

**Zk-1805**

ERABAKIA, 1998ko martxoaren 31koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, «Euskal Herriko Unibertsitateko Lan-kontratuko Langileen Hitzarmen Kolektiboa erregistra eta argitara dadila xedatzen duena.

8600272 C.C.O.C. espedientea.

Aipatutako espedientea ikusita, «Euskal Herriko Unibertsitateko Lan-kontratuko Langileen Hitzarmen Kolektiboari buruzkoa eta

Hau honela: aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua, 1998ko martxoaren 3an batzorde negoziatzaileak sinatua, 1998ko martxoaren 18an iritsi zen Lan eta Gizarte Segurantzara Zuzendaritzara. Hitzarmen hori hiru Lurralde Historikoetarako izango da. Hala-ber, Mahai Negoziatzailearen eratze-agiria eta Hitzarmenaren izenpearen agiria ere aurkeztu ziren.

Hau kontuan izanik: Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategintzaren 90. atalean xedatutakoarekin bat etorritik, eta Eusko Jaurlaritzaren maiatzaren 22ko 1040/1981 Erregeren Dekretuan, martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan eta maiatzaren 14ko 315/1991 Dekretuan, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren Egitura Organikoa eta Funtzionala ezartzen duen otsailaren 7ko 141/1995 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, eta beharrezko iza-pideak egin ondoren, bidezko gertatzen da Hitzarmen Kolektibo hori erregistratu eta argitaratzea.

Awierazitako lege-aginduek eta ezarpen orokorren gainontzekoak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariak hau

ERABAKI DUT:

1.- Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Organo Nagusia erregistratzeko agindua ematea, Batzorde Negoziatzaileari jakinaraziz.

2.- Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 1998ko martxoaren 31.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,  
FIDEL MARTÍNEZ RUIZ.

**Nº-1805**

RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 1998, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de «Personal Laboral de la Universidad del País Vasco».

Expediente C.C.O.C. 8600272

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo «Personal Laboral de la Universidad del País Vasco», y

Resultando que con fecha 18 de marzo de 1998 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 3 de marzo de 1998 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora y de firma del Convenio.

Considerando que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 141/1995, de 7 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE:

1.- Ordenar su inscripción en el Órgano Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de marzo de 1998.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
FIDEL MARTÍNEZ RUIZ.

UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO / EUSKAL  
HERRIKO UNIBERTSITATEKO  
LAN-KONTRATUKO LANGILEEN  
II. HITZARMENA

AURRETIKO TITULUA

**1. artikulua.** – Nortzuk hitzartu duten.

Hitzarmen kolektibo hau onartu duten aldeak hauexek dira: Unibertsitatea, batetik, eta ELA, STEE-EILAS, CC.OO., FETE-UGT y LAB erakunde sindikalak, bestetik, hau da, Enpresa Batzordeko kide guztiak batzen duten dituzten.

**2. artikulua.** – Nori dagokion.

Lan-kontratu finkoa duten UPV / EHuko administrazio eta zerbitzuetako langile guztiei aplikatuko zaie hitzarmen hau. Halaber, aldi baterako lan-kontratuak duten langileentzat ere izango da aplikagarri, beren-beregi adierazitako salbuespenetan izan ezik.

**3. artikulua.** – Noiztik noiz arte indarrean.

1.– Hitzarmen hau 1997ko urtarrilaren 1etik 1999ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, beste eperen bat beren-beregi adierazten denean izan ezik. Halakoetan, kasu bakoitzerako adierazten diren indarraldi, era eta baldintzekin erabaki direla ulertuko da, kontuan hartu gabe alde biek zein egunetan sinatzen duten edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian noiz argitaratzen den.

2.– Hitzarmen honen indarraldia amaitzean, urterik urte luzatuko da, baldin eta aldeetako batek beren-beregi salatzen ez badu. Kasu honetan, indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago egin beharko da salaketa.

**4. artikulua.** – Zernolakoak.

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

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

**5. artikulua.** – Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honek ordezkatu egiten ditu orain arte aldean arteko lan-harremanak arautu dituzten itun eta bestelako xedapenak. Beraz, bertan behera gera-

II CONVENIO DEL PERSONAL  
LABORAL DE LA UNIVERSIDAD  
DEL PAÍS VASCO / EUSKAL HERRIKO  
UNIBERTSITATEA

TÍTULO PRELIMINAR

**Artículo 1.** – Partes concertantes.

Las partes concertantes del presente Convenio Colectivo son, por un lado, la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea y, por otro, las representaciones sindicales de ELA, STEE-EILAS, CC.OO., FETE-UGT y LAB que suman la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

**Artículo 2.** – Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a la totalidad del personal de Administración y Servicios (P.A.S.) al servicio de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea en virtud de relación jurídico-laboral de carácter indefinido. Asimismo, resultará de aplicación al Personal de Administración y Servicios contratado en régimen laboral-temporal, salvo en aquellas de sus previsiones de las que expresamente figure exceptuado.

**Artículo 3.** – Ámbito temporal.

1.– El ámbito temporal del presente Convenio, a todos sus efectos, se extenderá desde el 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1999, 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, y ello con independencia de la fecha en que se suscriba por las partes o se publique en el Boletín Oficial del País Vasco.

2.– Una vez concluido el período de vigencia del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no mediase denuncia expresa de las partes, debiendo producirse ésta con una antelación de dos meses al término de su vencimiento.

**Artículo 4.** – 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 por parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

**Artículo 5.** – 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

tuko dira eta ez dute izango inolako ondorioz, hitzarmen honetan jasotakoek bereganatu eta berdinduko dituztelako.

Izaera globalez eta urteko zenbaketan hitzarmen honetan jasotakoa gainditzten duten baldintza partikularrak errespetatu egingo dira, baina «ad personam» besterik ez dira mantenduko. Gainera, lehenagoko arau estatalen batetik edo kolektiboki hitzartutakoren batetik eratorriak izan behar dute.

**6. artikulua.**– Hitzarmenaren berri ematea.

Lan-agintaritzza eskudunari aurkeztu beharko zaio hitzarmen hau, erregistratua izan dadin. Hamabost eguneko epea egongo da horretarako, aldeek sinatuko dutenetik aurrera hasita.

**7. artikulua.**– Interpretazio sistematiko eta osoztailea.

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

**8. artikulua.**– Aplikazioa.

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

2.– Lehentasuneko. Hitzarmenak dauzkan artikulua eta xedapenek lehentasuna izango dute beste edozeinen gainetik, eta bertan aurrirakusten ez den guztirako dagokion indarreko legeria aplikatuko da.

**9. artikulua.**– Batzorde Parekidea eta Gatazkak Erabakitzekeo Ihardunbidea.

1.– Helburua. Batzorde Parekidea eratzea erabakitzen da, hitzarmen honen interpretazio, indarrean jartze eta aplikaziotik eratorritako zenbait arazo aztertze eta ebazteko, bai eta berorren aplikazio-esparruan sarturiko pertsonala ukitzen duten laborala izarako arazoak ere.

2.– Osaketa.

2.1.– Batzorde Parekidea honela egongo da osatuta: hitzarmena sinatu duen erakunde sindikal bakoitzak bi kide titular izango ditu; eta sindikatuen ordezkarien adina kide egongo dira Administrazioaren izenean.

Hauez gain, sindikatu bakoitzeko aholkulari bana joan ahal izango da Batzorde Parekidearen bileretara, bai eta beste bat Administrazioaren aldetik ere.

2.2.– Erakunde sindikalen ordezkari diren Batzorde Parekideko kideek eta, egonez gero, eurek izendaturiko aholkulariek, baimen ordaindua izango dute, Batzorde Parekideak egingo dituen bileretara joate-

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 norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

**Artículo 6.**– Publicidad del Convenio.

El Convenio deberá ser presentado a la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

**Artículo 7.**– Interpretación sistemática e integrativa.

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, oscuridades o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

**Artículo 8.**– 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.– Preferente. Los Artículos y Disposiciones que contiene el 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 9.**– Comisión Paritaria y Procedimiento de Resolución de Conflictos.

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

2.– Composición.

2.1.– La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y por un número igual de representantes por parte de la Administración.

Podrá asistir además a las reuniones de la Comisión Paritaria un/a asesor/a por cada Central Sindical, así como otro/a en representación de la Administración.

2.2.– Los miembros de la Comisión Paritaria representantes de las Centrales Sindicales y, en su caso, los/as asesores/as por los mismos designados, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido, para

ko. Baimen hori ez da emango sindikatu bakoitzari dagozkion ordutegi-kreditu sindikalen kargura.

3.- Funtzionamendua. Hitzarmen honetan aurri-kusten ez denerako, Batzorde Parekideak funtzio-mendu-arauak ezarriko ditu egingo duen lehen bileran.

4.- Bilerak noizero. Batzorde Parekidearen bilerak Administrazio edo hitzarmena sinatu duen edozein erakunde sindikalen instantziaz egingo dira. Eskaria idatziz egin beharko da, bileraren data baino zazpi egun lehenago, gutxienez. Bilera bakoitzean hurrengo noiz egingo den erabaki ahal izango da. Deialdiaren eta bileraren arteko denboraldia elkarren arteko adostasunaz murriz daiteke.

Edonola ere, bilera baten eta hurrengoaren artean ezingo da hilabete bat baino gehiago iragan.

Administrazioak edo ordezkariak sindikalen gehiengoak hitzarmen honetan jasotakoa larriki urratu dela uste badu, Batzorde Parekidearen ezohiko bilerarako deia egin ahal izango du, berau gehien dela hiru laneguneko epean burutu beharko delarik.

5.- Deialdia eta eguneko aztergaiak. Batzorde Parekiderako deialdietan, aurreko atalean adierazitakoa kontutan hartuta, zehatz eta mehatz adierazi beharko da zeintzuk izango diren bileran aztertuko diren gaiak, eta bilera noiz eta non egingo den (lekua, eguna eta ordua). Alde biek agertu beharko dute bilera.

Aztertuko diren gaien barruan Administrazioak, Enpresa Batzordeak edo edozein erakunde sindikalek proposaturikoak sartuko dira. Alde proposatzaileak gutxienez bi egun lehenago bidali beharko dio besteari dokumentazioa, aztertzeko denbora izan dezan. Gai guztiak aztertzeko astirik ez balego bileran, jarraipena noiz eta non emango zaion zehaztu beharko da (lekua, eguna eta ordua), gai guztiak aztertutako izan arte.

6.- Erabakiak hartzea. Erabakiak bi aldeen gehiengoz hartuko dira, azken hauteskundeetan lorturiko emaitzen arabera boto ponderatua egingo delarik ordezkariak sindikalaren artean.

7.- Idazkaria. Batzorde Parekideak ahalik eta ondoen funtziona dezan, Administrazioak idazkaria izendatuko du, bileren aktak idatzi eta zainduko dituena. Aldi berean, beharrezko ziurtagiriak egingo ditu eta bi aldeen arteko harremana bideratuko du Batzordearen funtzionamendutik eratorritako aspektu guztietan.

8.- Aktak. Batzorde Parekidearen bilera bakoitzaren aktak ondoko bileran onartuko dira.

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.

3.- Funcionamiento. En lo no previsto en este Convenio, la Comisión Paritaria fijará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que se convoque.

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

En todo caso, entre la celebración de una reunión y la siguiente no podrá transcurrir más de un mes.

Cuando la Administración o la mayoría de la representación sindical considere que se ha producido una vulneración grave de lo pactado en este Convenio, podrá solicitar una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria, que se celebrará en el plazo máximo de 3 días hábiles.

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

Se incluirán en el orden del día los puntos que hayan sido planteados por la Administración, Comité de Empresa o por cualquiera de las Centrales Sindicales, debiendo enviarse por la parte ponente a la otra la correspondiente documentación para su estudio con una antelación de, al menos, dos días. En el caso de que en el transcurso de la sesión convocada no fuera posible tratar de todos los temas incluidos en el orden del día, se fijará, lugar, fecha y hora para la reanudación de la sesión, hasta agotar el índice de temas previsto.

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

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

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

## 9.- Erabakiak gauzatu eta argitaratzea.

Batzorde Parekidearen erabakiak lotesleak izango dira alde bientzat, eta gehien dela hogei laneguneko epean bete beharko dira, onartzen direnetik aurrera kontatzen hasita, baldin eta erabakian bertan beste eperik zehazten ez bada.

Erabakiak onartu eta gero, jakinaren gainean jarriko dira gaiarekin zerikusia duten aldeak, kasu singularrak direnean. Helmen orokorra badute, berriz, UPV / EHUKo Buletin Ofizialean argitaratuko dira.

10.- Gatazkak ebazteko ihardunbidea. Hitzarmenaren interpretazio, indarraldi eta aplikazioaren inguruan ezadostasunik sortzen bada, jakinaren gainean jarriko dute Batzorde Parekidera bi aldeek, arazo konpon dezan. Dena den, elkarrizketaren bidea agortzeko konpromezua hartu behar dute euren gain.

Batzorde Parekidearen barruan erabakirik hartuko ez balitz, bi aldeak tartekaritzaren pean jar daitezke, eta kasu honetan, edozein presio edo gatazka-neurri hartu baino lehenago, zortzi laneguneko epean, dago-kion tartekari edo kontziliatzailea izendatuko da, bi aldeek elkar adostasunerako proposatzen duten hiru-kotearen artean.

## 11.- Batzorde Parekidetik sortutako batzordeak:

- Maileguen eta Fondo Sozialaren batzordea.
- Euskalduntze batzordea.
- Lana sustatzeko batzordea

Batzorde hauek arauak onar ditzakete euren funtzionamendurako, eta Batzorde Parekidea arautzen dituztenekin osatuko dira.

I. TITULUA  
GIZARTE-ATENTZIOAK

**10. artikulua.**- Aurreordainak.

Hitzarmen hau eta UPV / EHUKo langileen lanbaldintzak arautzeko akordioa aplikatu behar deneko aurrekontualdian UPV / EHUK urtean soldatamasaaren %2ren pareko kreditu bizia gordeko du, eta zenbateko hori bakarrik, maileguetarako. Batzorde Parekideak erabakiko du zein irizpide eta prozeduraren arabera emango diren maileguok. Soldata-masa aldizkako ordainketa finkoek osatuko dute (Gizarte Kontseiluak ezaguturiko oinarritzko ordainketak, hurrurtekoak, noraleku-osagarriak, osagarri espezifikoak, ekoizkortasuna eta banakoen osagarriak), hone-lakoen parean Gizarte Segurantzaren, langileen ordezkapenen, kargu akademikoaren osagarrien eta osagarri pertsonalen kostuak jarriko ez direlarik.

## 9.- 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 publicarán en el Boletín de la UPV / EHU y tableros de anuncios, si afectan de modo general.

10.- Procedimiento de resolución de conflictos. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a 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 el/la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

## 11.- Comisiones que emanan de la Comisión Paritaria.

- Comisión de Préstamos y Fondo Social.
- Comisión de Euskaldunización.
- Comisión para el fomento del empleo.

Estas Comisiones podrán establecer sus propias normas de funcionamiento siendo de aplicación de forma subsidiaria las que rigen la Comisión Paritaria.

TÍTULO I  
ATENCIÓNES SOCIALES

**Artículo 10.**- Anticipos de nómina.

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

Maileguak itzultzeko epea gehienez 36 hilabete-koa izango da, eskaera egiteko arrazoiak edozein izan direla ere.

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

3.- Mailegu horiek jaso dituzten pertsonak borondatezko eszedentzia hartu ahal izateko, itzultzeke da goen diru gutzia bihurtu beharko dute lehenago.

Mailegu horiek jaso dituzten pertsonen lan-egoera aldatuko balitz, eta horrek UPV / EHUko nominan baja hartzea ekarriko balu, orduan pertsona horiek mailegu osoa itzuli beharko lukete egoera berrira pastu baino lehenago.

#### 11. artikulua.- Nomina aurreratzea.

Dauden aurrekontu-esleipenen barruan, eta kontratu-harremanaren bukaera hilabete-amaiera baino lehenago aurrerakusten ez bada, pertsonalak nominaren aurrerapenak inolako interesik gabe lortzeko eskubidea izango du, hilabete-ko likidoaren %100era arte, eskaturiko hilabete-ari dagokion nominan kargatuak izango direlarik.

Ordainketaren zatiren bat hilabetero kenduko balitz, langileari atxikipenengatik, aurrerapenaren gehienezko zenbatekoa soldata likidoaren %100 izango litzateke, aipaturiko atxikipena kenduta.

12. artikulua.- Heriotz eta istripuetarako aseguru.

