatik babestuta daudela bermatzeko, laneko baldintzak, denbora edo txanda egokitzeko edo, hala dagokionean, lanpostua bera edo eginkizunak aldi baterako aldatzeko eskubi-

3.– Situaciones de riesgo inminente. Se aplicará el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 86.– Acoso laboral y riesgos psicosociales. Comité Arbitral.

1.– La UPV/EHU velará permanentemente por la prevención y solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, todo ello de conformidad con el «Acuerdo sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso» suscrito entre la Universidad y las organizaciones sindicales el 6 de octubre de 2003.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la UPV/EHU, con la coparticipación de éstos en su desarrollo y ejecución es uno de los elementos básicos a la hora de poder articular una política preventiva, para lo cual ya se alcanzó el debido consenso con el acuerdo antes citado, acuerdo que ya fue difundido a la totalidad de la organización, y que constituye una prueba clara de la voluntad y compromiso del conjunto de los sectores de la UPV/EHU para dar solución a éste tipo de problemas con el fin de garantizar un entorno laboral saludable.

2.– El Comité Arbitral es un órgano paritario que tiene como fin analizar las quejas en materia de acoso mediante un procedimiento consistente en el examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el/la demandante y el/la demandado/a, en el que se tomará en consideración el carácter de este tipo de quejas, culminando el procedimiento con una propuesta de actuación que formulará dicho Comité ante el Rector de la UPV/EHU. Este Comité Arbitral, constituido el 24 de noviembre de 2004, ejerce su función conforme al Reglamento que regula el mismo.

Artículo 87.– Cambio de puesto por motivos de salud.

El trabajador o trabajadora que se viera incapacitado por razones de salud física o mental para seguir desarrollando con carácter permanente las funciones propias de su trabajo habitual y no hubiera sido declarado en situación de incapacidad permanente total, podrá solicitar la puesta en marcha del procedimiento recogido en el Acuerdo de la Comisión Paritaria de 13 de mayo de 2005.

Artículo 88.– Protección de la maternidad.

1.– Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal

dea izango dute langileek, Prebentzio Zerbitzuaren alde aurretiko txosten edo gomendioarekin. Haurdun dagoen emakumeak bere haurdunaldiaren egoeraren berri eman beharko dio Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloari ahalik eta lasterren.

2.– Aurreko atalean zehaztutakoa umeari bularra ematen zaion aldiaren ere aplikatuko da, lan baldintzek emakumearen edo umearen osasunean eragin kaltegarria izan badezakete eta Prebentzio Zerbitzuak horretarako txostena edo gomendioak ematen baditu.

3.– Aurreko guztia Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 26. artikuluan zehaztutakoa betez egingo da, bertan jasotako bermeekin.

89. artikulua.– Eginkizun berrietan birkokatzea.

1.– Beren lanpostuaren eginkizunak direla-eta, eginkizunok betetzen jarraitzeko beharrezkoak diren osasun baldintzak murrizten ari zaizkien langileek antzeko kategoria profesionala duten lanpostuetan birkokatze eskatu ahaliko dute, beren ordainsari maila mantenduta.

2.– Azkenean langilea eginkizun berrietan birkokatzen bada, birkokapen hori UPV/EHUko Gerentearen erabaki bidez egin beharko da baina behin betiko birkokapena, lanpostuen zerrendako lanpostu baten egin beharko da. Soilik birkokapena gauzatu ahal izateko lanpostu berri bat sortu behar bada, lanpostu hori «desagertzeko» baldintzarekin sortuko da.

3.– Prebentzio Zerbitzuari dagokio langileak bere lana egiteko duen gaitasuna zein lanpostutan murriz daitekeen zehaztea. Halaber, zerbitzu hori izango da espediente bakoitza aztertu eta dagokion txostena emango duena.

90. artikulua.– Lanerako ezgaitasunagatik mugikortasun funtzionala.

1.– Langile bati lanerako ezgaitasun iraunkor osoa aitortzen bazaio, administrazioak lanpostua aldatuko dio, langileak hala eskatu badu, eta bere egoerarako egokiagoa den beste bat emango dio. Guzti hori Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 25. artikuluan zehaztutakoa betez egingo da, bertan jasotako bermeekin. Halako aldaketek kontratua berritzea ekarriko dute eta horien berri langileen ordezkarietara eman beharko zaie.

2.– Halakoetan, zaindu egingo da aitortutako ezgaitasunagatik pentsioa eta, hala dagokionean, lanaldi egokitua duen lanpostu berriaren ordainsaria batuta jasotzen den ordainsaria langileak lehen betetzen zuen lanpostuari dagokiona baino altuagoa izan ez dadila.

3.– Langileak ez badu eskubide hau erabiltzeko dagokion eskaera egiten GSINek ezgaitasun iraunkor

de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención. La mujer embarazada deberá notificar lo antes posible su estado de gestación al Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

2.– Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación del Servicio de Prevención.

3.– Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 89.– Recolocación en nuevas funciones.

1.– Aquellas personas que por el contenido funcional de su puesto de trabajo estuvieran expuestas a una merma progresiva de sus condiciones de salud para seguir desarrollando con normalidad sus funciones, podrán solicitar ser recolocados en puestos de similar categoría profesional con el mantenimiento de su nivel retributivo.

2.– Sin perjuicio de la eventual recolocación en las nuevas funciones, que en todo caso se formalizará mediante resolución del Gerente de la UPV/EHU, ésta se llevará a efecto con carácter definitivo en uno de los puestos de la relación de puestos de trabajo. Cuando fuera creado un nuevo puesto de trabajo a los solos efectos de formalizar esta recolocación, dicho puesto se creará «a extinguir».

3.– Corresponde al Servicio de Prevención la determinación de aquellos puestos en los que pudiera manifestarse esta disminución de la incapacidad del trabajador o trabajadora para el desempeño de su trabajo. Será asimismo este Servicio el que analizará cada expediente y emitirá el correspondiente informe.

Artículo 90.– Movilidad funcional por incapacidad laboral.

1.– En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando con ello lugar a una novación del contrato, comunicándose dicho cambio a los representantes de los trabajadores.

2.– En este supuesto se velará para que las retribuciones a percibir considerando la pensión reconocida y las retribuciones del nuevo puesto, con la procedente adecuación de jornada, no resulten superiores, de modo global, a las retribuciones del puesto de trabajo que venía desempeñando.

3.– Si el trabajador o trabajadora no hubiere ejercitado este derecho, mediante la correspondiente so-

osoa aitortzen dion erabakiaren jakinarazpena jaso eta bi hilabeteko epean, lan harremana eten egingo zaio, Langileen Estatutuaren 48.2 artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

91. artikulua.– Laneko arropa eta babes indibidualerako ekipoa.

1.– Unibertsitateak, bere sail edo zerbitzuen bitartez, langile bakoitzari laneko arropa edo babes indibidualerako ekipoa emango dizkio, bere segurtasun eta osasunerako baldintza egokietan lan egin dezan.

2.– Segurtasun eta osasun arrazoiengatik erabili beharreko arropak eta babes indibidualerako ekipoa nolakoak izango diren eta noizero emango diren batzordeak erabakiko du, lanpostu bakoitzaren baldintzen arabera.

3.– Langileek nahitaez erabili beharko dituzte ematen zaizkien laneko arropak eta babeserako ekipoa, eta betebeharrak ez betetzea hutsegitez hartuko da.

4.– Unibertsitateak bere gain hartuko du laborategietan erabiltzen diren arropak garbitu eta zaintzea Prebentzio Zerbitzuaren iritziz hala egin behar duen gutzietan.

XI. TITULUA SINDIKATUEN LANA ETA ESKU HARTZEA

92. artikulua.– Sindikatuen lana.

1.– Hitzarmen honen eragin esparruan, sindikatuen lana indarreko legeriaren arabera burutuko da, Euskal Autonomia Erkidegoaren administraziooko eskubide sindikalei eta sindikatuen lana burutzeari buruzko oinarriko akordioan jasotakoaren arabera. Administrazioaren antolatzeke ahalmenak bermatu eta errespetatu egingo du negoziazio kolektiboa, sindikatuen esku hartzea eta, azken finean, gizarte elkarrizketa, aldean bat etortzearen adierazlerik gorenena. Horretarako, borondaterik onena erakutsiko du gatazkei heldu eta horiek konpontzeko, baita zerbitzu publikoa eraginkorragoa izan dadin eta etengabe hobetzen joan dadin laguntzeko.

2.– Behar bezala eraturiko atal sindikalek izendatutako ordezkari sindikalek, Enpresa Batzordeko kide ez badira, batzorde horretako kideentzat onartuta dauden berme berberak izango dituzte.

93. artikulua.– Ordu sindikalak.

1.– Indarreko legerian Enpresa Batzordeko kideentzat eta sindikatuetako ordezkarietzat ezarritako ordu ez gain, hitzarmen hau sinatu duten Enpresa

licitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 91.– 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 y EPIs a entregar por razones de seguridad y salud serán determinadas por el Departamento o Servicio oído el Servicio de Prevención, atendiendo 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.– La limpieza y conservación de la ropa de trabajo utilizada en laboratorios y mantenimiento se realizará por cuenta de la Universidad, en todos aquellos supuestos en que así se considere por el Servicio de Prevención.

TÍTULO XI ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 92.– Ejercicio de la actividad sindical.

1.– En los ámbitos del presente convenio la acción sindical se desarrollará de conformidad con la normativa vigente y lo establecido en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conciliando las potestades de organización de la Administración con la garantía y aplicación efectiva de la negociación colectiva, la participación sindical y, en definitiva, el diálogo social, como expresión máxima de encuentro de las partes, comprometiendo su mejor voluntad tanto en el tratamiento y superación de los conflictos como en su contribución a la eficacia y mejora constante en la prestación del servicio público.

2.– Los Delegados Sindicales designados por las Secciones Sindicales legalmente constituidas, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 93.– Horas sindicales.

1.– Además del crédito horario establecido en la normativa vigente para los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales, los repre-

Batzordeko eta sindikatuetakoko ordezkariak beste 40 ordu izango dituzte sindikatuko lanak egiteko, hitzarmenaren ondorioz sortutako batzordeetan lan egiteko denbora gehiago beharko dutelako.

2.– Premia handiko edo ezinbesteko arrazoi justifikatuak daudenean izan ezik, Enpresa Batzordeko kideak eta sindikatuetakoko ordezkariak 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dute dagozkien orduak erabiliko dituztela, baldin eta liberazio osoa ez badaukate edota euren orduak aurrez ezarritako egutegi batean antolatu ez badituzte.

94. artikulua.– Sindikatuen lanerako funtsak.

