



**ERABAKIA, 2007.eko UZTAILAREN 4koa, EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEKO GERENTEARENA, EMAKUME ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNAREN LEGEAREN ETA ENPLEGATU PUBLIKOAREN OINARRIZKO ESTATUTUAREN XEDAPENAK BAIMEN, LANALDI ETA ESZEDENTZIEN ARLOAN APLIKATZEKO IBILTORRIA DIKTATZEN DUENA**

*Emakume eta gizonen arteko egiazko berdintasuna lortzeko martxoaren 22ko 3/2007 lege organikoak, xedapen iragankorren artean, zenbait aldaketa dakarkio funtzio publikoaren eta langileen estatutuaren erreformarako neurrien legeari, famili eta lan-bizitza bateratzeko neurriak, baimen eta lizentziak, lanaldi-murrizpenak eta eszedentziak garatuz.*

*Enplegatu publikoaren oinarrizko estatutuari buruzko apirilaren 12ko 7/2007 legeak (EBEP) (apirilaren 13ko EBO, 89. zkia.) administrazio publiko guztietako funtzionari guztiei komun zaien guztia dakar, bai eta hauen zerbitzuan ari den lan-kontratupeko pertsonalari aplikatu dakizkiokeen lege-arau espezifikoak ere, estatutuaren beraren zioetako bat funtzio publikoaren arloko oinarrizko legeriaren trinkotasuna murriztea izanik eta administrazio bakoitzari berezko pertsonal-politikarik osatzeko eskuduntza emanik.*

EHAeko funtzio publikoaren egungo legeria onetsi edo aldatzen den heinean, indarreko arauak egokitu beharra suertatzen da lizentzia, baimen, lanaldi eta eszedentzien arloan; EBEP legean eta aipatutako 3/2007 lege organikoan xedaturikoa batera aplikatzeko irizpideak ezarri.

Adierazitakoarengatik eta UPV/EHUko errektorearen 2006.eko uztailaren 20ko erabakiaren bidez (2006.eko abuztuaren

**RESOLUCIÓN DE 4 DE JULIO DE 2007 DEL GERENTE DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA POR LA QUE SE DICTA CIRCULAR PARA LA APLICACIÓN DE DISPOSICIONES DE LA LEY DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, EN MATERIA DE PERMISOS, JORNADA Y EXCEDENCIAS**

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en sus disposiciones adicionales diversas modificaciones de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública y del Estatuto de los Trabajadores, desarrollando medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, permisos y licencias, reducciones de jornada y excedencias.*

*La Ley 7/2007, de 12 de abril, (BOE núm. 89, de 13 de abril), del Estatuto Básico del Empleado Público, contiene aquello que es común al conjunto de funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio, siendo uno de los motivos que lo inspiran la reducción de la densidad de la legislación básica en materia de Función Pública, otorgando a cada Administración la potestad de configurar su propia política de personal.*

En tanto se apruebe o modifique la actual legislación de la función pública de la CAPV es necesario adecuar la normativa vigente en materia de licencias, permisos, jornada y excedencia, estableciendo criterios para la aplicación conjunta de lo dispuesto en la Ley del EBEP y en la referida Ley Orgánica 3/2007.

Por lo expuesto y en virtud de las competencias delegadas mediante Resolución de 20 de julio de 2006 del



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

21eko EHBO. 158. zb.) eskuordetutako eskuduntzak baliatuz,

Rector de la UPV/EHU (B.O.P.V. nº 158, de 21 de agosto de 2.006)

### **ERABAKI DUT**

Emakume eta gizonen arteko berdintasunerako legearen eta enplegatu publikoaren oinarriko estatutuaren xedapenak aplikatzeko ibiltorria diktatzea, baimen, lanaldi eta eszedentzien arloa arautzeko, ondoko eranskinean agerturiko baldintzetan.

### **RESUELVO**

Dictar Circular para la aplicación de disposiciones de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres y del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de permisos, jornada y excedencias, en lo términos contenidos en el siguiente Anexo.