1.- 1997ko urtarrilaren 1etik aurrerako eraginekin, UPV / EHUk hitzarmen honen aplikazio-eremu-ko langileen alde egindako aseguru-poliza eguneratuko du, erabateko ezintasun iraunkorra eta heriotzaren arriskuak ondoko zenbatekoen arabera estaltzeko:

- Heriotza: 2.846.000 PTA.
- Erabateko ezintasun iraunkorra: 2.846.000 PTA.

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

- Heriotza: 2.846.000 PTA.
- Erabateko ezintasun iraunkorra: 2.846.000 PTA.
- Guztizko ezintasun iraunkorra: 2.846.000 PTA.
- Partezko ezintasun iraunkorra: gehienez 2.846.000 PTA, baremoaren arabera.

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

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

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

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

#### Artículo 11.- Adelantos de nómina.

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

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

#### Artículo 12.- Seguro de vida y accidentes.

1.- Con efectos 1 de enero de 1997, 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: 2.846.000 PTA.
- Invalidez Permanente Absoluta: 2.846.000 PTA.

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

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

Artikulu honetan aurrizkusten diren aseguru-poliza ezberdinetarako diru-kopuruen zenbatekoak, hurrengo ekitaldietan automatikoki doituko dira, Euskal Autonomia Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dauden Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren barruko pertsonalarentzat kontzeptu berberengatik aplikatuko diren zenbatekoekiko.

2.- Lanpostuari esleituriko eginkizunetatik, Unibertsitateko gobernu-organoetan parte hartzeagatik edo gizarte-partaidetzagatik campus batetik bestera joan behar duten langileek, istripuetarako aseguru-poliza bat izango dute (Unibertsitateak errektoregotaldearentzat egindako berbera). Batzorde Pareki-deak zehaztuko du zeintzuk izango diren. Onuradunak bi hilabete epean zehaztuko dira, eta jakinaren gainean jarriko dira interesatuak.

3.- Poliza horietan jasotako istripuren bat gertatuko balitz eguneratu aurretik, edota Unibertsitateak ez balitu izenpetu artikulu honetan adierazitako diru-kopuru eta estaldurekin, estaldura eta diru-kopuruen arteko aldea ordainduko du UPV / EHUK.

### 13. artikulua.- Erantzukizun zibila.

Euskal Autonomia Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dauden Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren baldintza berberetan, UPV / EHUK, hitzarmen honen esparruaren barruan dauden langileen onurarako, lan-ihardutean aritzerakoan hirugarrenei egin dakizkiekeen kalteengatik erantzukizun zibilerako poliza izenpetuko du. Poliza honen babespea 500 milioi pezetaraino helitzen da.

### 14. artikulua.- Erretiroa.

#### 1.- Beharturiko erretiroa.

Langileak beharturiko erretiroa hartu beharko du 65 urte betetzean.

Aurreko pasartean esan arren beharturiko erretiroa hartu beharko dela adin horretara heltzean, erretiro-pentsioa jaso ahal izateko beharrezkoak diren urteak bete arte lanean jarraitu ahal izango du langileak, beharrezko urte horietara heltzen ez bada. Azken kasu honetan, eta Gizarte Segurantzako Sistema Orokorraz bat, urte guztiak betetzean hartuko du beharturiko erretiroa.

#### 2.- Borondatezko erretiroa.

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/as trabajadores/as 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/as a desplazarse de un Campus a otro, serán beneficiarios/as de una póliza de seguro de accidentes 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 serán fijados/as los/as beneficiarios/as, siendo comunicada a los/as mismos/as esta circunstancia.

3.- En el caso de que se produjera cualquiera de los riesgos que hubieran de ser cubiertos por las referidas 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 13.- 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 de los/as trabajadores/as incluidos/as 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 500 millones de pesetas, y será única para todo el personal al servicio de la UPV / EHU.

### Artículo 14.- Jubilación.

#### 1.- Jubilación obligatoria.

La jubilación será obligatoria al cumplir el/la trabajador/a la edad de 65 años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará, sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar el período de carencia para alcanzar el derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completarse dicho período de carencia, conforme al Régimen General de la Seguridad Social.

#### 2.- Jubilación voluntaria.

Hitzarmen honen barruan dauden lan-kontratuko langile finkoek, denbora baino gehiago hartzen badute borondatezko erretiroa, kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Izan ere, erretiroa hartzeko adinera arte lanean jarraituko balute baino pentsio ekonomikoa txikiagoa jasoko dute.

Kalteordainaren zenbatekoa eskala honen arabera izango da:

Adina	Zenbat hileko
60 urte	13 hileko
61 urte	11 hileko
62 urte	8 hileko
63 urte	6 hileko
64 urte	4 hileko

Atal honetan aurreikusitako ondorioetarako, haxe hartuko da hilabeteko soldatatzat: erretiratzeko momentuan langileari edozein kontzepturengatik dagokion urte osoko ordainketa gordinaren hamabirena.

Kalteordaina jaso ahal izateko, GSINren erabakia aurkeztu beharko du interesatuak, erretiroa onartu zaiola eta indarrean noiz sartuko den adieraziko duena.

Interesatuaren eskariz, kalteordaina bi zati berdinetan oraindu ahal izango da. Honelakoetan, bigarren zatia hurrengo ekitaldian ordainduko da.

3.- Ezintasun iraunkor ezberdinen kalteordainak: gutzitza, erabatekoa edo baliaezintasun handia.

Aurreko atalean aipaturiko kalteordaina aplikagarria izango da, era berean, lan-harremana bertan behera gelditzen denean arrazoi hauengatik: langilearen baliaezintasun handia edota gutzitza edo erabateko ezintasun iraunkorra. Hori gertatzean langileak 60 urte baino gutxiago izango balitu, adin horri dagokion kalteordaina jasoko luke.

Lan-kontratuko aldi baterako langileen kasuan ere aplikatuko da kalteordain hori.

Ezintasun iraunkorraren edozein motagatik lan-kontratua bertan behera geratzen bada, baina langileak gerora lan egiteko gaitasuna berreskuratzen bada, lehenetsia izango du hutsik geratuko den lehen lanpostua betetzeko, beraren gaitasunerako egokia bada. Lana egiteko gai dela jakin eta handik hilabetera adierazi beharko du langileak lanera itzultzeko prest dagoela.

El personal laboral indefinido comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio que decida jubilarse de forma voluntaria anticipadamente, tendrá derecho a una indemnización, en atención a que ello supone una reducción del importe de la pensión económica, respecto de la que percibiría de seguir en activo hasta la edad obligatoria de jubilación.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

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

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

Esta indemnización se hará efectiva previa presentación por parte del/de la interesado/a de la Resolución del INSS, donde se declare la jubilación y la fecha de efectos de la misma.

A petición del/de la interesado/a, el pago de la indemnización podrá efectuarse de forma fraccionada en dos partes iguales, siendo abonada la segunda de ellas en el ejercicio siguiente.

3.- Indemnización por declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez.

La indemnización prevista en el apartado anterior será igualmente de aplicación cuando la extinción de la relación laboral se produzca por declaración del trabajador en situación de gran invalidez o de incapacidad permanente total o absoluta. Cuando en el momento de producirse esta circunstancia, el/la trabajador/a 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 el trabajador 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. El/la trabajador/a habrá de comunicar su voluntad de reincorporarse en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud.



Ezetz esaten badio kategoria bereko lanpostua betetzeari -edo kategoria beherakoagoari, lanerako gaitasun osoa berreskuratu ez bada-, lanera itzultzeko eskubidea galduko du langileak, lanpostua hartzeak bizilekuz aldatzera behartzen ez duenean.

**15. artikulua.** - Bidaien kalteordainak.

Pertsonalak, zerbitzu-arrazoiengatik behar bezala baimendua, dieten gastu, lokomozio eta asistentziaren kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du Unibertsitatearen aurrekontuaren kargura eta jarraian adierazten diren zehaztapenekin bat etorritik, baldin eta dagozkien gastuak finantzatzeko bestelako bitartekorik jarri ez bada. Edonola ere, kalteordain ezberdinetarako ezartzen diren zenbatekoak 1997ko urtarriaren 1etik aurrera aplikatuko dira eta automatikoki egokituko, Euskal Autonomia Erkidegoaren eta bere Erakunde Autonomoen zerbitzuan dauden Langileen Lan-Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren barruko pertsonalarentzat kontzeptu berberengatik aplikatuko diren zenbatekoekiko.

1.- Automobileren eginiko bidaien kasuan, 36 PTA ordainduko dira bidearen kilometro bakoitzeko. Beste garraio bideren bat erabiliz gero, dagokion txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

2.- Bizilekutik landa eginiko bazkariko 2.800 PTA ordainduko dira.

3.- Bizilekutik landa eginiko afariko 2.800 PTA ordainduko dira, baldin eta gaua ere egoitza horretatik kanpo ematen bada.

4.- Izaera ofizialeko zerbitzu-arrazoiengatik bizilekutik kanporako desplazamendua burutzen bada goiz eta arratsalde, baina gaua bizilekuan emanez, bazkari-gastuak jasotzeko eskubidea izango da aipaturiko 2.800 PTAko kopuruan.

5.- Zerbitzu-arrazoiengatik gaua bizilekutik kanpo eman behar bada, irteera-eguneko bazkari, afora eta ostatuari dagozkien zenbatekoak ordainduko dira, burutuko balira, baina bidaiak gauez eginez gero, aforari dagokion gastua baino ez da ordainduko, beti ere aipaturiko 2.800 PTAko kopuruan.

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

Bitarteko egunetan bazkari, afora eta ostatuari dagozkien gastuak ordainduko dira.

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

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

**16. artikulua.** - Doako unibertsitate-irakaskuntza.

En caso de rechazo de puesto de trabajo de igual Categoría, o de inferior - si no ha recuperado la plena capacidad laboral - y siempre que no implique cambio de residencia, el trabajador decaerá en su derecho a la reincorporación.

**Artículo 15.** - Indemnizaciones por desplazamiento.

El personal, debidamente autorizado por razón de servicio tendrá derecho a indemnizaciones por gastos de dietas, locomoción y asistencia con cargo al Presupuesto de la Universidad y de acuerdo con las especificaciones que se efectúan a continuación, siempre que no se hayan arbitrado otros medios para financiar los gastos correspondientes. En todo caso, los importes que se establecen para las distintas indemnizaciones serán de aplicación a partir del 1 de enero de 1997 y se ajustarán, automáticamente, a las cuantías que resulten de aplicación por los mismos conceptos para el personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la C.A. de Euskadi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 16.** - Enseñanza universitaria gratuita.

Gobernu Batzarrak, 1982ko irailaren 7ko bileran, onartu zuen hitzarmen honen barruan dagoen pertsonalak ez dituela ordaindu behar matrikula-tasak. Gaurregun indarrean dagoen erabaki hori baliorik gabe utziko balu nahitaez bete behar den xedapenen batek, formaziorako laguntzak emango lituzke UPV / EHUk, erabakia baliorik gabe uzteak eragindako gastuei aurre egiteko.

**17. artikulua.** – Unibertsitatearteko oporrak.

Unibertsitateak behar diren gestioak egingo ditu, Estatuko unibertsitate askotan dagoen AZParen oporraldien elkartrukerako programan sartzeko, UPV / EHUren menpeko ikastetxe nagusi eta egoitzetan dauden plaza-kopururik handiena eskainiz.

**18. artikulua.** – Fondo Soziala.

UPV / EHUko pertsonal funtzionarioaren lan-baldintzak arautzeko akordioari jarraiki, 5 milioi pezetako fondoa eratuko da, pertsonal funtzionarioari zein hitzarmen honen barruko pertsonalari zuzendua aldi berean. Diru hori titulu honetan aipatzen ez diren zerbitzu sozialak eta bestelako helburu bereziak finantzatzeko erabiliko da, gizarte-aurreikuspen publikoko sistemak behar bezala estaltzen ez dituenak batez ere.

Maileguen eta Fondo Sozialaren batzordeak erabakiko du fondoko dirua zein kasutan emango den, eta dirua banatzeko irizpideak zeintzuk izango diren.

II. TITULUA  
LIZENTZIAK, BAIMENAK, ETENALDIAK  
ETA ESZEDENTZIAK

**19. artikulua.** – Langileek, aurretiaz jakinarazita, lana utzi ahal izango dute jarraian adierazitako arrazoiengatik, eta kasu bakoitzerako artikulua honetan aipatzen den iraupenarekin.

Lizentzia edo baimen hauek lan-kontratuko aldi baterako pertsonalari aplikatzerakoan, iraupena ezin izan daiteke sinaturiko zerbitzu-lotura baina luzeagoa.

Umeari bularra emateko etena eta adingabeokoak edo ezindu fisiko, psikiko edo sentzorialak zaintzeagatiko lanorduen murrizketaren kasuan izan ezik, ezin izango da inola ere honako titulu honetan aurreikusitako lizentzi eta baimen-mota bat baino gehiagoz gozatu aldi berean.

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

En el supuesto de que, por aplicación de Disposiciones de obligado cumplimiento, se suprimiera la actual exención de tasas por matrícula de la que disfruta el personal sujeto al ámbito de este Convenio, en base al acuerdo de Junta de Gobierno de 7 septiembre 1982, la UPV / EHU establecerá un régimen de ayudas para formación que permita compensar, con el mismo alcance, los gastos que pasen a originarse por la extinción de dicho beneficio.

**Artículo 17.** – 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 18.** – Fondo Social.

El fondo constituido para esta finalidad, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo para el personal funcionario al servicio de la UPV / EHU, es de 5 millones de pesetas, estando destinado a su utilización conjunta, tanto del personal funcionario como del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio. Este fondo tendrá por objeto la financiación de otro tipo de atenciones sociales y otras causas de naturaleza excepcional, especialmente aquéllas de necesidad no cubiertas suficientemente por el sistema de previsión social público.

La Comisión de Préstamos y Fondo Social determinará los conceptos a atender por este fondo y decidirá los criterios para su reparto.

TÍTULO II  
LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIONES  
Y EXCEDENCIAS

**Artículo 19.** – El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que en su caso se establece en el presente artículo.

Cuando se apliquen al personal con contrato temporal, la duración de estas licencias o permisos no podrá exceder de la del vínculo contractual suscrito.

Salvo en el supuesto de concurrencia de la pausa para lactancia y la reducción de la jornada por cuidado de menores o minusválidos físicos o psíquicos, en ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencia o permiso previstos en el presente Título.

Durante el período de disfrute de las vacaciones no podrá hacerse uso de ningún permiso retribuido.

Arrazoi hauengatik emandako lizentziak ordainduak izango dira:

- 1.- Aita izatea.
- 2.- Norbera edo senideak ezkontzea.
- 3.- Senideen eritasun larria edo heriotza.
- 4.- Utziezinezko zeregin publiko edo pribatuak bete beharra.
- 5.- Etxebizitzaz aldatzea.
- 6.- Sindikatu edo langileen ordezkari-tza-lanetan aritzea.
- 7.- Umeari bularra ematea.
- 8.- Haurra adoptatzea.

Kasuan kasuko organoaren onespena beharrezko izango da, 29. artikuluan hasi eta 34. eraino jasota dauden baimenak hartu ahal izateko.

Eskaturiko lizentzia edo baimenari ezetza ematen bazaio, Batzorde Parekidea jakinarean gainean jarri beharko da gehienezko 7 egunen epean.

#### **20. artikulua.** - Ezintasun iragankorra.

1.- Pertsonalak, ezintasun iragankorraren egoeran dagoenean, hau da, gaixotasun edo istripuengatik eginkizunak ohi bezala burutu ezin dituenean, lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Osasun-sorospenerako zerbitzuek emandako baja-partearekin ziurtatu beharko da egoera hori, eta medikuak alta eman arte luzatuko da.

2.- Eritasun edo istriputik eratorritako ezintasun iragankorraren kasuetan, UPV / EHUK lan hauetako dagozkien ordainketen %100eraino osatuko ditu beroriek dagozkien aurrikuspen-erregimenaren arabera jasotzen dituzten prestazioak. Osagarri hau ezingo da luzatu 18 hilabete baino gehiagorako, lan-kontratua- ren indarraldiaren barruan beti ere.

3.- Ezintasun iragankorraren egoeran 18 hilabete eman ondoren, eta denboraldi horren barruan ezintasun iraunkorren bat aitortzeko azterketa-eskaria egin badu langileak, aurreko atalean aipaturiko ordainketak jasotzeko eskubidea izango du, medikuak alta eman arte -ezintasuna onartuta ala onartzeke- edo hil arte. Ezintasun iraunkorren bat onartuz gero (guztizkoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia), kontuan hartuko da noiztik aurrera izango dituen ekonomi ondorioak (Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak emandako ziurtagirian aipatua), eta data horren aurreko egunean amaituko da ordainketa jasotzeko eskubidea. Erabakian aipaturiko datak atzera-eragina badu, 14. artikuluri jarraiki jasotako kalteordainetik kenduko da Unibertsitateak ordaindutako osagarriei dagozkien kopurua.