1.– UPV/EHUK 6.000 euro emango ditu 2010 urterako sindikatuak hitzarmen honen esparruko lanak egin ditzaten. Zenbateko hori 8.000 eurora igoko da 2011n eta 10.000 eurora 2012an. Zenbateko horiek jarraian zehazten den bezala banatuko dira: % 65 hitzarmena sinatzen duten sindikatuen artean eta % 35 Enpresa Batzordean ordezkariak duten sindikatu guztien artean, hitzarmena sinatu duten ala sinatu ez duten kontuan izan gabe eta betiere, sindikatuak duten ordezkariaren arabera.

2.– Aurrekontu ekitaldi bakoitza bukatu eta hurrengo hilabetean sindikatuak ekitaldi horretan aipatutako funtsaren kargura egindako jardueren memoria aurkeztu beharko dute.

95. artikulua.– Sindikatuen lokalak.

1.– Sindikatuen lana errazteko, administrazioak konpromisoa hartzen du campus bakoitzean sindikatu bakoitzarentzako lokal bat edukitzeko. Halaber, Langileen Batzarrek eta Enpresa Batzordeak erabiltzeko eta atal sindikalek elkarrekin bilerak egiteko lokal bat ere jarriko du.

2.– Batzorde Parekideari dagokio UPV/EHUK lokal horietan jarri beharreko gutxienezko ekipamendua zehaztea, baita Bilboko eremuan lokalak jartzea bidegarria edo egokia den erabakitzea.

96. artikulua.– Iragarki oholak.

Unibertsitateak iragarki oholak jarriko ditu sindikatuen eskura, beren ardurapean egokitzen jotzen dituzten ohar eta mezuek jar ditzaten, legeak ezartzen dituen mugen barruan. Zenbat egongo diren, non egongo diren eta nolakoak izango diren Batzorde Parekideak erabakiko du.

97. artikulua.– Liberatu sindikalak.

1.– Ondorio guztietarako jardunean dauden langileak izanik, liberatu sindikalek gainerako langileen tratamendu bera izango dute eta sindikatuko lanak

sentantes del Comité de Empresa y los/las Delegados de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio dispondrán de un crédito horario suplementario de 40 horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical, en razón de su mayor actividad por su presencia en las Comisiones que emanan de aquél.

2.– Salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas, los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predeterminado, comunicará con al menos 24 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda.

Artículo 94.– Fondos para la actividad sindical.

1.– La UPV/EHU subvencionará la actividad sindical a desarrollar en este colectivo con una cantidad anual de 6.000 euros para el año 2010, que ascenderá a 8.000 en 2011 y a 10.000 en 2012. La distribución de estas cuantías se realizará del modo siguiente: el 65% entre las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y el 35% entre todas las centrales con representación en el Comité de Empresa fueran o no firmantes, en ambos casos en proporción a su representatividad.

2.– En el mes siguiente a la terminación de cada ejercicio presupuestario las Organizaciones Sindicales estarán obligadas a presentar una memoria de las actividades desarrolladas durante el mismo con cargo al mencionado fondo.

Artículo 95.– Locales sindicales.

1.– Con el fin de facilitar la acción sindical, la Administración asume el compromiso de mantener un local para cada organización sindical en cada Campus. También destinará un local para su utilización indistinta por las Juntas de Personal y Comités de Empresa, así como para la celebración de reuniones conjuntas de secciones sindicales.

2.– Corresponde a la Comisión Paritaria determinar el equipamiento mínimo con que la UPV/EHU debe dotar dichos locales, así como la viabilidad o procedencia de locales en el área de Bilbao.

Artículo 96.– Tablones de Anuncios.

La Universidad pondrá a disposición de las organizaciones sindicales tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, sin otras limitaciones que las establecidas en la ley. Su número, distribución y adecuación se determinará en la Comisión Paritaria.

Artículo 97.– Personal liberado sindical.

1.– Tratándose de personal en activo a todos los efectos, los liberados sindicales tendrán idéntico tratamiento que el resto del personal, sin que el ejerci-

ezingo du murriztu liberatuek prestakuntza edo euskalduntze ikastaroetara joateko, deialdietara aurkezteko edo oro har aplikatzen diren bestelako baldintzak izateko duten eskubidea. Liberatu sindikala izateak ez du, bidezko den moduan, inolako onurarik ekarriko plantilako gainerako langileekiko.

2.– Zeregin sindikaletan gutxienez hiru urte eman dituzten liberatu sindikalek eskubidea izango dute, berriro lanean hasi eta hurrengo sei hilabeteetan, UPV/EHUko administrazioak antolatutako ikastaroetan lehenetsuna izateko baina lanpostuaren espezifikotasunari egokitzen zaion ikastarorik ez badago, UPV/EHUK premia horri erantzuteko baliabideak jarriko ditu.

98. artikulua.– Atal sindikalak.

UPV/EHUⁿ legez eraturako atal sindikal bakoitzak urtean hogeitau ordu izango ditu lanorduetan bere kideen arteko bilerak egiteko. Bilera horien berri Gerentziari eman beharko zaio gutxienez 48 ordu lehenago.

1.– Atal sindikalek Enpresa Batzordeari aitortutako informazio eskubide berak izango dituzte. Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan zehaztutako gainontzeko eskubideak ere izango dituzte.

2.– Unibertsitateak, hamabostean behin, egindako lan kontratu guztien kopia emango die atal sindikalei.

3.– Unibertsitateko organoek argitaratutako testuen ale bana emango die unibertsitateak erakunde sindikalei, testu horien edukiak hitzarmen honi lotutako langileei eragiten dienean. Edozelan ere, Gobernu Kontseiluaren bileretako akten eta horien eranskinen kopia ere bidaliko dizkie, hitzarmen honetako langileei eragiten dien lan baldintzei buruzkoak badira.

4.– Hitzarmenari atxikitzea. Sindikaturen bat hitzarmen kolektiboari atxikitzen bazaio hura formalki sinatu eta gero, sindikatuak horren berri eman beharko dio administrazioari eta hark Batzorde Parekideak egiten duen lehenengo bilerako aztergaien zerrendan sartuko du, sindikatuak bilera horretan hitzarmena formalki sinatu dezan.

XII. TITULUA

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO TRATU BERDINTASUNA. LAN ETA SEXU JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

99. artikulua.– Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plana.

UPV/EHUK, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 4/2005 Legea betetz, I. Berdintasun

cio de la actividad sindical pueda suponer detrimento alguno en el acceso a cursos de formación, euskaldunización, convocatorias, y cualesquiera otras condiciones de general aplicación. En justa correspondencia, tampoco dicha condición otorgará beneficio alguno sobre el conjunto de la plantilla.

2.– Los/as liberados/as sindicales con un ejercicio mínimo continuado de tres años en esta situación tendrán derecho, durante el semestre siguiente a su reincorporación al trabajo, 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 98.– Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical legalmente constituida en la UPV/EHU dispondrá de un total de 20 horas anuales para la celebración de las reuniones de sus miembros dentro del horario de trabajo. La celebración de las mismas deberá ser comunicada a la Gerencia con un mínimo de 48 horas de antelación.

1.– Las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos de información que los reconocidos al Comité de Empresa. Igualmente serán acreedoras de todos los derechos que les confiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.– La Universidad facilitará quincenalmente a las Secciones Sindicales copia de los contratos laborales que se concierten.

3.– Cuando su contenido afecte al personal sujeto al presente Convenio, 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 del Consejo de Gobierno y sus anexos, si tratan de condiciones de trabajo que afecten al personal de este Convenio.

4.– Adhesión al Convenio. La eventual adhesión a este Convenio Colectivo con posterioridad a su fecha formal de firma deberá ser comunicada por el sindicato interesado a la Administración, la cual lo introducirá como primer punto del orden del día de la primera Comisión Paritaria que se convoque, en cuyo seno se producirá el acto formal de firma.

TÍTULO XII

IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 99.– Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

La UPV/EHU, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Muje-

Plana onartu zuen 2010-2013 aldirako. Unibertsitateak bere langileen lan baldintzetan, prestakuntzan eta promozioan inolako diskriminaziorik, ez zuzenkorik, ez zeharkakorik, ez dagoela zaindu behar du; horregatik, helburuetako bat izango da emakumeen eta gizonen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko politikak ezartzea, zaintza ardurek ibilbide profesionalean duten eragina murrizteko.

III. Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde Parekideak planaren ekintzen emaitzak jasoko ditu eta bigarren planerako beharrezkotzat jotzen dituen ekintzetarako proposamenak egin beharko ditu bere eskuemenean esparruan, baita planaren jarraipena ere.

100. artikulua.– Lan eta sexu jazarpena gertatzen den kasuetarako neurriak.

UPV/EHUK lan eta sexu jazarpena saihesten ditzuten lan baldintzak bultzatuko ditu. Jazarpena prebenitzeari eta jazarpena kexak konpontzeari buruzko UPV/EHUREN eta sindikatuen arteko indarreko akordioa berrikusi eta hobetu ahal izango da langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta adostu ondoren.

101. artikulua.– Genero indarkeria gertatzen den kasuetarako neurriak.

Genero indarkeriaren biktima diren langileek honako eskubide hauek izango dituzte benetan babesturak egoteko:

a) Epaileak emandako babes agindua, Ministerio Fiskalaren txostena edo, hala badagokio, kondena epaian ezarri diren neurriak indarrean dauden bitartean lanaldia murrizteko eskubidea, ordainsaria ere dagokion heinean murriztuta.

b) Ordutegia egokituz, ordutegi malgutasuna aplikatuz edo ezar daitezkeen bestelako sistema batzuk erabiliz lanaldia berrantolatzeke eskubidea.

c) Genero indarkeriaren biktima direnean lanera ez joateko eskubidea; hutsegite horiek, egun osoako nahiz partzialak izan, justifikatuta egongo dira.

d) Lantokiz aldatzeko eskubidea, horretarako aukerarik dagoen neurrian.

e) Eszedentzia hartzeko eskubidea, aurretiazko gutxieneko zerbitzu aldia bete beharrik izan gabe eta eszedentzian egoteko ezarritako epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen zuten lanpostua, eta aldi hori kontuan hartuko zaie maila igotzeko eta hirurtekoen eta eskubide pasiboen ondorioetarako; jardun judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahalko da, eta gehienez hemezortzi hilabetez, lehen aipaturako ondorio berberekin, biktimak babesturik egoteko duen eskubidea benetan bermatzeko.

res y Hombres, aprobó el I Plan de Igualdad para el periodo 2010-2013. La Universidad debe velar para que no exista ninguna discriminación ni directa ni indirecta en las condiciones laborales, formación y promoción de su personal; por ello, uno de los objetivos será el establecimiento de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, reduciendo el impacto que tienen las responsabilidades de cuidado en la trayectoria profesional.