**Patxi Xabier Aizpurua Telleria**

**GERENTE DE LA UPV-EHU / UPV/EHUko GERENTEA**



## ERANSKINA

EMAKUME ETA GIZONEN  
BERDINTASUNERAKO LEGEAK ETA  
ENPLEGATU PUBLIKOAREN  
OINARRIZKO ESTATUTUAK BAIMEN,  
LANALDI ETA ESZEDENTZIEN  
ARLORAKO DAUZKATEN XEDAPENAK  
APLIKATZEKO IBILTORRIA

### 1. Artikulua.- Aplikazio-eremua

Honako erabaki honetan edukitako neurriak aplikatuko zaizkio, UPV/EHUko pertsonalerako lan-baldintzak arautzen dituen akordioaren eremuan den pertsonal funtzionariari nola II komenio kolektiboaren eta PIIren komenio kolektiboaren eremuaren barruan den lan-kontratupeko pertsonalari.

### 2. Artikulua.- Indarraldia

Ibiltorri honen denbora-eremua 2008.eko urtarrilaren 7 arte luzatuko da.

### 3. Artikulua.- Bizitza pertsonal eta familiarra lanarekin bateratzeko eta genero-indarkeriarengatik baimenak.-

#### 3.1.-Amatasuna

Erditzeko baimena.- Bi astetan luzatuko da seme-alabaren umea ezindua balitz

Asteok partitu eta lanaldi oso edo partzialeko erregimenean hartuko ahal dira.

Amatasun-baimena partiturik hartzea.- Beste gurasoak hasiera batean utzitako baimenaz segituko ahal du, nahiz eta ama, lanera itzultzeko aurreikusitako unean, aldi baterako lan-ezintasunaren egoeran

## ANEXO

CIRCULAR PARA LA APLICACIÓN DE DISPOSICIONES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES Y DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO EN MATERIA DE PERMISOS, JORNADA Y EXCEDENCIAS

### Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las medidas contenidas en la presente Resolución son de aplicación tanto al personal funcionario que se encuentra dentro del ámbito del Acuerdo de Regulación de condiciones de trabajo para el personal de la UPV/EHU, como al personal laboral que se encuentra dentro del ámbito del II Convenio Colectivo y del Convenio Colectivo del PDI.

### Artículo 2.- Ámbito temporal

El ámbito temporal de la presente Circular se extenderá hasta el día 7 de enero de 2008.

### Artículo 3.-Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género.-

#### 3.1.-Maternidad

Permiso por parto.- Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo.

Su disfrute también podrá ser compartido y en régimen de jornada completa o parcial.

Disfrute compartido del permiso por maternidad.- El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación



egon.

Jaioberriaren ospitaleratzea.- Garai aurreko erditzearengatik edo, beste edozein zioen bidez, jaioberriak, jaio ostean, ospitalean egon beharra gertatzen denean, baimena ospitaleratzeak dirauen bitartean luzatuko da, gehien dela, hiru aste gehiagotara iritsita.

### 3.2.- Adopzioa eta atospena

Adopzioarengatik baimena.- Bi astetan luzatuko da adoptatu edo atotsitako umea ezindua balitz.

Adoptatu aurreko bidaia.- Gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera adoptatu aurretik joan beharko badute, nazioarteko adopzio edo atospenkasuetan, luzeen dela, bi hilabetetako baimena izateko eskubidea ere izango da, baimenak dirauen bitartean oinarritzko ordainketak besterik kobratuko ez delarik.

### 3.3.- Edoskitzaroa

Bularra emateko baimena.- Umeak hamabi hil bete arte luzatzen da.

Egoera babestua.- Edoskitze naturalean zehar arriskuengatik emandako ekonomi prestazioari begira, egoera babestutzat hartuko da lan-kontratua suspenditu beharra dagoenean, emakume langileak, lan-arriskuen prebentziorako azaroaren 31/1995 legearen 26.4 artikulua aurreikusitako baldintzen arabera, egoerara moldatutako beste lanpostu bateragarri batera aldatu eta lanpostu hori teknikoki edo objektiboki ezinezko agertzen baita edo, arrazoi justifikatuak bitarte, aldaketa hori eskatu ezinezko denean.

de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Hospitalización neonato.- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

### 3.2.- Adopción o acogimiento

Permiso por adopción -Se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Desplazamiento previo- Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

### 3.3.- Lactancia

Permiso por lactancia.- Se amplía hasta que el menor cumple doce meses.

Situación protegida.- A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el Artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.



### 3.4.- Aitatasuna

Seme-alaba baten jaiotze, atospen edo adopzioarengatik aitatasun-baimena hamabost egun naturaletakoa izango da, aita edo beste gurasoak jaiotze-datatik edo atospenaren administrazio edo justizi erabakiaren edo adopzioa legez osatuko duen justizi erabakiaren datatik aurrera hartu beharrekoa.