Serán retribuidas las licencias que se concedan por las siguientes causas:

- 1.- Paternidad.
- 2.- Matrimonio propio o de parientes.
- 3.- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- 4.- Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- 5.- Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- 6.- Ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.
- 7.- Lactancia.
- 8.- Adopción.

El disfrute de los permisos regulados en los artículos 29 a 34 estará condicionado a su concesión por el órgano correspondiente.

En caso de denegación, se dará cuenta a la Comisión Paritaria en plazo máximo de siete días.

#### **Artículo 20.** - Incapacidad Temporal.

1.- Se encontrará en incapacidad temporal el personal, 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 y se extenderá hasta el alta médica correspondiente.

2.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad y accidente, la UPV / EHU complementará, hasta el 100% de las retribuciones, las prestaciones que se perciban con arreglo al correspondiente régimen de previsión. Dicho complemento no podrá extenderse por un período superior a dieciocho meses, en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

3.- Agotado el mencionado período máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo el/la trabajador/a hubiera solicitado la declaración de algún grado de incapacidad 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 o por fallecimiento. 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 serán deducidos de la indemnización a que tuviera derecho a percibir en aplicación del artículo 14.

4.- Ezintasun iragankorraren hamazortzi hilabeteak iragan eta gero suspertzeko aukera aurreikusten den kasuetan eta, beraz, ezintasun iraunkorraren aitortpena egokia ez izanik, baina langileak bere egin-kizunak normaltasunez burutzeko ezintasun iragankorrek irauten badu, Gizarte Segurantzari eman beharreko kotizazioaren eta prestazioen osagarriak ordainduko zaizkio langileari, alta hartu arte.

5.- Eritasun edo istripuagatik lizentzian zehar berorrez gozaten ari den langileak edonolako lukuru-iharduterik burutuko balu, ez luke jasoko inolako ordainketarik UPV / EHUren aldetik eta disziplina-erantzukizunetan sartuko litzateke, bai eta behar ez bezala jasotakoa itzultzeko beharrez ere.

6.- Eritasun edo istripuak eratorritako ezintasun iragankorraren egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duen langilea disziplina-erantzukizunetan sartuko da, bestelako erantzukizunen independentziaz.

**21. artikulua.**– Haurdunaldia, erditzea eta umea-ri bularra ematea.

1.- Egoera honetan dagoen langileak, haurdunaldi eta erditzeagatik dagokion lizentziaz gozatzeko eskubidea izango du gehien dela hamazazpi astetan zehar; interesatuaren aukeraren arabera banatuak, baina edozein kasutan ere, sei aste erditzearen ondorengoak izango dira. Ez da kontatuko ezintasun iragankorren egoera epe honen barruan, lizentziaren gehienezko iraupenerako.

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

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

Ama hiltzen bada, beronek hartu ezin izan dituen lizentzia-egunak hartzeko eskubidea izango du aitak, umea zaintzeko.

2.- Amak eta aitak lana egiten duten kasuan, eta emakumeak hala erabakitzen badu, umea izateagatik dagokion baimenaren azken asteak aitak har ditzake (azken zortzi asteak gehienera), etenik gabe eta aipaturiko denboraldiaren bukaeran hartu beharko direlarik, baldin eta horiek gauzatzeko lanean has-teak amaren osasunerako arriskurik suposatzen ez ba-du.

3.- Amak, halaber, ordu bateko etenaldia egin ahal izango du lanean, hamar hilabete baino gutxiago haurraren edoskitze natural edo artifizialerako direnean, eta bi zatitan banatu ahal izango ditu. Er-

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

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

**Artículo 21.**– Gestación, alumbramiento y lactancia.

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

En caso de partos múltiples, su duración se ampliará por otras tres semanas.

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

En el caso de fallecimiento de la madre, y con el fin de atender el cuidado del hijo, el padre tendrá derecho a disfrutar del período de licencia no consumido por la madre.

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

3.- Asimismo, la madre tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a lactancia natural o artificial de su hijo menor de diez meses. En el supuesto

ditzean ume bat baino gehiago jaioz gero, etenaldi honen iraupena bi ordukoa izango da, bi zatitan ere banatu ahal izango delarik.

Emakumeak, helburu beraz, lanaldiaren denbora bereko murrizpenaz ordezkari dezake eskubide hau. Lan-egunaren eten edo murrizketarako eskubidea, edoskitze artifizialaren kasuan, aitarengana ere heda daiteke, honek alde aurretik eskatu eta justifikatuz, amaren langile-izaera eta lizentzia hau hartzeko ukoak edo ezintasuna egiaztatuz beharko duelarik.

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

Emakumak, bestalde, aukera izango du lanaldia jarraian egiteko, beti ere bere zerbitzu edo gunearen arduradunak onespena ematen badu.

4.- UPV / EHUko emakume langileek, halaber, egunean bi ordu hartzeko eskubidea izango dute erditzeurreko gimnasiarako, gehien dela bi hilabetez zehar eta medikuaren aurretiko aginduz.

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

## 22. artikulua.- Aita izatea.

Erditze kasuan, aitak hiru lanegun hartzeko eskubidea izango du, jarraiak ala ez, gertaeraren ondoko hamabost egunen barruan.

Erditzeak amaren edo haurraren koadro klinikoan eragozpenak sortuko balitu, edo aitaren etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago gertatuko balitz, honek, bi kasutan, aurreko pasarteetan aurreikusitako baimena bi lan-egunetan luza daiteke.

## 23. artikulua.- Haurra adoptatzea.

Haurra adoptatuz gero, langileak (ama edo aita), 10 asteko iraupena izango duen lizentziarako eskubidea izango du. Hartzaileak askeki aukeratuko du zein egunetatik aurrera hartuko duen lizentzia: haurra, adopzioa gauzatu baino lehenago, etxera etortzen den egunean; haurraren adopzioa legez onesten den egu-

to 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. 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.

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

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

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

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

## Artículo 22.- Licencia por paternidad.

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

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

## Artículo 23.- Licencia por adopción.

En caso de adopción de un/a menor la madre o el padre adoptante, tendrá derecho a una licencia de diez semanas de duración a contar desde la fecha que libremente elija el/la adoptante entre el día del acogimiento, el de la aprobación judicial de la adopción y el día de la incorporación del adoptado al nuevo ho-

nean; eta haur adoptatua etxe berrira etortzen den egunean. Beste edozein lan ordaindu uzteko baldintza bete beharko du beti ere.

Lizentzia hau aita eta amaren artean banatu ahal izango da, bion artean hamar asteko gehieneko iraupena errespetatuz, bi denboraldiak batu eta gero.

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

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

**24. artikulua.**– Norbera edo senideak ezkontzea.

1.– Langileak, ezkontzean, hogeitau eguneko iraupena izango duen lizentziarako eskubidea izango du, ezkontza baino lehenago edo ondoren har ditzakeelarik, baina beti ere ezkontzen deneko eguna denboraldi horren barruan sartuz.

Lizentzia hau, halere, oporraldiari gehi dakiok horrez gozatu baino lehenago edo ondoren, gutxienez hamabost eguneko lehenatasunaz Gerenteari edo organo eskudunari jakinaraziz.

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

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

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

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

**25. artikulua.**– Senideen eritasun larria edo heriotza.

gar, siempre con la condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

Esta licencia podrá ser distribuido entre el padre y la madre, respetándose la duración máxima conjunta de diez semanas, una vez sumados ambos períodos.

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

En ambos supuestos, la licencia se ampliará por tres semanas más cuando se produzca una adopción múltiple de forma simultánea.

**Artículo 24.**– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 25.**– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- Lizentziak honakoak izango dira:

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

b) Bost lanegun, langilearen ezkontide edo bizilaguna, seme/alaba, edo langilearekin bizi diren gurasoak hil edo gaixotasun larri justifikatua hartzen badute.

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

Lizentzia hauek hartzeko gertaerak langilearen etxebizitzatik 150 kilometro edo urrunago gertatutako balira, lizentzia horiek bi egun luzatuko lirarteke.

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

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

Halere, heriotza aurretikoko gaixotasunen kasuan, bigarren lizentziarako eskubidea automatikoki gauzatu ahalko da: nahikoa izango da langileak ahoz edo telefonoz bere lanlekuan jakinarazea, eta ez da beharrezkoa izango 30 egun pasatzea.

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

**26. artikulua.**– Utziezinezko zeregin publiko edo pribatuak bete beharra.

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

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

1.- La licencia tendrá la siguiente duración:

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

b) Cinco días laborables en caso de enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero/a, hijo/a o padres que convivan con el trabajador/a.

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

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

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

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

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

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

**Artículo 26.**– Licencia para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

a) Epaitegiak, komisaldegia eta gobernu zibil edo militarrek egindako deiak; errebista militarra eta armada pasatzea; nortasun agiri nazionala eta pasaportea egitea; eta gune ofizialen ziurtagiri eta erre-  
gistroak eskatzea.

b) ezintasun fisiko edo psikikoak dauzkaten ezkontideen edo bigarren mailarainoko odol edo ezkonahaideen kasuan, langilea eurekin joan ahal izango da egoera horrekin zerikusia duten tramiteak egitera.

c) Gidatzeko baimenaren azterketa egitea, edo baimena berritzea.

d) Notarioen eskakizunak edo tramiteak.

e) Beharrezko tramiteak egitea erakunde ofiziale-tan.

f) Gobernu-organo eta hauen menpeko batzordeen bileretara joatea, zinegotzi, diputatu, batzarkide, parlamentario, administrazio-batzarretako kide edo auzo-alkate gisako kargu hautakorraren izaeraz bertako kidea izanik.

**27. artikulua.**— Etxebizitzaz aldatzea.

Langileak, etxebizitzaz aldatzen bada, bi eguneko lizentziarako eskubidea izango du aldaketa hori herri berean egiten bada, eta hiru eguneko herriz ere aldatzen denean. Edonola ere, kasuan kasuko erroldatze-ziurtagiriaren bidez justifikatu beharko da.

**28. artikulua.**— Sindikatu edo langileen ordezkari-tza-lanetan aritzea.

Sindikatu edo pertsonalaren ordezkari-tza-lanetan aritzen diren langileek dagokien lizentziaz gozatzeko eskubidea izango dute, Euskal Administrazio Publikoaren eskubide sindikalen oinarritzko hitzarmenean ezarritako baldintza, epe, betebeharrak eta aginduekin bat etorritik.

**29. artikulua.**— Adin-txikikoak, ezindu fisiko, psikiko edo sensorialak eta gaixorik dauden edo drogomenpetasuna duten ezkontide edo senideak zaintzeko baimena.

Honakoak zaintzeko lizentzia: adin-txikikoak, ezindu fisiko, psikiko edo sensorialak, gaixotasun larria daukaten edo drogomenpetasuna duten eta berori sendatzeko bidean dagoela frogatu ahal duten ezkontide edo 2. mailarainoko odol-senideak, baldin eta zaindu beharreko pertsona hori funtzionarioarekin bizi bada.

1.— Legez zaintze-lana dagokiola eta, langileak zuzenean zaindu beharko balu sei urtetik beherako umea, ardura berezia eskatzen duen adineko pertsona, iharduera ordaindurik burutzen ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sensoriala, edo gaixotasun larria daukan edo drogomenpetasuna duen eta berori sen-

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

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

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en organismos oficiales.

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

**Artículo 27.**— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuar el traslado o mudanza de su domicilio habitual, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de dos días naturales de duración siempre que se realice dicho traslado o mudanza en el mismo municipio, y de tres días de duración cuando se realizara en municipio distinto, siempre justificándolo con el certificado de empadronamiento correspondiente.

**Artículo 28.**— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones establecidas en el Acuerdo Marco de derechos sindicales de la Administración Pública Vasca.

**Artículo 29.**— Permiso para cuidado de menores, minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y cónyuge o parientes enfermos o drogodependientes.

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

1.— El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge o pariente por consanguinidad hasta el segundo



datzeko bidean dagoela frogatu ahal duen ezkontide edo 2. mailarainoko odol-senidea, ohiko lanaldia heren batera edo erdira murrizteko baimena eskatu ahal izango luke. Hala eginez gero, kontzeptu guztietako ordainketak proportzioan gutxituko litzaizkioke.

2.- Aurreko pasartean ezarritakoa ukitu barik, %65 baino ezgaitasun handiagoko semealaben edo ezkontideen kasuetan, ohiko lanaldia heren batera murriztea eskatu ahal izango da. Halakoetan, ordainketaren murrizketa kontzeptu guztietan jasotzen dituenaren seirena izango da.

**30. artikulua.**– UPV / EHUK agindu eta burutzen dituen eginkizun edo postuekin zuzenean erlazio naturiko hobekuntza profesionaleko ikasketak egiteko baimena.

1.– Langileek baimena izango dute lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko, eurek burutzen dituzten eginkizun edo lanpostuekin zuzenki erlazio naturiko arazoei dagozkienak, baldin eta Unibertsitateko zein Euskal Autonomia Erkidegoko eta Estatuko ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko onartuak bada.

2.– Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak (IVAP) antolaturiko ikastaroak egiteko, beharrezkoa izango da langilea onartua izan dela frogatzea eta Gerentearen edo honetarako xedaturiko organo eskudunaren derrigorrezko baimena izatea.

3.– Baimen honen iraunaldia ez da izango ikasturte bati dagokiona baino luzeagoa.

4.– Baimen honek berarekin darama suerta daitekeen ekonomi konpentsazioa, zerbitzu-arrazoiengatik UPV / EHUK ordaintzen dituen kalteordainen arabera, baldin eta sorturiko gastuak ikastaroa antolatzen duen erakundeak estalirik ez baleude.

**31. artikulua.**– UPV / EHUrentzat betetzen dituen eginkizun edo lanpostuarekin zuzenki erlazio naturik ez dauden ikasketen azterketak egiteko baimena.

UPV / EHUko langileek ikastetxe ofizial edo homologatuetako azterketa akademikoetara joateko baimena izango dute, UPV / EHUrentzat betetzen dituzten eginkizun edo lanpostuekin zuzenki erlazio naturik ez dauden gaietarako buruzko ikasketak egiten ari direnean.

Baimen honek egun bateko iraupena izango du, egin beharreko azterketa-proba bakoitzeko, ohiko zein ezohiko deialdietan. Kasuan kasuko egiaztagiria aurkeztu beharko da beti.

grado que padezca enfermedad grave continuada o sea drogodependiente en proceso acreditado de rehabilitación, podrá solicitar un permiso consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, que será de un tercio o de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

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

**Artículo 30.**– Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento Profesional directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados y encomendados por la UPV / EHU.

1.– Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos desempeñados 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 31.**– Permiso para la realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñados.

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

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

Baimen hau bi egunera luza daiteke azterketa etxebizitzatik 150 kilometro baino urrunago egiten bada. Artikulu honetan aurreikusitako baimena beti ordainduko da.

**32. artikulua.**– Kontsulta, tratamendu edo azterketa medikoetara joateko baimena.

Langileek eskubidea izango dute kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lanorduetan, kasu hauetan: langileari berari egingo diotenean; 16 urtetik beherako seme-alabei; edota langilearekin bizi diren guraso edo ezkontide ezinduei, edo 65 urtetik gorakoei. Ikustaldi horiek behar bezala justifikatuko dira, eta ezinbestekoa izango da kontsultak egin behar diren lekuek lanorduetatik kanpo joateko moduko kontsulta-ordurik ez izatea.

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

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

1.– Kongresu, ikastaldi, ikastaro, mintegi, simposium, elkarraldi, mintzaldi, hitzaldi, ihardunaldi eta bestelako elkarraldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesioaletara edota kidego, elkarte edo sindikatuenetara joateko baimena eman dakieke langileei, zerbitzuaren premiekin bat etorritz eta Gerentearen edo honetarako xedaturiko organo eskudunaren derri gorrezko baimenaz.

2.– Langilearen ekimenez eskaturiko baimenak ez du emango inolako kalteordainik jasotzeko eskubiderik, ez dieta, bidaia-gastu, ostatu edo inskripzioarengatik ere, interesatuaren kargura izango direlarik.

3.– Aurreko pasartean adierazitako kasua izan ezik, artikulu honetan araututako baimena ordaindua izango da.

**34. artikulua.**– Norberaren arazoetarako baimena.

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

2.– Norberaren arazoengatik emaniko baimenak ez dira ordainduko, eta gehienezko iraunaldia hiru hilabetetako izango da bi urtero.