La Comisión Paritaria de este III Convenio Colectivo recibirá el resultado de las acciones del Plan y le corresponderá elaborar las propuestas de actuación necesarias, en el ámbito de sus competencias, para el segundo Plan, así como su seguimiento.

Artículo 100.– Medidas en caso de acoso laboral y sexual.

La UPV/EHU promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. El Acuerdo entre la UPV/EHU y las organizaciones sindicales sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso actualmente en vigor podrá ser objeto de revisión y mejora previa negociación y acuerdo con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 101.– Medidas en casos de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo de vigencia de la orden judicial de protección, del informe del Ministerio Fiscal o, en su caso, de las medidas para la protección de la mujer establecidas en la sentencia condenatoria;

b) a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer;

c) a ausentarse por ello de su puesto de trabajo cuando fueran víctimas de la violencia de género, teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas;

d) al traslado de centro de trabajo según las disponibilidades existentes;

e) a disponer de la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma; durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos; cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Eszedentzia horren lehenengo bi hilabeteetan enplegatu publikoak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, hala dagokionean, bere ardura-peko seme edo alabarengatik familia laguntzak esku-ratzeko.

f) Mugikortasun espezifiko izateko eskubidea, genero indarkeriaren biktima den langileak zerbitzuak bete izan dituen lanpostua dagoen herria utzi behar badu babesa edo gizarte laguntza integrala jasotzeko; kasu horretan talde eta kategoria profesional bereko edo baliokideko lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango du, nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa izan beharrik gabe. Halakoetan interesatuari herrian bertan edo berak berariaz eskatutako herrietan koka-tutako lanpostu hutsen berri emango zaio.

Lantoki aldaketa sei hilabeterako egingo da hasiera baten eta hilabete horietan lehen betetzen zuen lan-postua gordeko zaio interesatuari. Aldi hori bukatuta-koan, langileak aukera izango du lehengo lanpostura itzultzeko edo lanpostu berrian jarraitzeko; bigarren aukera hartuz gero, ez zaio lanpostua gorde beharko.

Genero indarkeriarekin lotutako ekintza eta pro-zeduretan biktimen intimitatea gordeko da, bereziki, beren datu pertsonalak, beren ondorengoak eta beren zaintza eta babespean dagoen beste edozein pertsonarenak.

XIII. TITULUA ERRETIROA, PLANTILAK BERRITZEA ETA ENPLEGUA SUSTATZEA

102. artikulua.– Nahitaezko erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 65 urte betetzean hartuko dute erretiroa. Alabaina, jardune-an jarraitu ahalko da erretiro pentsiorako eskubidea izateko gabealdia osatu nahi denean. Kasu horretan nahitaezko erretiroa hartuko da aipatutako gabealdi hori osatzean, Gizarte Segurantzako Erregimen Oro-korraren arabera.

103. artikulua.– Erretiroak bultzatzeko, plantilak berritzeko eta enplegua sustatzeko neurriak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileei honako akordio hau eta bertako aplikazio eremu na-hiz oinarri eta xedapen orokorrak aplikatuko zaizkio: Akordioa, 2010eko uztailaren 15ekoa, UPV/EHUko erretiroen eta erretiro egoerara iragateari lotutako bestelako neurrien xedez osatutako Batzorde Tekniko-arena. Ondorengo artikuluek AZPko lan kontratudun langileei eragiten dieten aipaturiko akordioaren xeda-penak jasotzen dituzte.

Durante los dos primeros meses de esta exceden-cia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a su cargo.

f) a una movilidad específica cuando la trabajado-ra víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral; en este caso tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo del mismo Grupo y Categoría Profesional o equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos se le comunicarán las vacantes ubicadas en la misma loca-lidad o en las localidades que la interesada expresa-mente solicite.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cua-les se reservará el puesto de trabajo que anteriormen-te ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

TÍTULO XIII JUBILACIÓN, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS Y FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 102.– Jubilación forzosa.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se jubilará al cumplir la edad de 65 años. No obstante, se podrá permanecer en activo cuando fuera necesario para completar el periodo de carencia que permita causar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completarse dicho periodo de caren-cia, conforme al régimen general de la seguridad so-cial.

Artículo 103.– Medidas para incentivación de la jubilación, renovación de las plantillas y fomento del empleo.

Al personal incluido en este Convenio Colectivo le será de aplicación el Acuerdo de 15 de julio de 2010, de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas re-lacionadas con el tránsito a dicha situación, con los ámbitos, principios generales y disposiciones de apli-cación general en él contenidos. Los siguientes artícu-los reflejan la parte dispositiva de dicho acuerdo con incidencia en el PAS laboral.

Erretiroa sustatu, plantilak berritu eta enplegua bultzatzeko 2010eko uztailaren 15eko Akordioak jasotzen dituen neurrien indarraldia amaitu ostean, indarrean sartuko dira EAeko Administrazio Orokorren esparruan indarren dauden zenbatekoak eta hileko ordainsariak.

104. artikulua.– Borondatezko erretiro pizgarri-duna.

1.– Baldintzak. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Lan kontratudun langile finkoa izatea eta UPV/EHUn behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) UPV/EHUn zerbitzuak eman izana gutxienez azken hamar urteetan.

c) Interesatua borondatezko erretiroa eskatzeko egoeran egotea indarreko legediak ezarritako baldintzak betetzen dituelako.

d) 60 eta 64 urte bitartean izatea.

2.– Kalte ordaina. Kalte ordainaren zenbatekoa eskala honen arabera izango da:

Adina	Hileko ordainsari kopurua
60 urte	21
61 «	17
62 «	13
63 «	9
64 «	6

Hileko ordainsaritzat hartuko da borondatezko erretiroa eskatzean edozein kontzeptugatik urteko ordainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua. Interesatuak eskaria egin ahalko du kalte ordaina bi zati berdinetan eskuratzeko, eta horrelakoetan bigarren zatia hurrengo ekitaldian ordainduko da.

3.– Bateriaezintasunak. Borondatezko erretiroagatik kalte ordainaren ordainketak berarekin dakar interesatuak UPV/EHUko eginkizunak uzten dituenetik aurrera beste inolako ordaindutako jarduerarik ez egiteko konpromisoa.

4.– Kalte ordaina ezintasun iraunkor osoagatik, erabateko ezintasun iraunkoragatik eta baliaezintasun handiagatik.

Artikulu honetan adierazitako kalte ordaina ezarriko da ezintasun iragankor osoa, erabateko ezintasun iragankorra edo baliaezintasun handiak eraginda lan harremana bertan behera gelditzen denean. Egoera hori suertatzen denean langileak 60 urte bete gabe baditu, kasuan kasuko adinari dagokion kalte ordaina

Finalizado el periodo de vigencia de las medidas para la incentivación de la jubilación, renovación de las plantillas y fomento del empleo previstas en el citado Acuerdo de 15 de julio de 2010, cobrarán vigencia las cuantías y mensualidades vigentes en el ámbito de la Administración General de la CAPV.

Artículo 104.– Jubilación voluntaria incentivada.

1.– Requisitos. Podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;

b) haber prestado servicios en la UPV/EHU durante al menos los últimos diez años;

c) que la persona interesada esté en condiciones de solicitar la jubilación voluntaria por cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente;

d) tener entre 60 y 64 años de edad.

2.– Indemnización. La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Edad	Mensualidades
60 años	21
61 «	17
62 «	13
63 «	9
64 «	6

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. A petición de la persona interesada, 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.

3.– Incompatibilidades. El abono de la indemnización por jubilación voluntaria supone el compromiso por parte de la persona interesada de no desempeñar ninguna otra actividad retribuida tras el cese efectivo de sus funciones en la UPV/EHU.

4.– Indemnización por declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

La indemnización prevista en este artículo será igualmente de aplicación cuando la extinción de la relación laboral se produzca por declaración del trabajador o trabajadora en situación de gran invalidez o de incapacidad permanente total o absoluta. Cuando en el momento de producirse esa circunstancia el tra-

hartuko du. Aldi baterako kontratatutako langileek ere izango dute kalte ordain hau hartzeko eskubidea.

Ezintasun iraunkorra dela-eta lan kontratua bertan behera utzi ondoren langilea lanera bueltatzeko moduan jarriz gero, –hau da, langileak lanerako gaitasuna berreskuratuz gero–, langileak lehenengo osoa izango du sortzen den lehenengo lanpostu hutsean sartzeko, baldin eta bere gaitasunerako egokia bada. Langileak hilabeteko epea izango du lanera bueltatzeko asmoa duela jakinarazteko, lanerako gai dela adierazten zaionetik kontatzen hasita.

Langileak uko egiten badio eskainitako lanpostuari –kategoria profesional berekoari edo gaitasun osoa erreperatu ez badu, gutxiagokoari–, galdu egingo du lanera bueltatzeko eskubidea, betiere, eskainitako lanpostuak bizilekua aldatzea eragiten ez badu.

105. artikulua.– Erretiro partziala eta txanda kontratua.

1.– Baldintzak. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Lan kontratudun langile finkoa izatea eta UPV/EHUn behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) 61 urte beteta izatea.

c) Gutxienez erretiro partziala hartzen den egunaren aurreko 6 urteetan UPV/EHUn lan eginagatik antzintasuna egiaztatzea.

d) Aurretiko 30 urteko kotizazio aldia egiaztatzea.

e) Erretiro partziala lanaldi partzialeko lan kontratu batekin batera egingo da eta txanda kontratu bati lotuta egongo da.

Aplikagarri izaten jarraituko zaie AZPren Plangintza Batzordearen 2005eko ekainaren 20ko akordioa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2005eko uztailearen 21eko bileran berretsitakoa.

2.– Lanaldia. Lanaldia % 75 murriztuko da arduraldi osoko lanaldiarekiko. Aldi berean lanaldi partzialeko kontratu bat egingo da % 25eko lanaldi efektiboarekin eta metatzeko aukera egongo da. Metaketa 2005eko ekainaren 20ko akordioan xedatutakoaren arabera egin ahalko da.

3.– Ordainsariak. Erretiro partziala hartu ondoren lanaldi partzialeko kontratua duen erretirodunak lanaldi osoan balego kontzeptu guztiengatik jaso behar-kotuzkeen urteko ordainsari gordinen % 25 jasoko du.

bajador o trabajadora tuviera una edad inferior a 60 años, la indemnización será la correspondiente a esta edad. Esta indemnización será de aplicación también al personal contratado con carácter temporal.

En estos supuestos en que la declaración de uno de los tipos de incapacidad permanente produce la extinción del contrato de trabajo, si la persona trabajadora llegara a recuperarse profesionalmente, recobrando su capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y sea adecuada a su capacidad. La trabajadora o trabajador habrá de comunicar su voluntad de incorporarse en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud.