Administrazioak ordainduko ditu GSINeko aitatasun-prestazioaren laguntza gehigarriak, enpleguak epe honetan zehar ordainketen %100a jaso dezan. Enpleguak ekonomi prestaziorako eskubiderik ez balu, administrazioak ez du ordainketarik egingo, baimenaren ematea ezertan ukitu barik.

### 3.5.- Baimena eta ekonomi prestazioaren bateragarritasuna

Gizarte-Segurantzaren Institutu Nazionalak lan-kontratupeko pertsonalari aitatasun eta amatasun-baimenen ekonomi prestazioa jasotzeko eskubidea pertsonal enplegu publikoarentzat ezarritako baldintza ezberdinetan aitortuko balio, kasuan kasuko azterketa egingo da, baimena eta ekonomi prestazioa bateragarri izan daitezten.

### 3.6.- Lan-kontratupeko pertsonalaren lanaldi-murrizpena.

Zortzi urtetatik beherako ume edo ezintasun fisiko, psikiko edo sensoriala lukeen pertsona bat, ordainduko jarduerarik egiten ez duena, legezko zaintza dela eta, ardurapean duen lan-kontratupeko pertsonalak lanaldia zortziren batean murrizteko eskatuko ahal du, ordainketan ere murrizpen proporzionala izanda.

### 3.4.- Paternidad

El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La Administración abonará los auxilios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que el empleado perciba el 100% de las retribuciones durante este periodo. Cuando el empleado no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Administración no realizará ningún abono, sin perjuicio de la autorización del permiso.

### 3.5.- Compatibilidad de permiso y prestación económica

Cuando el INSS reconociera al personal laboral el derecho a la prestación económica de los permisos de paternidad y maternidad en condiciones diferentes de las establecidas para el personal empleado público, se estudiará cada caso para posibilitar la compatibilidad del permiso y la prestación económica.

### 3.6.- Reducción de jornada del personal laboral

El personal laboral que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de su jornada laboral de un octavo, con disminución proporcional del salario.



### **3.7.- Emakumearen aurkako genero-indarkeriarengatik baimena**

Genero-indarkeria jasandako emakume langilearen lanera ez joateak, osoak zein partzialak, justifikatuzat joko dira, kasuan kasu, sorospen edo osasunerako gizarte-zerbitzuek zehaztuko luketen denboran eta baldintzetan.

Era berean, langile hauek lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, ordainketa ere murriztuta, edo lanaldia berrantolatzeko; ordutegia egokitzuz, ordutegi malgua aplikatuz edo lanaldia antolatzeke bestelako erak baliatuz.

## **4. Artikulua.- Eszedentziak**

### **4.1- Familiarrak zaintzeko eszedentzia**

#### 4.1.1. pertsonal funtzionaria

Pertsonal funtzionariak eskubidea izango du, gehienez ere, hiru urtetako eszedentzia hartzeko, zaintzapean lukeen senidea edo senide nagusia zaintzeko, 2. mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza ahaidetasunekoak, adin, istripu edo ezintasun-arrazoia bitarte, berez moldatu ez eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Bere lanpostua, gutxien dela, bi urtetan gordeko zaio. Bi urte hauek iraganda, erreserba hiri berean kokatu eta ordainketa-maila bereko lanpostuetara hedatuko da.

#### 4.1.2.- lan-kontratupeko pertsonala

Lan-kontratupeko pertsonalak eskubidea izango du, gehienez ere, bi urtetako eszedentzia hartzeko, zaintzapean lukeen senidea edo senide nagusia zaintzeko, 2.

### **3.7.- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer**

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, estas trabajadoras tendrán derecho a reducción de jornada con reducción proporcional de la retribución, o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

## **Artículo 4.- Excedencias**

### **4.1- Excedencia por cuidado de familiares**

#### 4.1.1. Personal funcionario

El personal funcionario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

#### 4.1.2.- Personal laboral

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo,



mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza ahaidetasunekoak, adin, istripu edo ezintasun-arrazoiak bitarte, berez moldatu ez eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Bere lanpostua, gutxien dela, lehenengo urtean gordeko zaio. Epe hau iraganda, erreserba talde profesional bereko eta pareko kategoriako lanpostuetara hedatuko da.