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

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

**Artículo 32.**– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a permiso para acudir, por necesidades propias y/o de hijos/as menores de 16 años o padres o cónyuge, con incapacidad o mayores de 65 años, que convivan con ellos/as, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando estas asistencias se encuentren debidamente justificadas y los centros donde hayan de efectuarse no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

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

**Artículo 33.**– Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá concederse permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, 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 Gerente u órgano competente determinado al efecto.

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

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

**Artículo 34.**– Permiso por asuntos propios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**35. artikulua.**- Soldadutza edo ordezkoko gizarte-zerbitzua egin beharra.

1.- Langilea derrigorrezko eszedentziaren egoera pasatuko da soldadutza edo ordezkoko gizarte-zerbitzua egin behar duenean. Horretarako baldintza bakarra joateko agindua aurkeztea izango da.

Soldadutza edo ordezkoko gizarte-zerbitzua amaitu eta ondoko hogeita hamar egunetan lanera itzuli beharko da langilea.

2.- Aldi baterako zerbitzu-harremana daukan pertsonalak berori aldi baterako eteteko eskubidea izango du soldadutza edo ordezkoko gizarte-zerbitzua bete ahal izateko. Horretarako baldintza bakarra joateko agindua aurkeztea izango da. Etenaldi hau ez da izan-

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 35.**- Situación por cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

1.- El trabajador será declarado en excedencia forzosa para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, sin otro requisito que el de presentar la preceptiva orden de incorporación.

El trabajador se reintegrará al servicio dentro de los treinta días naturales siguientes a aquél en que hubiera terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

2.- El personal sujeto a una relación de servicio de carácter temporal tendrá derecho a la suspensión temporal de la misma para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, sin otro requisito que el de presentar la preceptiva orden de

go, inola ere, zerbitzu-harremanaren iraupena baino luzeagoa, soldadutza edo ordezko gizarte-zerbitzua amaitu eta ondoko hogeita hamar egunetan lanera itzuli beharraz.

3.- Soldadutza edo ordezko gizarte-zerbitzua burutzen ari den bitartean, pertsonalak, ekonomi laguntza gisa, bi hilabeteri dagokion zenbatekoa jaso ahal izango du.

**36. artikulua.**– Askatasuna galtzeagatik zerbitzu-harremana etetea.

Askatasuna galtzeagatik zerbitzu-harremana aldi baterako etenda ikusten duen langileak, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, epai kondenatzailea irten arte.

Langileak ordainketak jasotzeko eskubidea izango du, gartzeleratzeko autoa eman arte.

**37. artikulua.**– Ezintasun iraunkoragatik zerbitzu-harremana etetea, lanpostua gordez.

Langileak ezintasun iraunkorren bat onartuta badu (gutzizkoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia), baina Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak emandako ziurtagiriak beren-beregi esaten badu uste izatekoa dela ezintasun-egoera horrek hobera egingo duela eta langilea lanera itzultzeko moduan egongo dela, lanpostua gorde egingo da zerbitzu-harremana etenda egon arren, bi urtean zehar. Kasu honetan, langileak hogeita hamar eguneko epea izango du lanera itzultzeko, egoeraren berri ematen duen GSIN-ren erabakia jakinarazten denetik hasita.

Hitzarmen honetako 14.3. artikuluan eta 1. xedapen iragankorrean aipaturiko kalteordainak ez dira ordaindu kasu honetan. Salbuespen bakarra hauxe izango da: adierazitako epea bukatu ondoren langilearen ezintasun-egoera ez aldatzea eta, beraz, lanera itzultzea ezinezkoa izatea. Une horretatik aurrera kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du, lehenengo aldiz onartu zitzaion ezintasunaren arabera kalteordaina hain zuzen ere.

**38. artikulua.**– Eszedentziak.

Langileak ez du jasoko inolako ordainketarik eszedentzian emandako denboraldian zehar, eta aintzintasun-ondorioetarako ere ez da hartuko kontuan (1. eta 4. ataletan aipaturiko eszedentzia-motak izan ezik).

Eszedentziaren arrazoia edo egoera horretan eman daitekeen denboraldi osoa amaitzean, lanera itzultzeko eskaera egin beharko du langileak, hogeita hamar eguneko epearen barruan. Horrela egingo ez balu 1.,

incorporación. La citada suspensión no podrá exceder, en ningún caso, de la duración de la relación de servicio, debiendo producirse la reincorporación al servicio dentro de los treinta días siguientes a aquél en que hubiera finalizado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitoria.

3.- Durante la realización del servicio militar o prestación social sustitoria, el trabajador tendrá derecho a percibir como ayuda económica el importe equivalente a dos mensualidades de retribución.

**Artículo 36.**– 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.

El/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones hasta que sea dictado el Auto de Prisión.

**Artículo 37.**– Suspensión del contrato por declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.

En aquellos supuestos en que el/la trabajador/a sea declarado/a 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.

No serán de aplicación en estos casos las indemnizaciones previstas en el artículo 14.3 y en la Disposición Transitoria 1.<sup>a</sup> de este Convenio, salvo en el supuesto de que transcurrido el mencionado plazo no sea revisada la calificación de la incapacidad, y no sea posible, por tanto, su reincorporación al puesto de trabajo, causando derecho en este momento a su percepción, según las circunstancias de la primera declaración.

**Artículo 38.**– Excedencias.

Durante la permanencia del/de la trabajador/a 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 1 y 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

3. eta 4. ataletan aipaturiko eszedentzien kasuetan, borondatezko eszedentziara pasatuko da langilea, baldin eta horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen baditu.

1. eta 4. ataletan jasotako eszedentzia hartzean, lanpostua gordeko zaio langileari. Gainerako kasuetan, langilearen lanpostuaren maila berean lanpostu hutsak egon beharko dira lanera itzultzeko aukera izan dezan. Halere, langilearen lanpostuaren maila baino beheragoko batean lanpostu hutsik balego, lanpostu horietako bat betetzeko aukera izango luke langileak. Dena den, bere mailan lanposturen bat hutsik geratu arte itxaron dezake.

Lanpostua gordeta ez duten bi langilek edo gehiagok lanera itzultzeko eskaera egiten dutenean, baina lanpostu berberera joateko, Erregistroko sarrera-data zaharrena duen eskaerak izango du lehentasuna.

Langilearen lanpostuaren maila bereko lanpostu bat hutsik geratzen denean, baina ordain-maila langileak titular gisa azkenekoz bete zuen lanpostuarena baino handiagoa izanik, lehiaketarako deialdia egingo da, eta bertan parte hartzeko aukera izango du lanera itzuli nahi duen langileak.

Lanpostua gordeko duten eszedentzien kasuan, langileak galdu egingo du eskubide hori, baldin eta beste mota bateko iharduera ordaindurik burutzen badu.

UPV / EHUko lan-kontratuko langile finkoek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, jarraian adierazitako moduan eta eran:

#### 1.- Nahitaezko eszedentzia.

Langilea kargu publikoren bat betetzeko edota eginkizun sindikalak burutzeko izendatua edo aukeratua izan bada, eta ezinezkoa bazaio lanera joate, nahitaezko eszedentziaren egoerara pasatuko da. Lanpostua gorde dakion eta aldi hori aintzinasun-ondorioetarako kontuan har dakion eskubidea izango du langileak. Eskusaezina den eginkizun publiko eta pertsonala bete behar duen langileak eszedentzia-mota hau eska dezake, hiru hilabetean egin beharreko lanorduen %20 baino gehiago burutzeke utzi behar ditutenean beste eginkizuna betetzeagatik.

#### 2.- Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urte bateko aintzinasuna duten langileek borondatezko eszedentziaren egoerara pasatzeko eskubidea izango dute, gutxienez urte baterako eta gehienez hamabosterako. Langile batek ezingo du aurreko eszedentzia bukatu zuenetik lau urte igaro ondoren baino eskubide horretaz berriro baliatu.

3.- Beste edozein administrazio publikotan funtzionario edo lan-kontratuko langile gisa lanean has-teko eszedentzia.

días. De no hacerse así en los supuestos de excedencias reguladas en los apartados 1, 3 y 4, el/la trabajador/a será declarado/a en situación de excedencia voluntaria, siempre que cumpla los requisitos que para ello se exigen.

La concesión de excedencia regulada en los apartados 1 y 4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En el resto de los supuestos, 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.

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

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

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

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:

#### 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.- 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.

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

Egoera hori eragin duen arrazoiak dirauen artean, langileak eszedentzian egoteko aukera izango du.

#### 4.- Seme-alaba zaintzeko eszedentzia.

Langileek, seme-alaba bakoitza jaiotzen den edo adoptatzen duten egunetik aurrera eta hura zaintzeko hiru urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute. Lanpostua gordeko zaie denboraldi horren barruan eta, gainera, lanbide-hobekuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du (UPV / EHUK hala esaten badio), batez ere lanera itzultzeko unea iristean.

Ondorengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du, hala gertatuz gero une horretan burutzen ari den eszedentzia bertan bukatuko delarik. Aitak eta amak, biek lan egiten dutenean, eskubide horretaz ezingo du bietako batek baino baliatu.

Langileak egoera honetan emango duen denboraldia, aurreko atalean esandakoari jarraiki, kontuan hartuko da aintzinasun-ondorioetarako.

### III. TITULUA

#### EKINTZA ETA ESKUHARTZE SINDIKALA

**39. artikulua.**– Iharduera sindikala burutu ahal izateko baldintzak.

1.- Hitzarmen honetako erakunde sindikalek, ekintza sindikalak burutzeko, kontuan hartu beharko dute indarrean dagoen legerian adierazitakoa, bai eta eskubide sindikalei eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan zeregin sindikaletan aritzeari buruzko oinarriko hitzarmenean jasotakoa ere.

2.- Behar bezala eraturiko atal sindikalek izendatutako ordezkari sindikalak, Enpresa Batzordeko kide ez badira, batzorde horretako kideentzat onartuta dauden garantia berberak izango dituzte.

#### 40. artikulua.

Ordu sindikalak. Enpresa Batzordeko kideek eta hitzarmen hau sinatu duten erakundeen ordezkari sindikalek, aurreko artikulua lehenean atalean aipaturiko legeria aplikatzeak dakarrenaz gain, hogeita bost orduko kreditua izango dute hilabetero ekintza sindikaletan aritzeko, batzorde hartatik sortutakoetan burutu beharreko zereginak direla eta.

Premia handiko edo ezinbesteko arrazoi behar bezala justifikatuak daudenean izan ezik, Enpresa Batzordeko kideek eta sindikatu etako ordezkariak, baldin eta liberazio osoa ez badaukate edota euren ordu-kredituak aurrez ezarritako egutegi batean antolatuta

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

#### 4.- Excedencia por cuidado de hijo a cargo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, 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 cuya participación deberá ser convocado por la UPV / EHU, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Los sucesivos hijos 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/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

### TÍTULO III

#### ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

**Artículo 39.**– Condiciones en la que se desarrollará la actividad sindical.

1.- La acción sindical de las Organizaciones Sindicales del presente Convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal y en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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 40.

Horas sindicales. Los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales de las Organizaciones signatarias del presente Convenio dispondrán, además del que resulte por aplicación de lo dispuesto en la normativa prevista en el apartado primero del artículo anterior, de un crédito horario suplementario de veinticinco 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.

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

ez badituzte, 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dute dagokien kreditua erabiliko dutela.

**41. artikulua.**– Zeregin sindikaletarako dirua.

UPV / EHUK 440.000 PTA emango ditu zeregin sindikalak betetzeko, eta erakunde sindikalen artean banatuko da, daukaten ordezkartzaren proportzioan.

Aurrekontu-ekitaldia amaitu eta handik hilabete-ra, diru horren kargura egindako ihardueren memoria aurkeztu beharko dute erakunde sindikalek.

**42. artikulua.**– Lokal sindikalak.

UPV / EHUK lokal bana emango du Bizkai, Gipuzkoa eta Arabako Campusetan langileen batzarrek eta enpresa-batzordeek erabil dezaten aldi berean, eta sindikatuek elkarrekin bilerak egin ditzaten. Antzeko beste lokal batzuk izendatu ezean, gela horiek orain arte hiru campusetan langileen batzarretarako eta enpresa-batzordeetarako egon diren berberak izango dira. Era berean, Unibertsitateak gela bana jarriko du sindikatuentzat campus bakoitzean, euren atal sindikalek erabil dezaten, eta beti ere Unibertsitateko eremuaren barruan. Ezinezkoa izango balitz, UPV / EHUK konpromezua hartzen du lokalak alokairuan hartzeko. Alokatzeko garaian, Unibertsitateko eremutik hurbil egoteari eta prezioei emango zaie garrantzia.

**43. artikulua.**– Iragarki-taulak.

Langileei interesatu ahal zaizkien oharrak errazago zabaltzeko, Unibertsitateak iragarki-taula jarriko du sindikatuen eskura, langunean kokatu beharko dena eta ondo ikusten den tokian -ahal bada orduak kontrolatzeko erlojuaren ondoan-.

**44. artikulua.**– Baliabide materialak.

UPV / EHUK, Estatuko Buletin Ofizialean eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian harpidetza egingo du Enpresa Batzordean ordezkaritza duten erakunde sindikal bakoitzarentzat. Batzorde Pareki-deak zehaztuko du sindikatu bakoitzari bulegoko zein material eman behar zaion, 41. artikuluan esandakoari kalterik egin gabe.

**45. artikulua.**– Liberatu sindikalak.

Liberatu sindikalek ihardunean dauden langileen tratamendu bera izango dute, ondorio guztietarako.

Gutxienez hiru urtez jarraian liberatu sindikalak izan direnek eskubidea eta lehentasuna izango dute, euren lanpostura itzultzen direnean, aurreneko sei hi-

calendario predeterminado, comunicará con al menos 24 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda.

**Artículo 41.**– Fondos para la actividad sindical.

La UPV / EHU subvencionará la actividad sindical con la cantidad de 440.000 PTA, a repartir entre las Organizaciones Sindicales en proporción a su representatividad.

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 42.**– Locales sindicales.

La UPV / EHU destinará un local en los Campus de Bizkaia, Gipuzkoa y Araba para su utilización indistinta por las Juntas de Personal y Comité de Empresa y la celebración de reuniones conjuntas de Secciones Sindicales. Salvo asignación de otros distintos de similares características, los citados locales serán los hasta ahora disponibles en los respectivos Campus para las Juntas de Personal y Comité de Empresa. Igualmente asignará a cada una de las Organizaciones Sindicales de la UPV / EHU para su utilización por las Secciones Sindicales respectivas, un local en cada Campus, dentro del recinto universitario. En caso de que esto no fuera posible, la UPV / EHU se compromete a facilitar locales en régimen de alquiler, ponderándose la cercanía a los recintos universitarios y el precio del mismo.

**Artículo 43.**– Tablones de Anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as trabajadores/as, la Universidad pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo, preferentemente junto al reloj de control horario.

**Artículo 44.**– Medios materiales.

La UPV / EHU realizará una suscripción al Boletín Oficial del Estado y al Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma del País Vasco para cada una de las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa, siendo competencia de la Comisión Paritaria, la especificación de los materiales de oficina que se hayan de asignar a cada una de las secciones sindicales, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 41.

**Artículo 45.**– Liberados/as sindicales.

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

Los/as liberados/as sindicales con un ejercicio mínimo continuado de tres años en esta situación, tendrán derecho, durante el semestre siguiente a su rein-

labeetan UPV / EHUko administrazioak antolatutako ikastaroetara joateko. Une horretan euren lanpostuaren berezitasunerako egokia den ikastarorik ez balego, UPV / EHUko administrazioak behar diren baliabideak jarriko ditu helburu hori betetzeko.

#### **46. artikulua.**– Atal sindikalak.

UPV / EHUen legalki eraturiko atal sindikal bakoitzak, urtean 18 ordu izango ditu guztira, bere ki-deen bilerak lan-ordutegiaren barruan egin ahal izateko. Bilera horien berri eman beharko zaio UPV / EHUko Gerentziari, bilera egin baino gutxienez 48 ordu lehenago.

1.– Atal sindikalek, Enpresa Batzordeari aitortzen zaizkion informazio-eskubide berak izango dituzte. Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak ematen dizkien eskubide guztiak jasoko dituzte.

2.– Unibertsitateak, hamar egunero, aldi baterako egindako lan-kontratuen kopiak igorriko ditu atal sindikaletara.

3.– Unibertsitateak bere barruko organoek argitaratzen dituzten testuen ale bana emango die atal sindikalei, baldin eta testu horien edukiak hitzarmen honen barruan dauden langileei eragiten badie. Edozelan ere, Gobernu Batzarraren bileretako akten kopiak bidaliko dizkie, eranskinekin batera.