En caso de rechazo de puesto de trabajo de igual Categoría profesional o de inferior –si no ha recuperado la plena capacidad laboral- y siempre que no implique cambio de residencia, la persona trabajadora decaerá en su derecho de reincorporación.

Artículo 105.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.– Requisitos: podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;

b) haber cumplido la edad de 61 años;

c) que acredite una antigüedad en la UPV/EHU de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial;

d) acreditar un periodo previo de cotización de 30 años;

e) la jubilación parcial se simultaneará con un contrato de trabajo a tiempo parcial y se vinculará con un contrato de relevo.

Seguirán siendo de aplicación las previsiones contenidas en el Acuerdo de 20 de junio de 2005 de la Comisión de Planificación del PAS laboral, ratificado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU en su sesión de 21 de julio de 2005.

2.– Jornada laboral: la jornada laboral se verá reducida en un 75%, entendiéndose referido dicho porcentaje sobre la jornada a tiempo completo. Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral efectiva del 25% y que podrá realizarse de forma acumulada. La acumulación se podrá realizar conforme a lo previsto en dicho Acuerdo de 20 de junio de 2005.

3.– Retribuciones: la trabajadora o trabajador jubilado parcial con contrato de trabajo a tiempo parcial percibirá el 25% de las retribuciones brutas anuales que por todos los conceptos le corresponderían de estar desempeñando la jornada a tiempo completo.

4.– Kalte ordaina.

– Erretiro partziala 61 urterekin hartzen duen langileak 4 hileko ordainsari jasoko ditu kalte ordaintan. Hileko ordainsarizat hartuko da erretiro partziala eskatzean edozein kontzepturengatik urteko ordainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua.

– Salbuespen moduan, eta behin bakarrik, 2010eko azken hiruhilekoan deialdi bat egingo da 2011n 62 edo 63 urte betetzen dituzten langileek erretiro partziala eskatu ahal dezaten eta horrek 2 hileko ordainsariko kalte ordaina jasotzeko eskubidea emango die (horren kalkulua aurreko puntuan jasotako moduan egingo da).

5.– Lanaldi partzialeko kontratua.

Langileak urteko lanaldia betetzeko baldintzak onartu ondoren, lanaldi partzialeko lan kontratu bat izenpetuko du geratzen den lanaldiarekin eta kontratu hori langileak hirurogeita bost urte betetzen dituen unean bukatuko da inolako salbuespenik gabe.

6.– Txanda kontratua.

– Txanda kontratua kasuan kasuko lan poltsan dauden pertsonen eskainiko zaie eta horiek erretiroa hartzen duenaren lanpostua edo antzerako bat bete ahal dute. Antzerako lanpostua izango da txandakatutako langilearen kolektiboko talde edo kategoria profesional berari dagokion zeregin eta eginkizunak dituenak.

– Txanda kontratuaren iraupena txandakatutako langileari erretiro adinera (hirurogeita bost urte) iristeko falta zaion denboraren bestekoa izango da baina langileak aurretiazko erretiroa hartzea erabakitzen duen unean eten ahal dute. Txandakatutako langileak erabateko erretiroa hartzen duenean txanda kontratua iraungi egingo da eta, hala dagokionean, arauekin bat datozen mekanismoen bitartez beteko da lanpostua.

– Txanda kontratua izenpetzen duen langileak lanaldi osoa izango du.

106. artikulua.– Erretiro berezia 64 urterekin.

1.– Baldintzak. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Lan kontratudun langile finkoa izatea eta UPV/EHU behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) Langileak 64 urteko benetako adina izatea.

4.– Indemnización.

– El trabajador o trabajadora que se jubile parcialmente con 61 años de edad percibirá una indemnización equivalente a 4 mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante.

– Con carácter excepcional y, por una sola vez, se realizará una convocatoria en el último trimestre de 2010 para que aquel personal que cumpla 62 o 63 años de edad en 2011 pueda solicitar el pase a la jubilación parcial, lo que le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 mensualidades (su cálculo se hará de idéntica forma a la recogida en el punto anterior).

5.– Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tras la aceptación y reconocimiento por el trabajador o trabajadora de las condiciones en que desempeñará su jornada laboral anual, se suscribirá simultáneamente un contrato de trabajo a tiempo parcial por el periodo restante, finalizando en todo caso en el mismo momento en que el trabajador o trabajadora cumpla los sesenta y cinco años de edad.

6.– Contrato de relevo.

– El contrato de relevo se ofertará al personal que figure en la correspondiente bolsa de trabajo, pudiendo ocupar bien el mismo puesto de trabajo bien uno de características similares, considerándose por tal aquél en que se desempeñen tareas y funciones correspondientes al mismo grupo o categoría profesional del colectivo al que pertenece la trabajadora o trabajador relevado.

– La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la trabajadora o trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación (sesenta y cinco años) o en cualquier momento anterior si opta por acceder a la jubilación anticipada. Producida la jubilación total del trabajador relevado quedará extinguido el contrato de relevo, procediéndose, en su caso, a la cobertura de la plaza a través de los mecanismos reglamentariamente establecidos.

– La jornada del trabajador o trabajadora que suscriba un contrato de relevo será a tiempo completo.

Artículo 106.– Jubilación especial a los 64 años de edad.

1.– Requisitos: podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;

b) que el trabajador o trabajadora haya cumplido los 64 años de edad real;

c) Langileak ohiko erretiroa hartzeko eskubidea izateko eskatzen diren baldintzak betetzea: alta egoeran edo parekoan egotea kasuan kasuko erregimenean eta gutxieneko kotizazio aldia egiaztatzea.

d) Erretiroa hartzen duen langilea aldi berean beste langile batek ordezkatuko du urtebeteko gutxieneko iraupena izango duen aldi baterako kontratu baten bidez.

2.- Aurreratze kasu berezia:

– Erretiro berezia 64 urterekin hartu nahi duen langileak norberaren kontuetarako urtebeteko baimen berezia eskatu ahalko du 63 urte betetzen dituenean.

– Baimen horren bukaera 64 urterekin hartutako erretiroarekin lotuko da etenik gabe eta aurreko atalean adierazitako baldintzak bete beharko dira.

– Baimen hori hartu duten langileek eskubidea izango dute bost hileko ordainsari kalte ordainetan jasotzeko. Hileko ordainsaritzat hartuko da erretiro berezia eskatzean edozein kontzepturengatik urteko ordainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua.

– Baimenak irauten duen urtean zehar UPV/EHUK hartuko du bere gain Gizarte Segurantzako kotizazioak mantentzeak sor dezakeen kostu ekonomikoa.

107. artikulua.– AZPko langileen lanaldiaren murrizketa.

1.- Baldintzak:

– Lan kontratadun langile finkoa izatea eta UPV/EHUn behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

– Ordainsariak osorik mantenduta, eguneko lanaldia murrizteko aukera dago 60 urtetik aurrera honako eskala honen arabera:

Adina	Murrizketa
60 urte	ordu erdi egunean
61 urte	ordu 1 egunean
62 urte	ordu 1½ egunean
63 urte	ordu 2 egunean
64 urte	ordu 2½ egunean

– Lanaldia murrizteko neurri honi heltzen dioten AZPko langileek konpromisoa hartzen dute 65 urte betetzean erretiroa hartzeko.

c) que el trabajador reúna los requisitos exigidos para causar derecho a la jubilación ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el periodo mínimo de cotización;

d) el trabajador será sustituido simultáneamente por otro trabajador mediante contrato temporal con una duración mínima de un año.

2.- Supuesto especial de anticipación:

– quien decida acogerse a la jubilación especial a los 64 años de edad podrá solicitar un permiso especial por asuntos propios de un año de duración al momento de cumplir los 63 años de edad;

– la finalización de dicho permiso enlazará sin interrupción con la jubilación a los 64 años de edad, debiendo cumplirse los requisitos expresados en el apartado anterior;

– quienes disfruten de dicho permiso tendrán derecho a una indemnización equivalente a cinco mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante;

– durante el año de duración del citado permiso la UPV/EHU asumirá el coste económico que pudiera determinar el mantenimiento de las cotizaciones a la seguridad social.

Artículo 107.– Reducción de la jornada de PAS.

1.- Requisitos:

– ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;

– a partir de los 60 años, con el mantenimiento íntegro de las retribuciones, se establece la posibilidad de reducir la jornada diaria conforme a la escala siguiente:

Edad	Reducción
60 años	½ hora diaria
61 años	1 hora diaria
62 años	1½ hora diaria
63 años	2 horas diarias
64 años	2½ horas diarias

El PAS que se acoja a esta reducción de la jornada laboral asume el compromiso de acceder a la jubilación al alcanzar los 65 años de edad.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Indarrean dauden akordioak.

Jarraian zerrendatutako akordioak hitzarmenaren beraren zatitza joko dira eta akordio bakoitzak akordioan bertan adierazitako indarraldia izango du, edo gai berari buruzko beste akordio batek ordezkatzen duenera artekoa:

– Akordioa, 2001eko maiatzaren 14koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, irakaskuntza eta ikerketa praktikoari laguntzeko ordutegi bereziak egiteko irizpideei buruzkoa.

– Akordioa, 2004ko abenduaren 21ekoa, Batzorde Parekidearena, 2005erako lanaldiarekin eta egutegiarekin zerikusia duten gaietarako buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko maiatzaren 13koa, AZPko langile funtzionarioen Batzorde Parekidearena, osasun arrazoiengatik lanpostua aldatzeko prozedurari buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko ekainaren 20koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, erretiro partzialerako baldintzei eta hura aplikatzeko prozedurari buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko ekainaren 22koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, gau-eko eta/edo jaiegunitako lan orduak nola ordaindu behar diren onartzen duena.

– Akordioa, 2005eko uztailaren 13koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, kasu berezietako lanaldi bereziei buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko abenduaren 12koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, gizarte ekintzako neurriari buruzkoa.

– Akordioa, 2006ko azaroaren 30ekoa, Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorra aplikatzeari buruzkoa.

– Akordioa, 2006ko azaroaren 18koa, norberaren kontuetarako baimenari buruzkoa.

– Akordioa, 2010eko martxoaren 26koa, AZPko lan kontratudun langileen eta langile funtzionarioen Plangintza Batzordearena, lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta lan poltsetako kideak ordenatzeari buruzkoa.

– Akordioa, 2010eko uztailaren 15ekoa, UPV/EHUko erretiroen eta erretiro egoerara iragateari lotutako bestelako neurrien xedez osatutako Batzorde Teknikoarena.