#### **4.2.- Genero-indarkeriarengatik eszedentzia**

Genero-indarkeriaren biktimek eskubidea izango dute eszedentziaren egoera eskatzeko, aldez aurretik gutxieneko zerbitzu-denbora beterik izan gabe eta eszedentzian irauteko eperik eskatu ezin zaielarik.

Eszedentziaren lehenengo bi hiletan zehar, langileak eskubidea izango du ordainketak osorik jasotzeko.

### **5. Artikulua.- Oporraldiak eta aukera askeko egunak**

#### **5.1.- Oporraldiak**

5.1.1.-AZPren lanaldia, ordutegia, oporraldiak eta baimenak arautzeko 2007. urteko ibiltorriaren 8.1 artikulua lehenengo pasartea aldatzen da honetara geratuz:

Ordaindutako urteko oporraldia 22 lanegunetakoa izango da edo proportzionalki ateratako egunetakoa, urtean zehar egindako zerbitzu-denbora laburragoa bada, abuztuan diren lanegunak lanegun. Ondorio hauetarako, ez dira laneguntzat hartuko larunbatak, ordutegi berezietarako ezarriko liratekeen egokitzapenak ukitu gabe.

5.1.2.- Aurreko puntu honek 2007. urteko

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante el primer año. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente

#### **4.2.-Excedencia por violencia de género**

Las víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos primeros meses de excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

### **Artículo 5.- Vacaciones y días de libre disposición**

#### **5.1.-Vacaciones**

5.1.1.- Se modifica el Artículo 8.1, párrafo 1, de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS para el año 2007, que queda redactado de la siguiente manera:

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, con independencia del calendario de días hábiles del mes de agosto. A estos efectos, no se considerarán como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

5.1.2.- La incidencia del punto anterior en



lan-egutegian oporraldiaren konputua egiterakoan duen eraginak ibiltorri beraren 8.2 artikulua lehengo paragrafoa aldatzeko beharra dakar, berori honela idatzi delarik:

Lurralde historiko bakoitzeko oporraldiei dagokien lanegun eta orduak honako hauek dira:

Arabako campusa: 23 egun (155:15 ordu)  
 Bizkaiko campusa: 22 egun (148.30 ordu)  
 Gipuzkoako campusa: 23 egun (155:15 ordu)

### 5.2.- Aukera askeko egun gehigarriak antzintatasunarengatik

AZPren lanaldia, ordutegia, oporraldiak eta baimenak arautzeko 2007. urteko ibiltorriaren 9.3 artikulua aldatzen da honetara geratuz:

Pertsonalak eskubidea izango du urtero egun bat gehiago hartzeko bosgarren hiru urtekoa betetzerakoan eta beste bat seigarrena betetzean, zortzigarren hiru urtekotik aurrera egun bat hiru urteko bakoitzeko gehituz.

Zerbitzu urteak	Dagozkion
15	1
18	2
24	3
27	4
...+3	...+1

Egun hauek aukerako, ordainduak eta berreskuratu beharrik gabekoak izango dira. Ez dira, ordea, inola ere metatuko eta ibiltorri honek indarrean dirauen bitartean gozatu eta erabili behar dira halabeharrean.

el cómputo de la duración del período vacacional en el Calendario laboral para 2007, obliga a la modificación del Artículo 8.2, párrafo 1º, de la misma Circular, que queda redactado de la siguiente manera:

Los días laborables y horas que corresponden al período vacacional en cada uno de los Territorios Históricos son los siguientes.

Campus de Araba: 23 días (155:15 horas)  
 Campus de Bizkaia: 22 días (148.30 horas)  
 Campus de Gipuzkoa: 23 días (155:15 horas)

### 5.2 Días adicionales de libre disposición por antigüedad

Se modifica el Artículo 9.3 de la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS para el año 2007, que queda redactado de la siguiente manera:

El personal tendrá derecho a disfrutar anualmente de un día adicional al cumplir el quinto trienio y otro más al cumplir el sexto, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Años de servicio	Días que corresponden
15	1
18	2
24	3
27	4
...+3	...+1

Esos días se considerarán como de libre disposición retribuidos y no recuperables. En ningún caso son acumulativos, y su disfrute se ha de realizar necesariamente durante la vigencia de la presente Circular.