#### IV. TITULUA LAN-SEGURTASUNA ETA OSASUNA

#### **47. artikulua.**– Aurrezaintzako Zerbitzua.

UPV / EHUk bere Aurrezaintzako Zerbitzua eratu du 1998. urtean, Campusarteko Segurutasun eta Osasun Batzordearen iritzia ezagutu eta gero.

#### **48. artikulua.**– Aurrezaintzako ordezkariak.

1.– Hauexek izango dira aurrezaintzako ordezkariak: laneko arriskuak aurrea hartzeko alorrean egin-kizun bereziak burutzen dituzten langileen ordezkariak. Dena den, beste hauek ere izan ahal dira aurrezaintzako ordezkariak: langileen edo sindikatuen ordezkariak ez izan arren, Enpresa Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuak horretarako izendatzen dituzten langile publikoak.

2.– Aurrezaintzako ordezkariak laneko arriskuei aurrea hartzeko lanetan ematen duten denbora ordezkari lanetan emandako denboratzat hartuko da, Eskubide Sindikalen Oinarrizko Hitzarmenean eta aplikatu beharreko legerian hilabete bakoitzeko izendatuta dauden ordu ordainduak kontatzeko orduan. Edozelan ere, ondoko zeregin hauetan emandako denbora lan efektiboan emandakotzat joko da, eta,

corporación 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 46.**– Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical legalmente constituida en la UPV / EHU dispondrá de un total de 18 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 cada diez días a las Secciones Sindicales copia de los contratos laborales temporales 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 de la Junta de Gobierno, junto con sus anexos.

#### TÍTULO IV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 47.**– Servicio de Prevención.

La UPV / EHU constituirá un Servicio de Prevención propio, previa consulta del Comité de Seguridad y Salud Intercampus, durante el transcurso del año 1998.

#### **Artículo 48.**– Delegados/as de Prevención.

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

2.– El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de 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



beraz, ez da ordu-kredituetatik kenduko: Segurtasun eta Osasun Batzordeko bileretan edota arriskuei aurrea hartzearen inguruan administrazioak antolatutako bestelako bileretan emandakoa; laneko ingurunea aurrezaintzeko ebaluazioetan teknikariak laguntzen emandakoa, eta languneak ikusi eta aztertzen Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzakoekin emandakoa; eta langileen osasunak izandako kalteak ezagutzen emandakoa -lanorduetatik kanpo ere joan ahal izango dira gertaeren tokira, zer jazo den jakiteko-.

Enpresa Batzordeko kide edo ordezkari sindikal ez diren aurrezaintzako ordezkariak hamar orduko kreditua izango dute hilabeteen, lan-baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzeko, laneko arriskuei aurrea hartzeko legeaz bat. Ordu horiek ezingo dira pilatu languneen ikustaldiak egiteko, eta zerbitzuaren premien arabera hartuko dira.

UPV / EHUKo laneko segurtasun eta osasun batzordeek programatutako ihardueren barruan, beharrezkoak izan daitezkeen orduak eman ahal izango zaizkie aurrezaintzako ordezkariari, haietan zehaturiko zereginak aurrera eramateko.

3.- Administrazioak behar diren baliabideak eta prestakuntza eman beharko dizkie aurrezaintzako ordezkariari beren lana egin ahal izan dezaten. Horretarako, UPV / EHUk aurrekontu-sail berezi bat onartuko du urtero.

Prestakuntzan emandako denbora lanean emandakotzat joko da ondorio guztietarako.

**49. artikulua.**- Campusarteko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeak.

Segurtasun eta Osasun Batzordea, kasuan kasuko esparruan, kide anitzek osatutako organo parekidea da. Hauexek dira bere helburuak: aldiro eta erregulartasunez, erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzearen inguruan dauden plan, programa eta ebaluaketak aztertzea eta euren gainean proposamenak egitea, bai eta, Laneko Segurtasun eta Osasunari dagokionez, politika egokia hartu, gorde eta hobe dadin zaintzea ere.

1.- Hamazortzi kidek osatzen dute Campusarteko Segurtasun eta Osasun Batzordea. Horietatik, bederatzi Administrazioak izendatzen ditu, campusetako segurtasun eta osasun batzordeetako buruak egongo direlarik. Bederatzi horietako bat batzordeko burua

de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos, así como, el correspondiente a acompañar a los/as Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de trabajo; así como el destinado a conocer los daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Los/as Delegados/as de Prevención, que no tuvieron la condición de miembros del Comité de Empresa o de Delegados/as 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, al objeto del ejercicio de 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 los/as Delegados/as de Prevención los créditos horarios necesarios para llegar a cabo las funciones que en aquéllas se determinen.

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

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

**Artículo 49.**- Comité de Seguridad y Salud Intercampus 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 en los Organismos Públicos y para velar de la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud.

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

da izango da, eta beste bat idazkaria. Gainontzeko bederatzia, erakunde sindikalek izendaturiko aurrezaintzako ordezkariak. Sindikatu bakoitzak gutxienez ordezkari bat izango du, eta gainerako hirurak sindikatuek daukaten ordezkartzaren proportzioan banatuko dira. Horietako sei, gutxienez, campusetako segurtasun eta osasun batzordeetakoak izango dira, irudi horri atxikitako ahalmenekin. Batzorde honen aginpidea hiru lurralde historikoetako campusetara zabalduko da.

2.- Campus bakoitzeko segurtasun eta osasun batzordeak hamabi kide osatuko dituzte. Horietatik, sei Administrazioak izendatuko ditu (bat batzordeko burua izango da, eta beste bat idazkaria). Gainontzeko seirak, erakunde sindikalek izendaturiko aurrezaintzako ordezkariak, sindikatu bakoitzak gutxienez ordezkari bat izango duelarik.

Batzorde horietako bakoitzaren aginpidea kasuan kasuko campusean dauden ikastegi guztietara zabalduko da.

**50. artikulua.**- Batzordearen eginkizun eta helburuak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ohiko zereginak burutuz beteko du bere eginkizuna. Hauek izango ditu helburu:

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

Lan hori honako emaitzak lortze aldera egingo dute:

- Arriskuen iturri nagusiak antzeman eta lekurtzea (istripueekin edo laneko gaixotasunekin maiznik erlazionatzen diren materiale, makina, tresna eta egoerak zehatzuz, eta halako gorabeherak errazen sortzen dituzten zereginak deskribatuz).

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

- Tresneria eta materialak aztertu behar direnean halaxe ohartaraztea.

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

- Langileak hezi beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak antzematea.

- Istripuak eragin ditzakeen gaitasun falta edo erazgozpen fisikorik balego, langilea bere lanpostura egokitzeko modua zehaztea.

2.- Larrialdietarako planak. Ekintza guztien helburua larrialdietarako plana egitea izango da, lanpostu bakoitzean biltzen diren arriskuak adieraziko di-

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 pertenecientes a cada Campus respectivo.

**Artículo 50.**- 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 accidentes y enfermedades 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.

- Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

2.- Elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención de Riesgos: Todas estas acciones estarán dirigidas a la eliminación

tuena -segurtasunezkoak, psikosozialak, ergonomikoak, gehiegizko lan fisikoari dagozkionak, mikroklimari zor zaizkionak-.

3.- Erabakiak eta arauak. Batzordeak berak antzemandako egoeren aurrean, edota edozein langilek egindako salaketa edo erreklamazioak aintzat izanda, Segurtasun eta Osasun Batzordeak dagozkion txosten teknikoak egingo ditu, eta ondoren bere proposamenak aurkeztuko dizkio Errektoregoari instalazio edo lokalak bermoldatzeko, tresneria aldatu edo berria erosteko, edo egoki deritzon beste edozein neurri hartzeko.

Hauexek lirateke egin beharreko lehen zereginak:

- Larrialdietarako plana egitea, UPV / EHUKo lantokiak indarreko arauetara egokitzeko, hala suteei aurrea hartu, beroriek antzeman eta amatatzeari dagokionez, nola elbarrientzako sarrerei, argiei, benti-lazioari, larrialdietako irteerei eta ebakuazio-sistemari dagokionez ere.

- Produktu edo hondakin pozoitsu edo arrisku-tsuak manipulatu, tratatu eta biltzeaz unibertsitateak dauzkan arauak bete daitezen zaintzea. Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio lan-istripuen mutuarekiko elkartzearen baldintzetan egiten diren aldaketak onartzea, edota oraintxe kontratatuta dauden mutuen ordeaz beste batzuk kontratatzeari onepena ematea.

4.- Eguneratze-lana. Batzordea jakinaren gainean egon beharko da laneko segurtasun eta osasunaz argitaratzen diren arau, teknika eta neurriez, eta horiek denak UPV / EHUn aplikatu daitezen arduratuko da.

Zehatz esanda, hauek dira: 1.- Administrazioaren aldizkako txostenak aztertu eta kontuan hartzea, eta laneko segurtasun eta osasunean aginpidea daukaten erakundeek emandako gomendioak bete daitezen arduratzea; 2.- aldiroko informazio-sistemak eta boletinak sortzea bultzatuko du, UPV / EHUKo langileek izandako lan-istripu eta gaixotasunen indize eta estatistikak ezagutzeko modua egon dadin.

5.- Informatze-lana. Segurtasun eta osasun batzordeak edo zaindarien proposatu eta aurrera eramandako ekintza hauen bitartez burutuko da: datuak eta azalpenak zabaltzeko bilerak; segurtasuna bultzatzea; kartelak eta erakusketak; programa zehatz baten inguruko kanpaina trinkoak; ikastaroak eta saioak.

**51. artikulua.**- Aurrezaintzako osasun-azterketak.

los riesgos de seguridad, higiénicos, psicosociales, ergonómicos, de sobrecarga física o de microclima 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 ó ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajador/a, 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.

Como primeras tareas en este campo se acuerdan las siguientes:

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

- Velar por el cumplimiento de la normativa universitaria de manipulación, tratamiento y almacenamiento de productos y residuos tóxicos o peligrosos. 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: 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. 2.- Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades laborales 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 vigilantes de seguridad e higiene de las siguientes actividades: celebración de reuniones divulgativas; promoción de la seguridad; carteles y exhibiciones; campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa; cursos y demostraciones.

**Artículo 51.**- Reconocimientos médicos preventivos.

Ondoko ataletan zehazten den bezala egingo dira:

1.- Unibertsitatean lanean hasteko azterketa. Derriogorrezkoa izango da eta langilea UPV / EHU lanean hasi ondoren egingo da. Lanean denbora eraman arren osasunerako arriskugarriak izan daitezkeen zeregin berriak burutu behar direnean ere egingo da. Laneko gaixotasunen arriskua duten lanpostuak bete behar direnean, lanean hasi baino lehenago egingo zaie osasun-azterketa lanpostu horietara joango diren langileei.

2.- Urteroko osasun-azterketa arrunta. UPV / EHUk, bertako langileen osasuna zaintzeko azterketak egin beharko ditu, lanari atxikitako arriskuei aurrea hartzeko. Azterketa horiek borondatezkoak izango dira.

Azterketa hauek nolakoak izango diren eta noize-ro burutuko, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu beharko du, Zerbitzu Medikoaren proposamena aintzat hartuta.

3.- Osasun-azterketa bereziak.

- Zerbitzu Medikoaren iritzian, osasunerako arrisku-faktoreek ukiturik egon daitezkeen pertsonen, bai lanpostuaren baldintzak edo osasun-azterketa arruntan antzemaniko sintomatetik, osasun-azterketa bereziak egingo zaizkie.

Azterketa-meta hau pertsona interesatuek ere eskatu ahal izango dute, eskari hauei inguruko erabakia Zerbitzu Medikoari dagokiolarik.

4.- Arau orokorrak.

- Osasun-azterketa arruntak borondatezkoak izango dira, izaera orokorreko lege-arautegiaren aplikazioari kalterik egiteke, halako kasuetan eta aurretasunaz, Segurtasun eta Higienarako Batzordeari jakinaraziz.

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

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

**52. artikulua.**- Egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak.

Se procederá a realizarlos de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

1.- Reconocimiento previo o de ingreso. Tendrá carácter obligatorio y se efectuará 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 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 Servicio Médico.

3.- Reconocimientos específicos:

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

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

4.- Normas generales.

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

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

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

5.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se crearán los Servicios Médicos de Gipuzkoa y Araba.

**Artículo 52.**- Situaciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

1.- Kausen ezereztapena. Unibertsitateak behar diren neurriak hartuko ditu UPV / EHUko lanpostuetan egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak desagertu daitezten, edo behera egin dezaten.

2.- Edozein langilek eskatu ahal izango du aurrezaintzako ordezkari bat bere lanlekura joatea, lanbaldintzen egoera aztertu eta kontrolatzeko.

3.- Berehalako arriskua dakarten egoerak.

Laneko arriskuei aurrea hartzeko legeko 21. artikuluari jarraiki, langileei iruditzen zaienean beren lanagatik arrisku larria edo berehalakoa etorri ahal zaiela, egin behar duten lana idatziz deskribatuta eman dakiela eskatu ahal izango dute.

**53. artikulua.**– Osasun-arazoengatik lanpostuz aldatzea.

1.- Osasun-arazoak edota akats fisiko edo psikikoek direla eta, beren lanpostuari dagozkion zereginak betetzeko betirako ezindurik dauden pertsonen lehentasunezko eskubidea izango dute beren talde edo mailan hutsik geratzen diren lanpostuak betetzeko, horretarako behar den gaitasun profesionala eta gaitasun fisiko edo psikiko egokia baldin badaukate, eta ezintasun iraunkorraren egoera ez badaude (guztizkoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia).

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

Kasu horretan, eta aldaketak langileak gutxiago kobratzea balekar, jatorrizko lanpostuaren ordain-maila errespetatuko da.

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

Artikulu hau aplikatzen den kasu guztietan, jakinaren gainean jarri beharko da hitzarmen honetan aipaturiko Batzorde Parekidea.

2.- Haurdun dauden edota ume izan berri duten emakume langileen kasuan, euren lanpostuaren maila bereko beste lanpostu bat betetzeko eskubidea izango dute, betetzen ari diren lanpostuaren baldintzak emakumearentzat edo fetuarentzat arriskugarriak izan daitezkeenean. Hori egitea ezinezkoa baltz, eta maila beheragoko lanpostu batera joan beharko balira, euren lanpostuari dagokion ordainketa osoa jasoko dute.

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.- Situaciones de riesgo inminente.

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

**Artículo 53.**– Cambio de puesto por motivos de salud.

1.- El personal que se viera impedido con carácter permanente para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, por razón de enfermedad o defecto físico o psíquico, y no hubiera sido declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, tendrá derecho preferente a la provisión de aquellas otras vacantes, propias de su Grupo o Categoría Profesional, para las que reúna la suficiente aptitud profesional y la adecuada capacitación física y psíquica.

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

En este supuesto, y en el caso de conllevar una reducción retributiva, se mantendrá el nivel de la plaza de origen.

Se informará a la Comisión Paritaria prevista en este Convenio de los casos en que se aplique el presente artículo.

2.- Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, cuando las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, tendrán derecho a ser destinadas a otro puesto de trabajo de su misma Categoría. En caso de que no fuera posible y hubieren de ser destinadas a un puesto de nivel inferior tendrán derecho al conjunto de las retribuciones propias de su puesto.

Neurri hauek ere aplikatu izango dira bularra emateko denboraldian, lan-baldintzak arrikusgarriak badira amarentzat edo umearentzat, eta hala ziurtatzen badu langilearen medikuak.

**54. artikulua.**– Laneko arropa eta babes indibidualerako ekipoa.

1.– Unibertsitateak, bertako sail edo zerbitzuen bitartez, langile bakoitzari laneko arropa edo babes indibidualerako ekipoa emango dio, bere segurtasun eta osasunerako baldintza egokietan lan egin dezan.

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

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

4.– Segurtasun eta Osasun Batzordearen iritziz laborategietan erabiltzen diren arropak garbitu eta mantentzea osasunerako arriskugarria izan daitekeenean, Unibertsitateak hartuko du bere gain lan horiek egitea.

**55. artikulua.**– Pantailekin lan egitea.

Lanaldi osoa pantailekin lan egiten ematen duten langileen kasuan, lanpostu bakoitza xehetasunez aztertuko da eta, Segurtasun eta Osasun Batzordeak txostena eman ondoren, egoki diren neurri zuzentzaileak hartuko dira, hala nola lanean etenak egitea edota zereginaz aldatzea.

#### V. TITULUA

#### ETENGABEKO PRESTAKUNTZA, HOBKUNTZA, BIRZIKLATZEA ETA EUSKALDUNTZEA

**56. artikulua.**– Prestakuntza, Hobekuntza eta Birziklatzerako Batzordea.

1.– Prestakuntza, Hobekuntza eta Birziklatzerako Batzordeak, hitzarmen honen esparruan sartzen diren administrazio eta zerbitzuetako langileen prestakuntza, hobekuntza eta birziklatze-lanak planifikatu, kontrolatu eta zainduko ditu.