Bigarrena.– Lan kontratu mugagabeko langileek, 1992ko urriaren lehen zerbitzuak ematen bazeuden, eskubidea izango dute, adinagatik edo ezgaitasun iraunkorragatik nahitaezko erretiroa hartzen dutenean, hiru hileko ordainsariari dagokion kalte ordaina jasotzeko, baldin eta UPV/EHUk hamabost urtez zerbitzuak bete badituzte eta bi hileko ordainsariari

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Acuerdos vigentes.

Con la vigencia temporal prevista en cada uno de ellos o hasta que fueran sustituidos por un nuevo acuerdo sobre la misma materia, se consideran parte integrante del presente convenio colectivo los acuerdos reflejados seguidamente:

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral de 14 de mayo de 2001, sobre criterios para la elaboración de horarios especiales del personal de apoyo a la docencia e investigación práctica.

– Acuerdo de la Comisión Paritaria, de 21 de diciembre de 2004, sobre aspectos de jornada y calendario para el año 2005.

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS funcionario, de 13 de mayo de 2005, sobre procedimiento para cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 20 de junio de 2005, sobre «Condiciones y procedimiento de aplicación de la jubilación parcial».

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 22 de junio de 2005, por el que se aprueba el tratamiento retributivo del horario nocturno y/o festivo.

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 13 de julio de 2005, sobre «Jornadas especiales en supuestos específicos».

– Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 12 de diciembre de 2005, sobre «Medidas de acción social».

– Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco.

– Acuerdo de 18 de noviembre de 2006 sobre «permiso por asuntos particulares»

– Acuerdo de la Comisión de Planificación del PAS funcionario y laboral, de 26 de marzo de 2010, sobre «configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes»

– Acuerdo de 15 de julio de 2010, de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación.

Segunda.– El personal que a fecha 1 de octubre de 1992 prestara sus servicios con la condición de contratado laboral indefinido, tendrá derecho al producirse su jubilación forzosa por edad o incapacidad permanente a una indemnización por un importe equivalente a tres mensualidades de retribución, si hubiera cumplido 15 años de servicios efectivos en la

dagokiona jasotzeko, hamar urte baino gehiagoz baina hamabost baino gutxiagoz zerbitzuak bete badituzte.

Ondorio horietarako, hileko ordainsaritzat hartuko da erretiroa hartzean kontzeptu guztiengatik interesdunari dagozkion urteko ordainsari gordinen hamabirena.

Hirugarren.— UPV/EHUko langile bat bere lan betebeharren garapen normala baldintzatzen duen edozein indarkeria motaren biktima bada, unibertsitateko administrazioak hitzarmen honen 101. artikuluan jasotako neurriak egokituko ditu, beharrezko laguntza pertsonalizatua emanaz edo beharrezkoak diren laguntza eta egokitzapenak xedatuz.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.— Lanpostu hutsak betetzeko prozesu- en eta promozio profesionalerako prozesuen lehenengo deialdia.

Lanpostu hutsak betetzeko hitzarmen honen 15. artikuluan aipatzen diren prozesuak eta 16. artikuluan jaso diren promozio profesionalerako prozesuak (oraindik profesionalki aurrera egiteko benetako aukerarik izan ez duten) lan kontratudun langileentzat ahalik eta onenak izan daitezela lortzeko eta langile horiek lortutako titulazioak eta pilotutako prestakuntza eta eskarmentuari erantzun egokia emateko, bidezkoa da prozesu horietan zenbait zehaztapen sartzea, prozesuok lehenengo aldiz deitzen direnean, plantila finko urria unibertsitateko premiei ahalik eta ondoen egokitzeko eta langileek benetan karrera profesionala egin dezatela ahalbidetzeko, geratuko diren plazak hautaketa prozesuetan eskaini baino lehen. Horretarako, eta 15. eta 16. artikuluetan jasotako prozesuen lehenengo deialdi orokorrerako bakarrik, honako xedapen hauek aplikatuko dira:

I.— Hitzarmen hau indarrean sartzen denean IV. taldean dauden III/IV talde bikoitzeko lanpostuetako langile titularrek zuzenean promozionatuko dute beren lanpostura III. taldeko titular moduan, beren kategoria profesionala finkatuz, baina horretarako lanpostu hutsak betetzeko 15. artikuluan zehaztu den prozesuan parte hartu beharko dute eta talde horretarako eskatzen den titulazioa edo talde horretan sartzeko beharrezkoa den eskarmentua, 13.1 artikuluan adierazitakoa, dutela egiaztatu beharko dute.

Langile horiek, III. taldeko kategoria eta espezialitate bereko beste lanpostu batzuk lortu ahal izateko, kasuan kasuko promozio prozesuan parte hartu beharko dute. Prozesu hori gaitzetzeko proba edo azterketaren emaitza eta egiaztatutako merezimenduak behar bezala haztatuko dira, deialdian ezarritakoaren arabera.

II.— Aurreko paragrafoan aipatutako haztapena, proba edo azterketaren emaitza eta egiaztatutako

UPV/EHU, y de dos mensualidades cuando el tiempo de servicios exceda de diez años y no alcance los quince citados.

A tales efectos, se entenderá por mensualidad la doceava parte de las retribuciones brutas anuales que por todos los conceptos correspondan a la persona interesada en el momento de la jubilación.

Tercera.— Si un trabajador o trabajadora de la UPV/EHU fuera víctima de algún tipo de violencia que condicionara el normal desarrollo de sus obligaciones laborales, la Administración universitaria adaptará las medidas contempladas en el artículo 101 de este Convenio, otorgando la ayuda personalizada necesaria o disponiendo los apoyos y adaptaciones que fueran precisos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— Primera convocatoria de los procesos de provisión de vacantes y promoción profesional.

Con objeto de que los procesos de provisión de vacantes y de promoción profesional contenidos en los artículos 15 y 16, respectivamente, alcancen su mejor expresión entre el personal laboral fijo-desprovisto hasta la fecha de oportunidades reales de progresión profesional-, y dando adecuada respuesta a las titulaciones obtenidas, formación y experiencia acumuladas, es de justicia introducir algunas especificaciones en dichos procesos propiciando condiciones que permitan, al ser convocados por vez primera, el mejor ajuste posible de la escasa plantilla fija a las necesidades de la universidad, posibilitando su efectiva carrera profesional antes de ofertar las plazas resultantes a los procesos selectivos. Para ello, y únicamente para esta primera convocatoria general de los procesos contemplados en los artículos 15 y 16, se establecen las disposiciones siguientes:

I.— El personal fijo titular de los puestos de trabajo de doble Grupo III/IV que a la entrada en vigor de este Convenio pertenece al Grupo IV promocionará de modo directo a su propio puesto como titular del Grupo III, consolidando su Categoría Profesional, debiendo para ello tomar parte en el proceso de provisión de vacantes del artículo 15 y disponer de la titulación que para dicho Grupo se exige o acreditar la experiencia expresada en el artículo 13.1 para acceso al mismo.

Este mismo personal, para poder acceder a otros puestos de la misma Categoría y Especialidad del Grupo III deberá tomar parte en el correspondiente proceso de promoción, que se superará mediante la debida ponderación del resultado de la prueba o examen y de los méritos acreditados, según disponga la convocatoria correspondiente.

II.— La debida ponderación de la prueba o examen y de los méritos acreditados a que se refiere el párra-

merezimenduei dagokiena, oro har, 16. artikuluan jasotako promozio profesionalerako lanpostuak lortzeko lehiaketan parte hartzen duten eta horretarako eskatzen den titulazioa duten lan kontratudun langile finko guztien kasuan egingo da.

III.– Hitzarmen honetako 12.3 artikuluan xedatutakoaren arabera, lanpostuak betetzeko eta promozionatzeko deialdietan aukera egon behar da kategoria profesional berean espezialitate desberdina duten beste lanpostu batzuk lortu ahal izateko.

IV.– Lanpostutik ateratako langileak. Xedapen iragankor honetan aipatu diren lanpostuak betetzeko eta promozionatzeko deialdien ondorioz egonkorak ez diren aldi baterako langileak beren lanpostutik ateratzen badituzte lanpostu horiek lortzeko lehiatu diren eta azkenean lanpostua betetzea lortu duten lan kontratudun langile finkoek, aldi baterako langileak beste leku baten birkokatuko dira zuzenean eragiten dien hautaketa prozesua bukatu bitartean.

Bigarrena.– I/II taldeko lanpostuak eta III. taldeko lanpostuak.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean behar diren neurriak hartuko dira hitzarmen hau indarrean sartzen denean II. taldekoak diren I/II talde bikoitzeko lanpostuetako langile titular finkoek beren lanpostura I. taldeko titular moduan promozionatzeko benetako aukerak izan ditzaten eta horretarako dagokion proba edo azterketa egingo da.

Halaber, indarraldi horretan III. taldeko lanpostu guztiak aztertuko dira horiek behar bezala egituratzeko eta horietako batzuk II. taldera irekitzea egoki den erabakitzeke, lanpostuok eskatzen duten titulazioaren edo kualifikazio zein espezializazio mailaren arabera, baita benetan promozionatzeko aukerarik dagoen ikusteko ere, betiere erakundearen beraren premiak kontuan hartuta.

Hirugarrena.– Lehenengo lan eskaintza publikoko hautaketa prozesuei buruzko xedapen espezifikokoak.

I.– Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004 Legearen laugarren xedapen iragankorrean jasotakoa eta xedapen hori aplikatzeari buruzko 2006ko azaroaren 30eko akordioan zehaztutakoa betetzeko, III. eta IV. taldeetako lanpostuak lortzeko hautaketa prozesuen deialdietan IV. talderako eskatzen diren titulazioak eskatu ahalko dira. Hautaketa prozesuan parte hartzen dutenek, hautatzen badituzte, deitutako lanpostuei dagokien taldean sartuko dira edo, lanpostuak bi taldetara irekita badaude, hautatutako langileek duten titulazioari dagokion taldean.

II.– I. eranskinean jasotako sailkapen profesional III. taldean eta IV. taldean dauden lanpostuek titular finkorik ez badaukate lehenengo xedapen

fo anterior se aplicará, con carácter general, a todo el personal laboral fijo que, disponiendo de la titulación exigida, fuere aspirante a los puestos convocados para la promoción profesional prevista en el artículo 16.

III.– Conforme a lo previsto en el artículo 12.3 párrafo segundo, las convocatorias de provisión y promoción deberán contemplar las previsiones necesarias para poder optar a otros puestos de diferente especialidad dentro de la misma categoría profesional.

IV.– Eventuales desplazados. Si como consecuencia de los procesos de provisión de vacantes y promoción profesional a que se refiere esta disposición transitoria hubiere trabajadores temporales que no teniendo la condición de estables resultaran desplazadas de su puesto por laborales fijos que hubieran optado a los mismos y pasaran efectivamente a ocuparlos, dichos trabajadores temporales serán objeto de recolocación hasta la resolución del proceso selectivo que directamente les corresponda.

Segunda.– Puestos de los Grupos I/II y puestos del Grupo III.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se adoptarán las medidas precisas para que el personal fijo titular de los puestos de trabajo de doble Grupo I/II que a la entrada en vigor de este Convenio pertenece al Grupo II disponga de oportunidades reales de promoción a su mismo puesto como titulares del Grupo I, habilitándose para ello la prueba o examen correspondiente.

Asimismo, en dicho periodo de vigencia se estudiarán todos los puestos del Grupo III para su correcta estructuración y determinar la procedencia de abrir algunos de ellos al Grupo II, en función de la titulación o del grado de cualificación o especialización que demanden, y las posibilidades reales de promoción atendiendo siempre a necesidades de la propia organización.

Tercera.– Disposiciones específicas sobre los procesos selectivos de la primera Oferta de Empleo Público.

I.– Para hacer efectivas las previsiones contenidas en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, y en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la misma, las convocatorias de los procesos selectivos a puestos de los Grupos III y IV podrán realizarse conforme a las titulaciones exigidas para el Grupo IV, posibilitando la participación en un proceso selectivo que, de resultar seleccionado, lo sería bien al Grupo al que pertenecen las plazas convocadas, bien al Grupo cuya titulación se ostenta en caso de que las plazas estuvieran abiertas a doble Grupo.

II.– Los puestos de trabajo que en la clasificación profesional reflejada en el anexo I figuran en el Grupo III y en el Grupo IV y no tuvieren titular fijo tras

iragankorreetan aipatu diren lanpostuak betetzeko eta promozionatzeko prozesuen ondoren, lanpostuok III. taldeetik deituko dira aurreko atalean zehaztutako baldintza eta ondorioekin.

Laugarrena.– Lanpostuak betetzeko eta promozionatzeko prozesuak, lan eskaintza publikokoak eta bigarren xedapen iragankorreetan jasotakoak bukatutakoan, bi taldeetara irekitako lanpostuen behin betiko antolaketa egingo da sailkapen profesionalean eta lanpostuok gorengo taldean sartuta geratuko dira behin betiko.

los procesos de provisión y promoción de la transitoria primera se convocarán por el Grupo III, con las condiciones y efectos expresados en el apartado anterior.

Cuarta.– Una vez finalizados los procesos de provisión, promoción y oferta pública de empleo y lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, se acometerá la definitiva ordenación en la clasificación profesional de los puestos de trabajo abiertos a doble Grupo, quedando definitivamente encuadrados en el Grupo Superior.

I. ERANSKINA
 III. HITZARMENERAKO SAILKAPEN PROFESIONALA

SAILKAPEN TALDEA: I Goi mailako teknikaria (Doktorea, lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA IKTeko goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	III. hitzarmeneko lanpostuak (lanpostuen zerrenda) - Produkzioko burua eta Bizkaiko koordinatzailea - Proiektuetako burua eta Gipuzkoako koordinatzailea - Bezeroen Gaietako burua eta Arabako koordinatzailea - IKZren arduraduna - IKT arloaren arduraduna - IKT atalaren arduraduna - Segurtasunaren arduraduna (DBLO) - Sistemetako teknikaria - IISIGeko Sistemetako teknikaria - Sistemetako analista - Azpiegitura eta Telekomunikazio Zerbitzuen arduraduna (II. taldeari irekia)	Aurreko izena - Bizkaiko IISIGeko zuzendaria - Gipuzkoako IISIGeko zuzendaria - Arabako IISIGeko zuzendaria - IKZko zuzendaria - Sistema eta Komunikazioen arduraduna / Ustiapenaren arduraduna - IISIGeko Sistemetako teknikaria (bi dotazio) - Segurtasunaren arduraduna (DBLO) - Sistemetako teknikaria / Datu Baseen - Administrazioaren arduraduna - IISIGeko Sistemetako teknikaria - Sistemetako analista - Telefono Komunikazioen arduraduna (II. taldea)
	ESPEZIALITATEA Aplikazioen Informatika	- GIGeko burua - IKT arloaren arduraduna - Sistema eta Proiektuetako teknikaria - Aplikazioetako analista	- GIGeko zuzendaria - Aplikazioetako arduraduna(1 dot.) - Sistema eta Proiektuetako teknikaria - Aplikazioetako analista
KATEGORIA PROFESIONALA Eraikuntza, Obra Zibil eta Mantentze Lanetako goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Arkitektura eta Obrak	- Arkitektura eta Lanen zerbitzuko burua - Proiektu, Obra eta Instalazioetako teknikaria	- Arkitektura eta Lanen zerbitzuko burua - Proiektu, Obra eta Instalazioetako teknikaria
KATEGORIA PROFESIONALA Argitalpen eta Arte Grafikoetako goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Argitalpenak eta Arte Grafikoak	- Argitalpen Zerbitzuko zuzendari teknikoa - Argitalpen Idazkaritzako teknikaria - Zabalkunde eta Banaketako teknikaria	- Zuzendari teknikoa - Argitalpen Idazkaritzako teknikaria - Zabalkunde eta Banaketako teknikaria
KATEGORIA PROFESIONALA Itzulpengintza eta Interpretazioko goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Itzulpengintza/ Interpretazioa	- Euskara<>gaztelaniako itzultzaile-interpreteen koordinatzailea - Itzultzaile-interpretea: euskara<>gaztelania	- Euskara<>gaztelaniako itzultzaile-interpreteen koordinatzailea Itzultzaile-interpretea: euskara<>gaztelania
KATEGORIA PROFESIONALA Gestioiko goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Gestioa	- Kirolen arduraduna - Dokumentalista - Ebaluazioko teknikaria	- Kirolen arduraduna - Dokumentalista - Ebaluazioko teknikaria
KATEGORIA PROFESIONALA Osasuneko/ Animaliategiko goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Osasuna/Animaliategia	- Animaliategiaren arduraduna	-Abeltegiaren arduraduna

SAILKAPEN TALDEA: I			
Goi mailako teknikaria (Doktorea, lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Ikerketako Zerbitzu Nagusietako goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Analisia	– SGIkerreko teknikaria	– I. taldeko teknikaria (Irakaskuntza eta Ikerketarako Laguntza)
	ESPEZIALITATEA Erresonantzia Magnetiko Nuklearra		
	ESPEZIALITATEA Mikroskopia		
	ESPEZIALITATEA Geokronologia eta Geokimika Isotopikoa		
	ESPEZIALITATEA X Izpiak		
	ESPEZIALITATEA Genomika eta Proteomika		
	ESPEZIALITATEA Kalkulu Zientifikoa		
KATEGORIA PROFESIONALA Irakaskuntza eta Ikerketarako Laguntzako goi mailako teknikaria	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	- Irakaskuntza eta Ikerketarako Laguntzako teknikaria (II. taldeari irekia)	- Tailerreko eta laborategiko maisua/ maistra (II. taldea)
	ESPEZIALITATEA Elektronika		
	ESPEZIALITATEA Mekanika		
	ESPEZIALITATEA Kimika		
	ESPEZIALITATEA Osasuna		

SAILKAPEN TALDEA: II			
Maila ertaineko teknikaria (Unibertsitateko diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA IKTeko maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	– Kontsultorea – Azpiegitura eta Telekomunikazio Zerbitzuen arduraduna (I. taldeari irekia)	– Kontsultorea – Telefono Komunikazioen arduraduna
KATEGORIA PROFESIONALA Eraikuntza, Obra Zibil eta Mantentze Lanetako maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Arkitektura eta Obrak	– Aparejadorea	– Aparejadorea
KATEGORIA PROFESIONALA Itsas Jardueretako maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Itsas Jarduerak	– Pilotua	– Pilotua

SAILKAPEN TALDEA: II Maila ertaineko teknikaria (Unibertsitateko diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Komunikazio, Irudi eta Soinuko maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Komunikazioa, Irudia eta Soinua	- Ikus-entzunezkoetako teknikaria	- Ikus-entzunezkoetako teknikaria
KATEGORIA PROFESIONALA Gestioko maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Gestioa	- Kiroletako teknikaria	- Kiroletako teknikaria
KATEGORIA PROFESIONALA Irakaskuntza eta Ikerketarako Laguntzako maila ertaineko teknikaria	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	- Irakaskuntza eta Ikerketarako Laguntzako teknikaria (I. taldeari irekia)	- Tailerreko eta laborategiko maisua/maistra
	ESPEZIALITATEA Elektronika		
	ESPEZIALITATEA Elektrizitatea		
	ESPEZIALITATEA Mekanika		
	ESPEZIALITATEA Kimika		
	ESPEZIALITATEA Osasuna		

SAILKAPEN TALDEA: III Teknikari espezialista (Batxilergoa, Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Lanbide Heziketako goi mailako teknikaria edo teknikari espezialista edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA IKTeko teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	- Informatikako teknikari espezialista - Laborategiko teknikari espezialista - Operadorea	- Informatikako teknikari espezialista - Laborategiko teknikari espezialista - Operadorea
	ESPEZIALITATEA Aplikazioen Informatika	- Laborategiko teknikari espezialista - Programatzailea	- Laborategiko teknikari espezialista - Programatzailea
KATEGORIA PROFESIONALA Elektrizitateko/ Elektronikako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Elektrizitatea	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Mantentze Lanetako ofiziala	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Mantentze Lanetako ofiziala
	ESPEZIALITATEA Elektronika	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Komunikazio, Irudi eta Soinuko teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Komunikazioa, Irudia eta Soinua	- Multimedia Sistemetako teknikari espezialista - Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Ikus-entzunezkoetako ofiziala (IV. taldeari irekia)	- Multimedia Sistemetako teknikari espezialista - Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Ikus-entzunezkoetako ofiziala (IV. taldea)