Enpresa Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuetako ordezkari banak osatuko du batzorde hori, bai eta Administrazioaren beste horrenbeste ordezkari ere, hauetako bat batzordeko burua izango delarik. Era berean, Batzordearen bileretan sindikatuek aholkulari bana eraman ahal izango dute gehienez ere, sindikatuek izendatuta dauzkaten ordu-kredituen kontura.

Estas medidas podrán ser también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

**Artículo 54.**– Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

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

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

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

**Artículo 55.**– Trabajo con pantallas de visualización.

En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización, se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, a establecer las medidas correctoras oportunas, contemplándose, entre éstas, posibles pautas de descanso y/o cambios de actividad laboral.

#### TÍTULO V

#### FORMACIÓN PERMANENTE, PERFECCIONAMIENTO, RECICLAJE Y EUSKALDUNIZACIÓN

**Artículo 56.**– Comisión de Formación, Perfeccionamiento y Reciclaje.

1.– Será competencia de la Comisión de Formación, Perfeccionamiento y Reciclaje la planificación, control y seguimiento de las actividades de formación, perfeccionamiento y reciclaje del Personal de Administración y Servicios incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

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

2.- Batzordeak prestakuntza-planen eraketa aztertu du eta ikastaroak adjudikatzeko irizpideak ezarri ere bai. Lanbide-heziketa eta hobekuntzarako ikastaroetan parte hartzeko pertsonalak egin ditzakeen eskaera guztiak onartzeko ahalegina egingo du batzordeak, lanpostuaren eginkizunekin edo lan-mailaz igotzearekin zuzenean erlazionaturik egongo direlarik.

Hobekuntzako ikastaroez gain, langileei etorkizunean lanbidean igotzen lagundu ahal dieten ikastaroak antolatuko ditu batzorde honek.

Dena dela, ikastaroetara ahalik eta gehien joatea bermatuko da eta langileak hautatzean berdintasun-irizpideak erabiliko dira.

3.- UPV / EHUK, titulu honek aipatzen dituen heziketa eta hobekuntza-lanetarako emango dituen ekonomi baliabideen zenbatekoa, 20 milioi pezetakoa izango da 1997. urterako. Diru-kopuru hori baino ez da emango, hau da, UPV / EHUko langileen lan-baldintzak arautzeko akordioaren aplikazio-eremuan sartzen diren langile guztientzat izango da.

Diru-kopuru horretan ez dira sartzen langileak euskalduntzeko egongo diren kopuruak. Era berean, ekitaldi honetatik aurrera, ez dira sartuko atal honetan aurrezaintzako ordezkariak prestatzeko kopuruak.

#### 57. artikulua.- Euskalduntzea.

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

a) Derrigorrezko data batekin hizkuntz eskakizuna ezarrita daukaten lan-kontratuko langile finkoek eskubidea izango dute antolatzen diren ikastaroetara dohainik joateko, harik eta bere lanpostuko hizkuntz eskakizuna bete arte. Berorietan emandako denbora lan efektiboan emandakotzat joko da, horretarako ezarrita dauden ordu-kredituen barruan.

b) Derrigorrezko datarik gabeko hizkuntz eskakizuna ezarrita daukaten lan-kontratuko langile finkoak antolatzen diren ikastaroetara joan ahal izango dira, zerbitzuaren premiak behin bete ondoren eta bere lanpostuari izendatu zaion hizkuntz eskakizuna bete arte. Berorietan emandako denbora lan efektiboan emandakotzat joko da, horretarako ezarrita dauden ordu-kredituen barruan.

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

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

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

3.- La cuantía de los recursos económicos que destinará la UPV / EHU a las tareas de formación y perfeccionamiento del personal al que se refiere este Título será para el año 1997 de 20 millones de pesetas y será única para su utilización conjunta para este fin por el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la UPV / EHU.

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

#### Artículo 57.- Euskaldunización.

1.- La UPV / EHU procurará la euskaldunización del personal a su servicio, mediante los cursos de formación que al efecto se establezcan. Atendiendo a las fechas de preceptividad fijadas, la UPV / EHU garantizará a los/as trabajadores/as, 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) Todo 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 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.

2.- Beren lanpostuari dagokion hizkuntz eskakizuna baino gorago euskalduntze edo alfabetatze-maila altuagoak lortu gura dituzten lan-kontratuko langileek lan-orduetatik kanpo egin beharko dituzte ikastaroak, eta UPV / EHUK ordainduko dizkie matriculako gastuak eta, dagokionean, barnetegikoak. Horrela jarraitu ahal izateko, langileek ikastaro horien aprobetxamendu mailaren bat bermatu beharko dute, kasuan Euskara Errektoreordetzak ezarri eta neurtuko duena. Lan-orduen barruan IVAPek antola ditzakeen deialdi berezien kasuan, langileek baimena izango dute horietara joateko ordu horietan.

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

3.- Aldi baterako lan-kontratua duten langileek euskara ikastaroak egitea UPV / EHUren aurrekontuen menpe egongo da (zehatzago esanda, 4.1. programarako dagoen diruaren menpe), zerbitzuaren premiak behin bete ondoren. Euskalduntze Batzordeak egongo du aurrekontu-partidaren banaketa.

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

4.- Euskalduntze Batzordea eratuko da, aurreko artikuluetan euskalduntzerako ezarritako sistemaren inguruan sor daitezkeen arazoez arduratuko dena, eta, zehatzago, ikastaroen eskaintzaren ezaugarriez, eskaerak erabakitzeko irizpideez, eta langile eta lanharremanen kontuetan gai honek sor ditzakeen arazoez.

2.- El personal laboral que desee acceder a niveles de euskaldunización y/o alfabetización superiores al perfil correspondiente al puesto de trabajo que ocupen deberán realizar los cursos fuera del horario laboral y le serán sufragados por la UPV / EHU, los gastos de matrícula y, en su caso los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada a la garantía de cierto nivel de aprovechamiento por parte de los/as empleados/as públicos que, en su caso, será fijado y contrastado por el Vicerrectorado de Euskara. Únicamente en el supuesto de convocatorias específicas realizadas por el IVAP de cursos que se desarrollen dentro del horario laboral, será autorizado el personal a acudir a los mismos en este horario.

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

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

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

4.- Se acuerda la constitución de una Comisión de Euskaldunización que entenderá sobre la problemática que pueda suscitarse en torno al sistema de euskaldunización establecido en los artículos precedentes y, en concreto, respecto de las características de la oferta de los cursos, criterios de resolución de las peticiones, y cuantos problemas de personal y relaciones laborales puedan producirse en esta materia.



Batzorde horretan, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakoa ordezkari bana egongo da, eta administrazioak beste horrenbeste ordezkari izango ditu, horietako bat batzordeko burua izango delarik. Era berean, batzorde horren bileretara sindikatu bakoitzak aholkulari bat eraman ahal izango du gehienez ere, sindikatuen ordu-kredituen kontura.

5.- Euskalduntze-ikastaroetara joateko lehentasun-irizpideak aldatu ahal izango dira, hizkuntz plangintzaren bigarren aldia indarrean sartuko denean.

6.- Hizkuntz plangintzaren bigarren aldiaren aplikazioa Enpresa Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuekin negoziatuko da, hitzarmen honen aplikazioaren eremuan, bai eta hizkuntz eskakizunen derrigortasuna esleitzeko sistema ere.

#### VI. TITULUA LANALDIA, EGUTEGIA, ORDUTEGIA ETA OPORRALDIA

**58. artikulua.**– Lanaldia, ordutegia eta oporraldia.

1.– Lan efektiboaren urteroko lanaldi arautua 1660 ordutakoa izango da 1997. urterako. Hurrengo ekitaldietarako, eta honako hau ordezkatu lukeen bestelako hitzarmenik ezean, lanaldi hori UPV / EHUko pertsonal funtzionarioaren lan-baldintzak arautzeko akordioaren aplikazio-esparruko langileei aplikatuko zaie.

2.– Oporraldiaren erregimena eta lanaldiaren banaketa hurrengo artikuluan agertzen dena izango da, bertan adierazitako moduan. Honen arabera, Unibertsitateak, hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikalekiko negoziaketaren ostean, urtero lan-egutegia zehaztu eta erakutsiko du, langileak jakinaren gainean egon daitezten.

3.– Arduraldi berezien kasuak Batzorde Parekidean eztabaidatuko dira.

**59. artikulua.**– Lan-egutegia eta oporraldi-sistema.

#### 1.– OHIKO LANALDIA

Lanaldi arautu efektiboa, astelehenetik ostegunera, lanaldi zatituaren erregimenean egingo da, gutxienez dela ordu beteko eta gehienez ordu t'erdiko iraupena izango duen bazkaltzeko etenaldiarekin. Lanerako sarrea 8:00ak eta 9:00ak artean egingo da, eta irteera eguneroko lanaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero.

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

5.– El orden de prioridad para la asistencia a cursos de euskaldunización podrá ser modificado en su caso como consecuencia de la implantación del segundo Período de Planificación Lingüística.

6.– Serán objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa los criterios, la aplicación del segundo período de planificación lingüística en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y el correspondiente sistema de asignación de la preceptividad de los perfiles lingüísticos.

#### TÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES.

**Artículo 58.**– Jornada, horario y vacaciones.

1.– La jornada anual normalizada de trabajo efectivo será de 1660 horas para el año 1997. Para sucesivos ejercicios, y en defecto de ulteriores Convenios, dicha jornada será la que resulte de aplicación al personal incluido dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal funcionario al servicio de la UPV / EHU.

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

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

**Artículo 59.**– Calendario laboral y régimen de vacaciones.

#### 1.– JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

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

Ostiraletako lanaldia era jarraian egingo da. Sartzeko ordua 8:00ak eta 8:30ak artean izango da, eta irteteko 15:00etatik aurrera, eguneroko lanaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero.

## 2.- UDAKO LANALDI JARRAIA

15 astean zehar, lanaldia era jarraian burutuko da, lanera 8:00ak eta 9:00ak artean sartuz eta 14:30etatik aurrera ateraz, eguneroko lanaldiari dagozkion lan-ordu efektiboak bete eta gero. Hitzarmen hau sinatu duten erakunde sindikalekin honen aurkako erabakirik hartzen ez bada, lanaldi jarraiko 15 asteak ekainaren 1etik irailaren 30era artekoak izango dira.

## 3.- JAIEGUNAK

Lan ez egiteko egunak hauek baino ez dira izango:

- Urte osoko igandeak.
- Eusko Jaurlaritzako Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak onartutako jaiegunak.
- Eusko Jaurlaritzako Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko lurralde-ordezkariek ezarritako lekuan lekuko jaia.
- Abenduaren 24a eta 31a.
- Urte osoko larunbatak, jaiegun berreskuratua baitira.
- Ikastegi bakoitzaren zaindariaren jaieguna. Errektorego, Errektoreordetza eta Gerentziari loturiko eta Bizkaiko Campusean kokaturiko zerbitzuen kasuan irailaren lehenengo astelehena izango da; Arabako eta Gipuzkoako campusetako zerbitzu zentralen kasuan, bere garaian zehaztuko den eguna.

## 4.- BAIMEN-TXANDA BERRESKURATUAK

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

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

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

## 2.- JORNADA CONTINUA

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

## 3.- FESTIVOS

Se considerarán, exclusivamente, como días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- Las festividades locales que se establezcan por los Delegados Territoriales del mencionado Departamento del Gobierno Vasco.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Los sábados de todo el año, que se considerarán festivos recuperados.
- El día de la festividad patronal del respectivo Centro, que lo será en el caso de los servicios adscritos al Rectorado, Vicerrectorados y Gerencia, radicados en el Territorio Histórico de Bizkaia, el primer lunes del mes de septiembre y el día que así se determine en los Servicios Centrales de los Campus de Álava y Gipuzkoa.

## 4.- TURNOS DE PERMISO RECUPERADOS

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

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

4.3.- Baimen ordainduak dirauen bitartean langileak baxa hartu beharko balu amatasunagatik edo ezintasun iragankorra dela kausa, interesatuak baimen ordaindua etengo du, eta altaren osteko hiru hilabeteen barruan hartu ahal izango ditu geratzen zaizkion egunak, beti ere dagokion urtearen barruan eta zerbitzuaren premiak errespetatuz. Salbuespenez, baimena eman ahal izango da Gabonetako txandari dagozkionak hurrengo urteko martxoaren 31ra artean hartzeko.

4.4.- Urte osoan zerbitzuak emango ez dituen pertsonalak, baimen berreskuratuetakoa egunak gozatzeko eskubidea izango du, emaniko zerbitzuen araberako denboraren portzioaz.

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

#### 5.- LANGILEEK NAHI DITUZTENEAN HARTZEKO EGUNAK

Langileek, urte bakoitzeko lan-egutegiari jarraiki, egunak izango dituzte, nahi dituztenean hartzeko. Langileek erabakiko dute noiz hartuko dituzten egunok, baina kontuan izanda beti zerbitzuaren premiak.

#### 6.- OPORRALDIAK

6.1. a) Langileek hilabeteko oporraldi ordaindua izateko eskubidea izango dute, edo, bestela, lanean urtebete baino denbora gutxiago eman badute, proportzioan dagozkien egunak hartzeko. Oporrak ekainetik irailera hartu beharko dira, zerbitzuaren premiak gordeta.

Opor egunak kontatzerakoan, Lurralde Historiko bakoitzean abuztuak dituen lanegunak hartuko dira abiapuntutzat. Beraz, hilabeteko oporraldi baimendua campuseko lanegunen kopurua baino luzeagoa balitz, desoreka hori berdindu egin beharko litzateke.

Ikastegiak zerbitzuek edo atalek onartu beharko dituzten bertako langileen oporrak. Kasuan kasuko Campuseko Gerenteordetzak adostasuna azaldu ondoren, ikastegiko administratzaileak onetsi beharko du.

Errektoreordetza eta Campusetako Gerenteordetzako langileen kasuan, berriz, campuseko errektorordeek onartu beharko dute. Errektoreordetzen kasuan, dagokion kasuko errektoreordeak onespenean eman beharko dio aurretik.

4.3.- Las situaciones de Incapacidad Temporal y de maternidad durante el turno de permiso recuperado interrumpirán su disfrute, teniendo derecho el/la interesado/a a continuar en el disfrute de los días que restaren dentro de los tres meses siguientes a la fecha de alta, siempre dentro del año a que correspondiese, respetando las necesidades de servicio. Excepcionalmente, podrá ser autorizado el disfrute de los pertenecientes al permiso de Navidad hasta el 31 de marzo del año siguiente.

4.4.- El personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, tendrá derecho al disfrute de los días de permiso recuperado en proporción al tiempo de servicios prestados.

En aquellos supuestos en los que la duración de la relación de servicio no coincida con las fechas previstas para el disfrute de los turnos de permiso recuperado, los días que por tal motivo correspondan se acumularán a los del periodo vacacional, disfrutándose o liquidándose conjuntamente con estos últimos.

#### 5.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

El personal dispondrá cada año de los días de libre disposición que correspondan en atención al calendario anual, cuyo disfrute se producirá en las fechas que, respetando las necesidades de servicio, libremente se determinen por el/la trabajador/a.

#### 6.- VACACIONES

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

Para el cómputo de la duración del periodo vacacional servirán de referencia los días laborables del mes de agosto en cada uno de los Territorios Históricos. En consecuencia, en el supuesto de que el mes de vacaciones autorizado superara el número de días laborables del Campus, habrá de ser practicado el ajuste horario correspondiente.

Por parte de los Servicios o Secciones de Centro se autorizará el cuadro de vacaciones que, una vez informado positivamente por la Vicegerencia de Campus respectiva, será aprobado por el/la Administrador/a correspondiente.

Respecto del personal adscrito a los Vicerrectorados y Vicegerencias de Campus, la aprobación recaerá en el Vicegerente de Campus respectivo, previo informe favorable del/de la Vicerrector/a en el primero de los casos.

Errektoregoko Zerbitzu Zentraletako langileei dagokienez, Pertsonalerako Gerentzeordetzak onartuko du egutegia, zerbitzu horietako organo gorenak onepena eman ondoren.

6.1.b) Oporrak bi zatitan hartu ahal izango dira, eta zati bakoitza, gutxienez, astebetekoa izango da.

6.1.c) Aurreko ataletan azaldua arau orokorra den arren, zerbitzu edo guneetako arduradunek astebete edo hilabeteko gozamina ontzat eman dezakete ekain-irail arteko hilabeteetatik kanpoan, Lan Harremanetako Zerbitzuari horren zergatia jakinaraziz.