SAILKAPEN TALDEA: III			
Teknikari espezialista (Batxilergoa, Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Lanbide Heziketako goi mailako teknikaria edo teknikari espezialista edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Argitalpen eta Arte Grafikoetako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Argitalpenak eta Arte Grafikoak	- Laborategiko ofiziala - Kopien arduraduna (Argitalpen Zerbitzua) - Kopien arduraduna - Edizioko teknikaria (IV. taldeari irekia) - Inprimatzailea (IV. taldeari irekia)	- Laborategiko ofiziala - Kopien arduraduna (Argitalpen Zerbitzua) - Kopien arduraduna - Teklista (IV. taldea) - Inprimatzailea (IV. taldea)
KATEGORIA PROFESIONALA Mekanikako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Mekanika	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Mantentze Lanetako ofiziala	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Kimikako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Kimika	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Osasuneko/ Animaliategiko teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Osasuna/Animaliategia	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - Animaliategiko teknikaria - Abeltzari ofiziala (IV. taldeari irekia) - Anatomia Tailerreko ofiziala (IV. taldeari irekia)	- Laborategiko teknikari espezialista - Laborategiko ofiziala - III. taldeko teknikaria (Animaliategia) - Abeltzari ofiziala (IV. taldea) - Anatomia Tailerreko ofiziala (IV. taldea)
KATEGORIA PROFESIONALA Itsas Jardueretako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Itsas Jarduerak	- Laborategiko teknikari espezialista	- Laborategiko teknikari espezialista
KATEGORIA PROFESIONALA Mantentze Lanetako eta Produkzioarako Zerbitzuetako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Mantentze Lanak eta Produkzioarako Zerbitzuak	- Mantentze Lanen arduraduna - Azpiegitura eta Mantentze Lanen arduraduna - Delineatzailea - Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanen arduraduna - Azpiegitura eta Mantentze Lanen arduraduna - Delineatzailea - Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Iturgintzako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Iturgintza	- Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Zurgintzako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Zurgintza	- Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Igeltzerotzako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Igeltzerotza	- Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Pinturako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Pintura	- Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Lorezaintzako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Lorezaintza	- Mantentze Lanetako ofiziala	- Mantentze Lanetako ofiziala

SAILKAPEN TALDEA: III			
Teknikari espezialista (Batxilergoa, Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Lanbide Heziketako goi mailako teknikaria edo teknikari espezialista edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Arte eta Gorputz Adierazpeneko teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Arte eta Gorputz Adierazpena	– Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofizialen koordinatzailea – Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofiziala (biak IV. taldeari irekiak)	–..... – Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofiziala (IV. taldea)
KATEGORIA PROFESIONALA Hezkuntzarako Laguntzako teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Hezkuntzarako Laguntza	– Haur hezitzailea – Hezkuntzarako Laguntzako teknikari espezialista	– Haur hezitzailea – Hezkuntza Bereziko laguntzailea
KATEGORIA PROFESIONALA Gestioko teknikari espezialista	ESPEZIALITATEA Gestioa	– Posta Zerbitzuaren arduraduna	– Posta Zerbitzuaren arduraduna

SAILKAPEN TALDEA: IV			
Teknikari laguntzailea (Bigarren Hezkuntzako graduatua, Oinarrizko Hezkuntza Orokorra, Lanbide Heziketako teknikaria edo teknikari laguntzailea, edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Jarduera Espezifiketako teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Biltegia	- Biltegiaren arduraduna – Odontologia Klinikako Biltegiko menpekoa	- Biltegiaren arduraduna – Odontologia Klinikako Biltegiko menpekoa
	ESPEZIALITATEA Mantentze Lanak eta Produkzioarako Zerbitzuak	- Ikastegiko Mantentze Lanak – Mantentze eta Obretako laguntzailea	- Ikastegiko Mantentze Lanak – Peoi espezialista
	ESPEZIALITATEA Garbiketa eta Arropa Ikuzketa	- Garbiketa eta Arropa Ikuzketaren kontrolatzailea – Garbiketa eta Arropa Ikuzketako langilea	- Garbiketa eta Arropa Ikuzketaren kontrolatzailea – Garbiketa eta Arropa Ikuzketako langilea
KATEGORIA PROFESIONALA Osasuneko/Animaliategiko teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Osasuna/Animaliategia	– Abeltzari ofiziala (III. taldeari irekia) – Anatomia Tailerreko ofiziala (III. taldeari irekia) – Klinikako laguntzailea	– Abeltzari ofiziala – Anatomia Tailerreko Ofiziala – Klinikako laguntzailea
KATEGORIA PROFESIONALA Kimikako teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Kimika	– Kimikako laguntzailea	– Peoi espezialista
KATEGORIA PROFESIONALA Komunikazio, Irudi eta Soinuko teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Komunikazioa, Irudia eta Soinua	– Ikus-entzunezkoetako ofiziala (III. taldeari irekia)	– Ikus-entzunezkoetako ofiziala
KATEGORIA PROFESIONALA Arte eta Gorputz Adierazpeneko teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Arte eta Gorputz Adierazpena	- Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofiziala – Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofizialen koordinatzailea (III. taldeari irekiak)	- Arte eta Gorputz Adierazpeneko ofiziala –.....(ofizialen dotazio bat amortizatuta)

SAILKAPEN TALDEA: IV			
Teknikari laguntzailea (Bigarren Hezkuntzako graduatua, Oinarrizko Hezkuntza Orokorra, Lanbide Heziketako teknikaria edo teknikari laguntzailea, edo titulu baliokidea)			
KATEGORIA PROFESIONALA Argitalpen eta Arte Grafikoetako teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Argitalpenak eta Arte Grafikoak	- Edizioko teknikaria - Inprimatzailea (III. taldeari irekiak)	- Teklista - Inprimatzailea
KATEGORIA PROFESIONALA Sistemen Informatikako teknikari laguntzailea	ESPEZIALITATEA Sistemen Informatika	- Sareetako teknikaria	- IV. taldeko teknikaria (sareak)

*A los puestos contemplados en estas tablas deben sumarse los puestos de naturaleza administrativa cuyo titular mantiene un vínculo laboral fijo y, por tanto, figuran a extinguir dentro del colectivo del PAS laboral, tratándose de las 10 dotaciones siguientes: «Jefe de Negociado» (1), «Administrador/a» (1), «Responsable Biblioteca de Centro» (1), «Auxiliar Administrativo» (3), «Secretario/a de Departamento» (1) y «Telefonista» (3).

II. ERANSKINA
ORDAINSARIEN TAULAK *

Laneko ordainsariak, 2010eko urtarrileko mailen arabera			
Maila	Soldata gordina	Aparteko ordainsaria (3)	Urtekoa guztira
11	1.469,46	1.469,46	22.041,89
12	1.514,37	1.514,37	22.715,48
13	1.566,10	1.566,10	23.491,55
14	1.661,03	1.661,03	24.915,40
15	1.757,24	1.757,24	26.358,63
16	1.848,55	1.848,55	27.728,23
17	1.955,03	1.955,03	29.325,46
18	2.060,56	2.060,56	30.908,42
19	2.198,37	2.198,37	32.975,62
20	2.349,89	2.349,89	35.248,39
21	2.515,50	2.515,50	37.732,57
22	2.686,38	2.686,38	40.295,75
23	2.877,72	2.877,72	43.165,83
24	3.107,24	3.107,24	46.608,61
25	3.353,33	3.353,33	50.299,88
26	3.636,64	3.636,64	54.549,57
27	3.937,09	3.937,09	59.056,39
28	4.265,92	4.265,92	63.988,77
29	4.551,35	4.551,35	68.270,24
30	5.207,87	5.207,87	72.910,18

Lan taldea	Antzintasuna
I. taldea	51,67
II. taldea	41,84
III. taldea	37,53
IV. taldea	30,16
V. taldea	26,60

* 2010eko urtarrilaren 1ean indarrean dauden ordainsarien taulak

ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL III CONVENIO COLECTIVO

<i>GRUPO DE CLASIFICACIÓN I</i>			
<i>Técnico Superior</i>			
<i>(Titulación de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes)</i>			
		<i>Puestos de trabajo (RPT) III Convenio Colectivo</i>	<i>Denominación anterior</i>
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior TICs»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Informática de Sistemas»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Producción y Coordinador Bizkaia - Jefe de Proyectos y Coordinador Gipuzkoa - Jefe de Clientes y Coordinador Araba - Responsable de SIC - Responsable de Área TIC - Responsable de Sección TIC - Responsable de Seguridad LOPD - Técnico de Sistemas - Técnico Sistemas CIDIR - Analista de Sistemas - Resp. Infraest. y Serv. Telec. (abierto Gpo. II) 	<ul style="list-style-type: none"> - Director de CIDIR Bizkaia - Director de CIDIR Gipuzkoa - Director de CIDIR Araba - Director del SIC - Resp. Sistemas y Comunicac. / Resp. Explotación - Técnico de Sistemas CIDIR (dos dotaciones) - Responsable de Seguridad LOPD - Técnico de Sistemas / Resp. Admón Baste de Datos - Técnico de Sistemas CIDIR - Analista de Sistemas - Responsable de Comunicaciones Telefónicas (Grupo II)
	<i>ESPECIALIDAD «Informática de Aplicaciones»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de CIG - Responsable de Área TIC - Técnico de Sistemas y Proyectos - Analista de Aplicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Director de CIG - Responsable de Aplicaciones (una dotación) - Técnico de Sistemas y Proyectos - Analista de Aplicaciones
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior Edificación, Obra Civil y Mantenimiento»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Arquitectura y Obras»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Servicio Arquitectura y Obras - Técnico de Proyectos, Obras e Instalaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe de Servicio Arquitectura y Obras - Técnico de Proyectos, Obras e Instalaciones
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior Publicaciones y Artes Gráficas»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Publicaciones y Artes Gráficas»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Director Técnico Servicio Editorial - Técnico de Secretaría Editorial - Técnico de Promoción y Distribución 	<ul style="list-style-type: none"> - Director Técnico - Técnico de Secretaría Editorial - Técnico de Promoción y Distribución
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior Traducción e Interpretación»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Traducción / Interpretación»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador Traductores- Intérpr. cast./ eusk. - Traductor – Intérprete castellano <> euskera 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador Traductores - <Intérpretes cast<>eusk - Traductor – Intérprete: castellano<>euskera
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior de Gestión»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Gestión»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Deportes - Documentalista - Técnico de Evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Deportes - Documentalista - Técnico de Evaluación
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior Sanitaria/Animalario»</i>	<i>ESPECIALIDAD «Sanitaria/Animalario»</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Animalario 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsable de Estabulario

GRUPO DE CLASIFICACIÓN I			
<i>Técnico Superior</i> (Titulación de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior Servicios Generales de Investigación»	ESPECIALIDAD «Análisis»	– Técnico de SGIKER	– Técnico Grupo I (Apoyo a Docencia e Investigación)
	ESPECIALIDAD «Resonancia Magnética Nuclear»		
	ESPECIALIDAD «Microscopía»		
	ESPECIALIDAD «Geocronología y Geoquímica Isotópica»		
	ESPECIALIDAD «Rayos X»		
	ESPECIALIDAD «Genómica y Proteómica»		
	ESPECIALIDAD «Cálculo Científico»		
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Superior de Apoyo a la Docencia e Investigación»	ESPECIALIDAD «Informática de Sistemas»	– Técnico de Apoyo a la Docencia e Investigación (Puesto abierto al Grupo II)	– Maestro de Taller y de Laboratorio (Grupo II)
	ESPECIALIDAD «Electrónica»		
	ESPECIALIDAD «Electricidad»		
	ESPECIALIDAD «Mecánica»		
	ESPECIALIDAD «Química»		
	ESPECIALIDAD «Sanitaria/Animalario»		