Kasu hauetarako eskabideak gozatzeko ustezko epea baino gutxienez hilabete lehenago egin beharko dira, eta zerbitzu edo guneetako arduradunek eskariei data hori baino hamabost egun lehenago erantzun beharko diete.

6.1.d) Administrazioak, zerbitzuaren premiengatik, pertsonalari oporrak gozatzeko data lehenago aipaturiko alditik kanpoan jar diezaionean, hots, ekainetik irailerako hilabeteetatik landa, pertsonal horri oporraldia 5 lan egunez luzatuko dio, konpentsazio gisa.

6.1.e) Administrazioak, zerbitzuaren premiengatik, pertsonalari oporrak gozatzeko data ekainetik irailera bitartean jar diezaionean, pertsonalak bere oporretako bi aste aipaturiko aldi horren barruan bere aukeran ezartzeko eskubidea mantenduko du.

6.2.- Oporrak bitartean langileak baxa hartu beharko balu amatasunagatik edo ezintasun iragankorra dela kausa, interesatuak oporraldia eten beharko luke, eta altaren osteko sei hilabeteen barruan amaitu ahal izango luke oporraldia. Edozein kasutan, gehienez ere hurrengo urteko martxoaren 31ra arte atzeratu ahal izango du zerbitzuaren premiak errespetatzu beti ere.

6.3.- Urte osoan zerbitzuak emango ez duen pertsonalak, oporraldiko egun bana hartzeko eskubidea izango du kontratuaren indarraldiko 17 eguneko edo 8 egun baino gehiagotako frakzioagatik, sartu edo lanera itzuli zenetik abenduaren 31ra arte edo, lehenago izatekotan, bere kontratu-harremana iraungitzeko data arte iraganiko denboraren arabera.

6.4.- Oporraldia gozatzeko hartu dituen egunak direla medio, urteko lanaldi efektiboaren orduak osatzen iristen ez den pertsonalak, dagozkion orduak berreskuratzera beharturik egongo da, abenduaren 31a baino lehenago, ordu osoak eta dagokion administrazio-guneko zerbitzuaren premien arabera egin beharko duelarik. Aipaturiko zioaz urteko lanaldi efektiboa gaindituko balitz, ukituek suertaturiko soberakinarengatik konpentsatuak izateko eskubidea izango dute, berau beti ere abenduaren 31a baino lehenago burutuko dena, lanaldiko murrizketa partzial

Respecto del personal adscrito a los Servicios Centrales de Rectorado, la aprobación recaerá en la Vicegerencia de Personal, previo informe favorable del órgano superior de los mismos.

6.1.b) Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en dos períodos, con un mínimo de una semana.

6.1.c) Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, los/as Responsables de Servicios o Unidades podrán autorizar el disfrute de una semana, o de un mes, fuera de los meses entre junio y septiembre, comunicando tales circunstancias al Servicio de Relaciones Laborales.

Las solicitudes de estos casos deberán efectuarse con un plazo mínimo de antelación de un mes sobre la fecha prevista de disfrute, debiendo ser contestadas por los/as Responsables de Servicios o Unidades con una antelación mínima de 15 días sobre dicha fecha.

6.1.d) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional de 5 días laborales.

6.1.e) Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale la fecha de disfrute de vacaciones dentro del período de Junio a Septiembre el personal mantendrá el derecho a que dos de sus semanas de vacaciones sean de libre disposición dentro del período referido.

6.2.- Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad durante el período vacacional interrumpirán su disfrute, teniendo derecho el interesado a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta, pudiéndose extender como máximo hasta el día 31 de marzo del año siguiente, respetando las necesidades del Servicio.

6.3.- Para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, la duración del período vacacional será de un día laborable por cada 17 de vigencia del contrato o fracción superior a 8, según el tiempo transcurrido desde su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre o, si fuera anterior, la fecha en que expire su relación de servicio.

6.4.- El personal que, por las fechas en que se produzca el disfrute de su período vacacional, no alcance a completar las horas de jornada anual efectiva, vendrá obligado a la correspondiente recuperación horaria, que habrá de producirse con anterioridad al 31 de diciembre, por horas completas y en función de las necesidades del servicio de la correspondiente unidad administrativa. En el caso de que, por el motivo indicado, se llegara a rebasar la jornada efectiva anual, los/as afectados/as tendrán derecho a la compensación por el exceso que resulte, que deberá llevarse a cabo

edo egun osoen bidez, dagokion administrazio-gu-nearen zerbitzuaren premiekin bat eginez.

**60. artikulua.**– Ohiz kanpoko orduak.

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

2.– Langile bakoitzak ezin izango du, inola ere, hilabetean ohiz kanpoko 15 ordu baino gehiago egin, ezta urtean 80 baino gehiago ere.

3.– Ohiz kanpoko orduak, larrialdi edo katastrofe-egoeretan izan ezik, Gerentziak edo honek zehaztuko duen organoek baimendu beharko ditu. Gerentziak eginiko ordu extremen kopurua jakin eraziko die hilabete-oro Enpresa Batzordean ordezkaritza duten erakunde sindikalei.

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

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

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

Gaueko lantzat 22:00ak eta 6:00ak artean egin-koa hartuko da. Jaieguneko lana larunbat, igande edo jaiaren bezperako 22:00etatik hurrengo lan-eguneko 6:00ak arte eginikoa izango da.

VII. TITULUA  
ORDAINKETAK

**61. artikulua.**– Ordainketen sistema.

1.– Hitzarmen honen barruan dauden langileen ordainketak honela egituratuko dira:

- 1.– Oinarrizko ordainketak.
- 1.1.– Oinarrizko soldata.

con anterioridad al 31 de diciembre, mediante reducciones parciales del horario de trabajo o en días completos, atendiendo a las necesidades del servicio de la correspondiente unidad administrativa.

**Artículo 60.**– Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO VII  
RETRIBUCIONES

**Artículo 61.**– Régimen retributivo.

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

- 1.– Retribución básica.
- 1.1.– Salario base

- 1.2.- Ordainsari estrak.
- 2.- Osagarriak.
  - 2.1.- Osagarri pertsonalak.
    - Aintzinasuna.
  - 2.2.- Lanpostuaren osagarriak.
    - Gehigarriak: egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak.
    - Arduraldi bereziko osagarria.
- 3.- Edozein osagarri ordaindua izan dadila onartzeko, eta zenbat ordainduko den erabakitzeke, kon-tuan hartuko dira 65. eta 66. artikulua.

4.- Langileen Estatutuak araututako kontzeptuen ordainketak besterik ez dira egingo, eta hitzarmen honetan adierazitakoa betez beti ere.

**62. artikulua.**- Soldataren ordainagiria.

Unibertsitateak, aldizkako ordainketetan, ordainagiri indibiduala eman beharko du, indarrean dagoen legeriaz bat.

**63. artikulua.**- Oinarrizko soldata.

1.- Hilero jasotzen den ordainsaria da, lanpostuen balorazioak ezarritako sailkapen-mailaren arabera. Maila bakoitzak urtean jasoko duen diru-kopurua I. eranskinean aipaturikoda, eta kopuru horren hamabostena izango da hilabetero ordainduko dena.

2.- Lanpostuei esleituriko ordain-mailak lanpostuen balorazioaren ondorio dira. Lanpostuen zerrenda 1994ko martxoaren 13ko EHAAan argitaratu zen, eta bertan jasotako mailak dira hitzarmen honen I. eranskinean azaltzen direnak.

3.- Hitzarmen honetan aurreikusitako ordain-maila bakoitzeko lanpostuen sailkapen-mailak honela banatu dira:

I. taldea	21 — 28
II. taldea	18 — 25
III. taldea	16 — 22
IV. taldea	14 — 19
V. taldea	11 — 16

**64. artikulua.**- Aintzinasuna.

1.- Aintzinasunagatik ordainduko den diru-kopurua I. eranskinean adierazitakoa izango da, eta langilearen lanpostuari dagokion taldearen arabera. Unibertsitatean zerbitzu efektiboetan emandako hiru urtetik hiru urtera ordainduko da.

Aintzinasunari buruzko eranskinean aipaturiko diru-kopuruak ez dira aldatuko, titulazio-talde berean dauden UPV/EHUko funtzionarioek kontzeptu berangatik jasotzen duten kopurua txikiagoa den bi-

- 1.2.- Pagas extraordinarias.
- 2.- Complementos salariales.
  - 2.1.- Complementos personales.
    - De antigüedad.
  - 2.2.- Complementos del puesto de trabajo.
    - Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.
    - Complemento de especial dedicación.
- 2.- El reconocimiento de cualquier complemento retributivo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se realizará de conformidad con los artículos 65 y 66.
- 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 62.**- Recibo del salario.

La Universidad está obligada, en los pagos periódicos, a entregar un recibo individual justificativo, conforme a las disposiciones vigentes.

**Artículo 63.**- Salario base.

1.- Es la retribución que se percibe mensualmente en función del nivel de clasificación determinado por la valoración de cada puesto de trabajo, siendo su cuantía la quinceava parte del importe íntegro anual que para el nivel correspondiente se prevé en el anexo I.

2.- Los niveles retributivos asignados a los puestos de trabajo son la consecuencia de la valoración de puestos de trabajo que culminó con la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo en el BOPV de 13 de marzo de 1994, en los niveles que aparecen en el anexo I del presente Convenio.

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:

Grupo I	21 — 28
Grupo II	18 — 25
Grupo III	16 — 22
Grupo IV	14 — 19
Grupo V	11 — 16

**Artículo 64.**- 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 I, según el Grupo Profesional en que esté clasificado el puesto de trabajo del/la trabajador/a.

Los importes que para el complemento de antigüedad se establecen en dicho anexo se mantendrán inalterables en tanto resulten superiores a los establecidos por el mismo concepto, para el personal funcio-

tartean. Funtzionarioen osagarri hau lan-kontratuko langileena baino handiagoa izatera heltzean, funtzionarioen aplikatuko dira.

2.- Aintzinasuna ordaintzeko, kontuan hartuko dira beste edozein administrazio publikotan egindako zerbitzu efektiboak, bai karrerako edo behin-behineko funtzionario gisa zein administrazio-kontratuko langile edo lan-kontratuko langile gisa.

3.- Lehenago jasotzen zuena baino goragoko talde batera iraganiko pertsonalak, aintzinasuna talde berriari dagokion zenbatekoan jasoko du.

4.- Aintzinasunaren diru-kopurua epemuga-egunean hasiko da ordaintzen, eta hilabetea amaitzean eta ordainsari estretan ordainduko da.

**65. artikulua.**– Gehigarriak: egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoak.

Lanpostuaren eginkizunak burutu behar direneko ingurunearen baldintza bereziengatik jasotzen duten gehigarri hau langileek. Izan ere, baldintza horiek direla medio, egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoetan eraman behar da aurrera lana. UPV / EHUk onartu behar du gehigarria, Batzorde Parekideak aldeko iritzia azaldu ondoren.

Lanpostuaren ordain-mailari urtean dagokion diru-kopuruaren %9a ordainduko da urtean gehigarri hauengatik, hilabete osoetan banatuta.

Gehigarriok ordaintzeko, beharrezkoa izango da Aurrezaintzako Zerbitzuaren txostena (egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoa gertatzen dela dioena). Era berean, egoera hori eragiten duten arrazoi edo agenteak zuzentzerik badagoen adierazi beharko da.

Gehigarria ordaintzeko eskubidea eman dezakeen egoera arriskugarri, nekoso edo toxikoa kontuan hartu bazen lanpostuaren sailkapen eta balorazioa egin zenean, osagarria ez da inondik inora ordainduko.

Langileak osagarri hau jasoko du, berori onartzeko eman ziren arrazoiek dirauten bitartean. Batzorde Parekideak erabakiko du noiztik aurrera ez den ordainduko, langilea entzun eta gero.

**66. artikulua.**– Lanaldi bereziko osagarria.

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

nario de la UPV / EHU perteneciente al análogo Grupo de titulación. Cuando dichos importes resulten inferiores a los fijados para el personal funcionario, estos últimos pasarán a ser de inmediata aplicación.

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.

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 65.**– Pluses de Penosidad, Peligrosidad o Toxicidad.

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.

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.

El reconocimiento de estos pluses requerirá de 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.

El/la trabajador/a mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. La extinción de este complemento será determinada por la Comisión Paritaria, previa audiencia del/de la trabajador/a afectado/a.

**Artículo 66.**– 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) Arduraldi arautua baino 100 ordutan handiagoko egote fisikoko lanaldia.

b) Eskatuko zaizkion lanpostuaren beraren zereginak burutzeko prestutasun erabatekoa.

2.- Osagarri hau jasotzeak, arautua gainditzen duen lanaldiगततिकo edozein ekonomi edo ordu-sari-tarako eskubidea ezabatzen du.

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

4.- Gaurregun osagarri hau kobratzen duten lanpostuen kasuan ordainduko da, urteko zenbatekoa hauxe izanik:

- Gutuneria-zerbitzuaren arduraduna: 736.099 PTA.

- Anatomiarako lantegiko ofiziala: 150.484 PTA.

- Mantentzearen arduraduna: 641.492 PTA.

- Telefono-komunikazioetarako arduraduna: 684.741 PTA.

5.- Osagarri hau zein lanpostuk jasoko duten onartzea, bai eta aurreko atalak ezarritako mugen barruan bere zenbatekoa zehaztea ere, hitzarmen honen Batzorde Parekideari dagokio.

6.- Langileak osagarri hau jasoko du, berori onartzeko eman ziren arrazoiek dirauten bitartean. Batzorde Parekideak erabakiko du noiztik aurrera ez den ordainduko, langilea entzun eta gero.

#### **67. artikulua.**– Ordainsari estrak.

1.- Langileek hiru ordainsari estra jasoko dituzte, oinarritzko soldataren hilabeteko batek eta aintzinatunaren osagarriak osatuak. Martxo, ekain eta abenduan ordainduko dira. Gabonetako lehen baimentxanda berreskuratua baino lehenago ordainduko da abendukoa.

2.- Ordainsari estrak ordaintzeko, kontuan hartuko da langileak lanean emandako denboraldia eta horren arabera izango dira: martxokorako, urtarrilaren 1a eta irailaren 30aren arteko denbora; ekaineko, maiatzaren 1a eta abuztuaren 31aren artekoa; eta abendukorako, irailaren 1a eta abenduaren 31aren artekoa.

#### **68. artikulua.**– Ordainketen igoera.

UPV / EHUko langileen lan-baldintzak arautzeko akordioaren barruan dagoen pertsonalari aplikatuko zaion edozein soldata-gehipen, ordainketa edo ordainsari, hitzarmen honek ukitzen duen pertsonalari ere aplikatuko zaio. Salbuespen bakarra aintzinat-

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:

- Encargado del Servicio de Correspondencia: 736.099 PTA.

- Oficial del Taller Anatómico: 150.484 PTA.

- Encargado de Mantenimiento: 641.492 PTA.

- Responsable de Comunicaciones Telefónicas: 684.741 PTA.

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/la trabajador/a mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. La extinción de este complemento será determinada por la Comisión Paritaria, previa audiencia del/de la trabajador/a afectado/a.

#### **Artículo 67.**– 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 68.**– Incremento de retribuciones.

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, se-



sun-osagarria izango da: hitzarmen honetako 64.1. artikuluan adierazitakoari jarraiki arautuko da osagarri hau.

Hitzarmen honetan jasotako beste gehigarri edo osagarrien igoerak, aintzinasunarena izan ezik, ekitaldi bakoitzean onartu beharko dira, horiek onartuta dituzten lanpostuetarako.

#### **69. artikulua.**– Lanaldi murriztua.

Hitzarmen honetan aurreikusten den arauketaren arabera, arautua baino lanaldi murriztuaren erregimenean zerbitzuak ematen duen pertsonalak, behar bezala baimendurik, egiantan eginiko lanaldiarekiko era proporzionalean jasoko du ordainketa, kontzeptu guztietan, hitzarmen honetako 29.2. artikuluan aurreikusitako egoera salbuetsirik, beronetan bertan aipaturikoari jarraituko zaiolarik.

#### **70. artikulua.**– Ordainketen arloko garantiak.

Langile bat titularra zeneko lanpostua amortizatu bada, eta atxiki zaion lanpostuak aurrekoak baino ordainsari txikiagoa badu, amortizatutako lanpostuari dagokion ordainketa jasoko du, harik eta aurrekoaren pareko edo gaineko ordainsaria daukan beste lanpostu bat hornitzeko egon arte, edota langile horrek ordainsari txikiagoko beste lanpostu bat hautatu arte. Langilea lan-talde berean dagoen bitartean, lanpostuak betetzeko kasuan kasuko campusean argitara daitezkeen prozedura guztietan hartu beharko du parte.