GRUPO DE CLASIFICACIÓN II			
<i>Técnico Medio</i> (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Medio TICs»	ESPECIALIDAD «Informática de Sistemas»	– Consultor – Responsable Infraestructura y Servicios de Telecomunicaciones (Puesto abierto al Grupo I)	– Consultor – Responsable de Comunicaciones Telefónicas
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Medio de Edificación, Obra Civil y Mantenimiento»	ESPECIALIDAD «Arquitectura y Obras»	– Aparejador	– Aparejador
CATEGORÍA PROFESIONAL «Téc. M. Actividades Marítimas»	ESPECIALIDAD «Actividades Marítimas»	– Piloto	– Piloto

GRUPO DE CLASIFICACIÓN II			
<i>Técnico Medio</i> (Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Medio Comunicación, Imagen y Sonido»	ESPECIALIDAD «Comunicación, Imagen y Sonido»	- Técnico de Medios Audiovisuales	- Técnico de Medios Audiovisuales
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Medio de Gestión»	ESPECIALIDAD «Gestión»	- Técnico de Deportes	- Técnico de Deportes
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Medio de Apoyo a la Docencia y a la Investigación»	ESPECIALIDAD «Informática de Sistemas»	- Técnico de Apoyo a la Docencia e Investigación (Puesto abierto al Grupo I)	- Maestro de Taller y Laboratorio
	ESPECIALIDAD «Electrónica»		
	ESPECIALIDAD «Electricidad»		
	ESPECIALIDAD «Mecánica»		
	ESPECIALIDAD «Química»		
	ESPECIALIDAD «Sanitaria»		

GRUPO DE CLASIFICACIÓN III			
<i>Técnico Especialista</i> (Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista TICs»	ESPECIALIDAD «Informática de Sistemas»	- Técnico Especialista Informático - Técnico Especialista de Laboratorio - Operador	- Técnico Especialista Informático - Técnico Especialista de Laboratorio - Operador
	ESPECIALIDAD «Informática de Aplicaciones»	- Técnico Especialista de Laboratorio - Programador	- Técnico Especialista de Laboratorio - Programador
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista Electricidad/Electrónica»	ESPECIALIDAD «Electricidad»	- Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio - Oficial de Mantenimiento	- Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio - Oficial de Mantenimiento
	ESPECIALIDAD «Electrónica»	- Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio	- Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista Comunicación, Imagen y Sonido»	ESPECIALIDAD «Comunicación, Imagen y Sonido»	- Técnico Especialista Sistemas Multimedia - Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio - Oficial Audiovisuales (puesto abierto Gpo. IV)	- Técnico Especialista Sistemas Multimedia - Técnico Especialista de Laboratorio - Oficial de Laboratorio - Oficial de Audiovisuales (Grupo IV)
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista Publicaciones y Artes Gráficas»	ESPECIALIDAD «Publicaciones y Artes Gráficas»	- Oficial de Laboratorio - Responsable de Reprografía (Servicio Editorial) - Responsable de Reprografía - Técnico de Edición (puesto abierto a Grupo IV) - Impresor (puesto abierto al Grupo IV)	- Oficial de Laboratorio - Responsable de Reprografía (Servicio Editorial) - Responsable de Reprografía - Teclista (Grupo IV) - Impresor (Grupo IV)

GRUPO DE CLASIFICACIÓN III			
<i>Técnico Especialista</i> (<i>Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente</i>)			
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Mecánica</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Mecánica</i> »	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Química</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Química</i> »		- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Laboratorio</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Sanitaria/Animalario</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Sanitaria/Animalario</i> »	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Laboratorio</i> - <i>Técnico de Animalario</i> - <i>Oficial Estabulario (puesto abierto a Grupo IV)</i> - <i>Oficial Taller Anatómico (abierto a Grupo IV)</i>	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i> - <i>Oficial de Laboratorio</i> - <i>Técnico Grupo III (Animalario)</i> - <i>Oficial de Estabulario (Grupo IV)</i> - <i>Oficial de Taller Anatómico (Grupo IV)</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Actividades Marítimas</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Actividades Marítimas</i> »	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i>	- <i>Técnico Especialista de Laboratorio</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista en Mantenimiento y Servicios a la Producción</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Mantenimiento y Servicios a la Producción</i> »	- <i>Responsable de Mantenimiento</i> - <i>Responsab. Infraestructura y Mantenimiento</i> - <i>Delineante</i> - <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Responsable de Mantenimiento</i> - <i>Responsable de Infraestructura y Mantenimiento</i> - <i>Delineante</i> - <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Fontanería</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Fontanería</i> »	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Carpintería</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Carpintería</i> »	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Albañilería</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Albañilería</i> »	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Pintura</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Pintura</i> »	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Jardinería</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Jardinería</i> »	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>	- <i>Oficial de Mantenimiento</i>
CATEGORÍA PROFESIONAL « <i>Técnico Especialista Expresión Artística y Corporal</i> »	ESPECIALIDAD « <i>Expresión Artística y Corporal</i> »	- <i>Coordinador Oficiales Expresión Artís. y Corp.</i> - <i>Oficial Expresión Artística y Corporal (ambos puestos abiertos al Grupo IV)</i>	-..... - <i>Oficial Expresión Artística y Corporal (en Grupo IV)</i>

GRUPO DE CLASIFICACIÓN III <i>Técnico Especialista</i> (<i>Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente</i>)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista Apoyo Educativo»	ESPECIALIDAD «Apoyo Educativo»	- Educador Infantil - Técnico Especialista Apoyo Educativo	- Educador Infantil - Auxiliar Educación Especial
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Especialista de Gestión»	ESPECIALIDAD «Gestión»	- Encargado del Servicio de Correspondencia	- Encargo del Servicio de Correspondencia

GRUPO DE CLASIFICACIÓN IV <i>Técnico Auxiliar</i> (<i>Título de Graduado en Enseñanza Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente</i>)			
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar de actividades específicas»	ESPECIALIDAD «Almacén»	- Responsable de Almacén - Subalterno Almacén Clínica Odontológica	- Responsable de Almacén - Subalterno Almacén Clínica Odontológica
	ESPECIALIDAD «Mantenimiento y Serv. Producción»	- Mantenimiento de Centro - Auxiliar de Mantenimiento y Obras	- Mantenimiento de Centro - Peón especialista
	ESPECIALIDAD «Lavandería y Limpieza»	- Controladora de Lavandería y Limpieza - Operadora de Lavandería y Limpieza	- Controladora de Lavandería y Limpieza - Operadora de Lavandería y Limpieza
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar Sanitaria/Animalario»	ESPECIALIDAD «Sanitaria/Animalario»	- Oficial de Estabulario (abierto al Grupo III) - Oficial Taller Anatómico (abierto al Grupo III) - Auxiliar de Clínica	- Oficial de Estabulario - Oficial Taller Anatómico - Auxiliar de Clínica
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar Química»	ESPECIALIDAD «Química»	- Auxiliar de Química	- Peón Especialista
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar Comunicac. Imagen y Sonido»	ESPECIALIDAD «Comunicación, Imagen y Sonido»	- Oficial de Audiovisuales (abierto al Grupo III)	- Oficial de Audiovisuales
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar Expresión Artística y Corporal»	ESPECIALIDAD «Expresión Artística y Corporal»	- Oficial de Expresión Artística y Corporal - Coordinador Oficiales Expresión Artíst. y Corp. (Puestos abiertos al Grupo III)	--Oficial de Expresión Artística y Corporal -..... (por amotización de una dotación de Oficial)
CATEGORÍA PROFESIONAL «Técnico Auxiliar Publicaciones y Artes Gráficas»	ESPECIALIDAD «Publicaciones y Artes Gráficas»	- Técnico de Edición - Impresor (Puestos abiertos al Grupo III)	- Teclista - Impresor

<i>GRUPO DE CLASIFICACIÓN IV</i>			
<i>Técnico Auxiliar</i>			
<i>(Título de Graduado en Enseñanza Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente)</i>			
<i>CATEGORÍA PROFESIONAL</i> <i>«Téc. Auxiliar. Inform. Sistemas»</i>	<i>ESPECIALIDAD</i> <i>«Informática de Sistemas»</i>	<i>- Técnico de Redes</i>	<i>- Técnico Grupo IV (Redes)</i>

**A los puestos contemplados en estas tablas deben sumarse los puestos de naturaleza administrativa cuyo titular mantiene un vínculo laboral fijo y, por tanto, figuran a extinguir dentro del colectivo del PAS laboral, tratándose de las 10 dotaciones siguientes: «Jefe de Negociado» (1), «Administrador/a» (1), «Responsable Biblioteca de Centro» (1), «Auxiliar Administrativo» (3), «Secretariola de Departamento» (1) y «Telefonista» (3).*

ANEXO II
TABLAS RETRIBUTIVAS *

<i>Retribuciones Laborales según niveles enero 2010</i>			
<i>Niveles</i>	<i>S. Bruto</i>	<i>Paga extra (3)</i>	<i>Anual</i>
11	1.469,46	1.469,46	22.041,89
12	1.514,37	1.514,37	22.715,48
13	1.566,10	1.566,10	23.491,55
14	1.661,03	1.661,03	24.915,40
15	1.757,24	1.757,24	26.358,63
16	1.848,55	1.848,55	27.728,23
17	1.955,03	1.955,03	29.325,46
18	2.060,56	2.060,56	30.908,42
19	2.198,37	2.198,37	32.975,62
20	2.349,89	2.349,89	35.248,39
21	2.515,50	2.515,50	37.732,57
22	2.686,38	2.686,38	40.295,75
23	2.877,72	2.877,72	43.165,83
24	3.107,24	3.107,24	46.608,61
25	3.353,33	3.353,33	50.299,88
26	3.636,64	3.636,64	54.549,57
27	3.937,09	3.937,09	59.056,39
28	4.265,92	4.265,92	63.988,77
29	4.551,35	4.551,35	68.270,24
30	5.207,87	5.207,87	72.910,18

<i>Grupo Laboral</i>	<i>Antigüedad</i>
<i>Grupo I</i>	51,67
<i>Grupo II</i>	41,84
<i>Grupo III</i>	37,53
<i>Grupo IV</i>	30,16
<i>Grupo V</i>	26,60

*Tablas retributivas vigentes a fecha 1 de enero de 2010