Era berean, lehen zeukan sailkapena aldatuko bultz, edo Administrazioak hala erabakita langilearen lanpostuari izendatutako ordainsariak gutxituko bala, titularrak hasierako ordainsariak jasoko litzuzke, eguneratzen joango lirakekeelarik.

### VIII. TITULUA SAILKAPEN PROFESIONALA

#### **71. artikulua.**– Lanbide-sailkapena.

Langileen Estatutuaren 22. artikuluan ezarritakoaren helburuaz, honako hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan kokaturiko pertsonala, talde eta kategoria profesionaletan sailkatzen da, eranskinen agertzen den moduan.

##### 1.– Lan-Taldeak

Talde profesional hauen barruan kategoriak sartzen dira, hauetako bakoitzean sartu ahal izateko eskaturiko titulazio-mailaren jabe izatea edo eginiko esperientziaren egiaztapena beharrezkoa delarik. Hauetako bakoitzaren arabera jasoko da aintzinasunaren soldata-osagarriaren zenbatekoa.

rá de aplicación al personal sujeto a este Convenio, excepción hecha del complemento de antigüedad, que se registrá por lo expresamente previsto para el mismo en el artículo 64.1. 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/as trabajadores/as que los tengan asignados.

#### **Artículo 69.**– 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 29.2 de este Convenio, en la que se estará a lo expresamente dispuesto en el mismo.

#### **Artículo 70.**– 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 VIII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### **Artículo 71.**– Clasificación Profesional.

A efectos de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo se clasifica en Grupos y Categorías profesionales, que se contienen en el anexo.

##### 1.– Grupos Profesionales.

Los Grupos profesionales incluyen las Categorías para cuyo acceso habilite la posesión de un determinado nivel de titulación o la acreditación de la experiencia requerida. La pertenencia a los mismos determinará el importe del complemento salarial de antigüedad.

Kategoria profesional berrien koadraketa, honako hitzarmen kolektibo honen Batzorde Parekidearen erabakiaz eginen da.

Lan-taldeen definizioa:

I. TALDEA: Goi mailako unibertsitate-titulazio batek emaniko gaikuntza edo lanbidean ihardun ahal izateko titulua izatea ezinbestekotzat jotzen denean, lanbide horren berezko zereginak egiteari dagozkion lan-kategoriek osatuko dute talde hau.

II. TALDEA: Ingeniari Tekniko, Arkitekto Tekniko edo Unibertsitate-Diplomatuaren titulazio batek emaniko gaikuntza edo, lanbidean ihardun ahal izateko titulu, hauetako titulu bat izatea ezinbestekotzat jotzen denean, lanbide horren berezko zereginak egiteari dagozkion lan-kategoriek osatuko dute talde hau.

III. TALDEA: Goi mailako Batxilergo-titulua edo 2. mailako Lan-Heziketak emaniko gaikuntza edo, lanbidean ihardun ahal izateko, hauetako titulu bat, heziketa baliokidea edo kasuan kasuko lan-kategoria eta berezitasunean egiazaturiko bost urtetako gutxienezko epearen heziketa praktikoa baliokidea izatea ezinbestekotzat jotzen denean, lanbide horren berezko zereginak egiteari dagozkion lan-kategoriek osatuko dute talde hau.

IV. TALDEA: Lanbidean ihardun ahal izateko, Graduatu Eskolarrak edo 1. mailako Lan-Heziketak emaniko gaikuntza, heziketa baliokidea edo kasuan kasuko lan-kategoria eta berezitasunean egiazaturiko bi urtetako gutxienezko epearen heziketa praktikoa baliokidea izatea ezinbestekotzat jotzen denean, lanbide horren berezko zereginak egiteari dagozkion lan-kategoriek osatuko dute talde hau.

V. TALDEA: IV. taldeko osakideei berez dagozkien lan-gaitasun eta esperientziarik eskatzen ez duten lan-kategoriek osaturiko taldea, lanbide bati dagozkion lan orokorretan lankidetzat edo zeregin edo lanbide ez kualifikatuak, erantzunkizun teknikorik gabeak, burutzen dituztenek osaturikoa.

## 2.- Lan-Kategoriak

UPV / EHUarekiko lan-harremana arautzen duen arloaren barruan, langile bakoitza zein bere lan-kategoriaren arabera sailkatzen da, oiarrizko ordainketak eta lan-kontratuaren helburuko lan-prestazioaren edukina bertan zehazturik. Berori lanpostuari dagozkion monografian agertzen da, Gobernu Batzarrak 1993.eko uztailaren 20ko eta urriaren 27ko eta 1994.eko otsailaren 4ko bileretan onarturiko Lanpostuen Zerrendaren laborazioaren eta lanpostuen baliogapenaren ondorioz.

Honako hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan sarturiko pertsonala sailkatzen duten lan-kategoriak bertako II. eranskinean agertzen dira.

El encuadramiento de las nuevas Categorías Profesionales, se realizará por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

Definición de los Grupos profesionales:

GRUPO I: Estará integrado por aquellas Categorías profesionales a las que corresponda la realización de tareas propias de una profesión, para cuyo ejercicio habilite una Titulación Universitaria Superior, o cuyo desempeño requiera la posesión de esta última.

GRUPO II: Estará integrado por aquellas Categorías profesionales a las que corresponda la realización de tareas propias de una profesión, para cuyo ejercicio habilite el Título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado Universitario, o cuyo desempeño requiera la posesión de alguno de éstos.

GRUPO III: Estará integrado por aquellas Categorías profesionales a las que corresponda la realización de tareas propias de una profesión, para cuyo ejercicio habilite el Título de Bachiller Superior o Formación Profesional de 2.º Grado, o cuyo desempeño requiera la posesión de alguno de éstos, formación equivalente o una formación práctica equivalente de un periodo no inferior a cinco años acreditados en la especialidad y Categoría Profesional de que se trate.

GRUPO IV: Estará integrado por aquellas Categorías profesionales para cuyo desempeño resulte exigible el Título de Graduado Escolar o Formación Profesional de 1.º Grado, formación equivalente o una formación práctica equivalente de dos años acreditados en la especialidad y Categoría Profesional de que se trate.

GRUPO V: Estará constituido por aquellas Categorías profesionales, cuyo desempeño no requiere la capacidad profesional y experiencia propias de los/as integrantes del Grupo IV, que desarrollan cometidos de colaboración en los trabajos generales propios de un oficio o funciones u oficios no cualificados, carentes de responsabilidad técnica.

## 2.- Categorías Profesionales.

En el marco que rige la relación laboral con la UPV / EHU se integra cada trabajador a través de la pertenencia a la correspondiente Categoría Profesional, fijando sus retribuciones básicas y el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo. Este se encuentra determinado en la correspondiente monografía, cuya consecuencia fue la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo que fue aprobada por la Junta de Gobierno en sesiones de 20 de julio y 27 de octubre de 1993 y de 4 de febrero de 1994.

Las Categorías profesionales en que se clasifica el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se contienen en el anexo II del mismo.

UPV / EHUK aldiro eguneratuko ditu egin beharreko mantentze-faseen bidez 1994.ean burutu zen lanpostuen balioespenea. Fase hau gauzatu ahal izateko, negoziatu egingo da Plangintza Batzordearen barruan. Era berean, fase honetan egin beharko liratekeen analisisen ondorioz, Lanpostuen Zerrendan sarturiko lanpostuen izenak ere eguneratu ahal izango dira eta honek, komenio honen II. eranskinean agertzen diren Lan-Kategorien berehalako eguneraketa ere ekarriko du. Eguneraketa hau burutu ahal izateko, lanpostuetako lan-pertsonal finkoaren beraren onarpen ahobatekoa beharko da.

Administrazioaren borondatea da, balioespenaren mantentze-fasea hitzarmen honen indarraldian zehar egitea da.

Lanpostuen Balioespenerako Batzordeak lanpostu berri baten balioespenaren ondorioz, honen edukina ez baletor hitzarmen kolektibo honetan diren kategoriekin bat, beronen Batzorde Parekideak kategoría berri baten sorrera erabakiko du, bertan agertuko delarik.

**72. artikulua.**– Lanpostuen Zerrenda eta Plangintza Batzordea.

1.– Aurreko artikulua daukan arauketaren arloan, Lanpostuen Zerrenda tresna bihurtzen da UPV / EHUK bere barne egitura arrazionalizatu eta ordenatzeko erabiliko duena, bai eta lan-kontratuko pertsonalaren bere premiak zehaztu eta lanpostuotan aritzeko eskatu beharreko betebeharrak definitzeko ere. Lan-kontratuko pertsonalaren Lanpostuen Zerrendak aurrekontu-hornidurarik duten guztiak hartzen ditu eta hauetako bakoitzerako honako hauek zehaztuko:

- Izena.
- Adskribaturik duen Sail edo Zerbitzua.
- Arduraldia.
- Bertan iharduteko eskaturiko betekizunak, hauen artean, esleituriko euskararekiko hizkuntza-eskakizuna eta, balego, derrigortasun-data halabeharrez ageriko direlarik.
- Lan-Taldea, Lan-Kategoria eta Espezialitatea, egonez gero.
- Ikastegia.
- Campusa.
- Lanaldi-mota.
- Ordainketa-maila.

2.– Plangintza Batzordeari, kontsultarako eta erakunde sindikalekiko negoziaketarako organo gisa, UPV / EHUK hitzarmen honen artikuluen edukin, lan-kontratuko pertsonalaren sarbide, lanpostuen hornidura, lanpostuen zerrenda eta lanpostuen balioespenaren inguruan laboraturiko arau-proiektu eta

La UPV / EHU actualizará periódicamente a través de las correspondientes fases de mantenimiento la valoración de los puestos de trabajo efectuada en 1994, siendo su puesta en práctica objeto de acuerdo en la Comisión de Planificación. Asimismo, como resultado de los análisis a efectuar en dicha fase podrán ser actualizadas las denominaciones de los puestos de trabajo incluidos en la RPT, lo que supondrá la actualización inmediata de las Categorías Profesionales que se contienen en el anexo II de este Convenio. Será requisito previo para proceder a esta actualización la aceptación unánime de la misma del personal laboral fijo titular de los puestos de trabajo.

La Administración procederá a la fase de mantenimiento de la valoración durante la vigencia del presente Convenio.

En caso de que, como consecuencia de la valoración realizada por el Comité de Valoración de Puestos de Trabajo de un nuevo puesto, el contenido no se correspondiera con ninguna de las Categorías existentes en el presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria de éste determinará la creación de una nueva Categoría, quedando incorporada al mismo.

**Artículo 72.**– La Relación de Puestos de Trabajo y la Comisión de Planificación.

1.– En el marco de la regulación contenida en el artículo anterior, la Relación de Puestos se configura como el instrumento mediante el cual la UPV / EHU racionaliza y ordena su estructura interna, determina sus necesidades de personal laboral y define los requisitos exigidos para su desempeño. La Relación de Puestos de Trabajo Laboral incluye la totalidad de los existentes que se hallan dotados presupuestariamente e indicará para cada uno de ellos:

- Denominación.
- Departamento o Servicio al que se halle adscrito.
- Régimen de dedicación.
- Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que necesariamente deberá figurar el perfil lingüístico de euskera asignado y su fecha de preceptividad, en su caso.
- Grupo Profesional, Categoría Profesional y Especialidad, en su caso.
- Centro.
- Campus.
- Tipo de jornada.
- Nivel retributivo.

2.– A la Comisión de Planificación, como órgano de consulta y negociación con las Organizaciones Sindicales, le corresponde el análisis y estudio de los informes a presentar por estas últimas ante los proyectos de normas y criterios de aplicación general que elabore la UPV / EHU, en relación al contenido de

aplikazio orokorreko erizpideen aurrean erakunde sindikalek aurkeztuko lituzketen txostenen analisisa eta azterketa dagozkio.

3.- Hitzarmen hau argitaratu eta sei hilabetera, gehien dela, indarrean den Lanpostuen Zerrenda behar bezala egokituko da Gobernu Batzarrak onartu eta, geroago, aurreko ataletan ezarritakoarekin bat eginez, EHAA n argitaratzeko.

#### IX. TITULUA UNIBERTSITATEAN SARTZEA ETA LANPOSTUAK BETETZEA

##### **73. artikulua.**– Lanpostuak eskuratu eta betetzea.

UPV / EHUko lan-kontratuko langile bihurtzeko, finkoa zein aldi baterako, eta lanpostuak betetzeko, deialdi publikoa egingo da. Deialdi hori publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun-printzipioen arabera izango da, eta artikulua honetan adierazitakoa ere bete egin beharko da.

2.– Deialdien edukina bat etorriko da, Euskal Administrazio Publikoen zerbitzupeko lan-kontratuko pertsonalaren sarbide eta hornidurarako indarreko xedapen arautzaileetan ezarritakoarekin.

Sartzeko eta hornitzeko prozedura desberdinetarako deialdiek, halaber, ondokoak hartu beharko dituzte:

a) Kategoria eta adskribazio-talde profesionalaren arabera plaza hutsen kopurua, ordainketa-maila, saila eta ikastegia.

b) Bertan iharduteko eskaturiko betebeharrak, hauen artean lanpostuen zerrendan agerturikoak ez beste agertuko delarik. Aldi baterako aln-pertsonala hautatzeko deialdiei dagokienez, 75.2. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

c) Hautaketa-sistema eta garapen.era eta balioespen-arauak.

d) Epaimahaiketaren osaketa.

3.– Administrazioak, Enpresa Batzordeak ordezkari duten atal sindikalekin negoziatu ditu sartzeko eta hornitzeko eta barne promozio bidezko prozedurarako deialdietako oinarriak.

##### **74. artikulua.**– Aldi bateko pertsonala.

1.– UPV / EHUko zerbitzuen funtzionamenduak beharko lituzkeen aldi bateko lan-kontratazio guttiak bat etorriko dira Langileen Estatutuan eta honen garapen-arauetan aurrikusitako motekin.

los artículos de este Convenio, referentes al acceso del personal laboral, provisión de puestos de trabajo, relaciones de puestos de trabajo y valoración de puestos.

3.– En el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio se procederá a la correspondiente adaptación de la vigente R.P.T. para su presentación ante la Junta de Gobierno para su aprobación y posterior publicación en el BOPV, de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores.

#### TÍTULO IX INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

##### **Artículo 73.**– Acceso y provisión de puestos de trabajo.

1.– El acceso del personal laboral al servicio de la UPV / EHU, tanto de carácter fijo como temporal, y la provisión de puestos de trabajo se realizarán mediante convocatoria pública garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con sujeción a lo establecido en el presente artículo.

2.– El contenido de las convocatorias se ajustará a lo establecido en las vigentes disposiciones reguladoras del ingreso y provisión del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas vascas.

Las convocatorias de los distintos procedimientos de ingreso y provisión deberán contener necesariamente:

a) Número de vacantes por Categorías y Grupo Profesional de adscripción, nivel retributivo, Departamento y Centro.

b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la relación de puestos de trabajo. En cuanto se refiere a las convocatorias para selección de personal con carácter temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 74.2.

c) Sistema de selección y forma de desarrollo y normas de valoración.

d) Composición del tribunal.

3.– La Administración negociará con las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa las bases de las convocatorias de los procedimientos de ingreso y provisión y promoción interna.

##### **Artículo 74.**– Personal temporal.

1.– Todas las contrataciones laborales de carácter temporal, que requiera el normal funcionamiento de los Servicios de la UPV / EHU, se ajustarán a las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2.- Aldi bateko premia hauen estaltzeko, Plangintza Batzordearen baitan, 1997ko azaroaren 6ko bileran harturiko akordioari edo beroen ordezkari laboratuko denari jarraituko zaio, aldi bateko lanetarako enpresarik inola ere kontratatuko ez delarik.

3.- Lan-kontratuko pertsonal edo funtzionario finkoaren beraren zereginak aldi baterako egiteko kontraturiko langileek, kasuan kasu, antzeko funtzioak dituzten kidego edo kategoría baliokideetako pertsonalarentzat zehazturiko lanpostuei esleituriko ordainketa-mailari dagokion soldata jasoko dute.

4.- Kanpoko finantzaketa luketen lanak egiteko kontraturiko aldi bateko langileek, gutxien dela, legokiokoen lan-taldearen oinarriko ordainketa-maila jasoko dute, pertsonal ikerlearen kasuan izan ezik, honelakoetarako deialdietan aurrikusitako baldintzek arautuko luketelarik.

5.- Enplegurako Eskaintza Publikoaren 1995eko martxoaren 1eko bileraren aktaren eranskinean zerrendaturiko aldi bateko lan-kontratuko pertsonalaren egonkortasunari dagokionez, UPV / EHUren zerbitzupeko pertsonalaren lan-baldintzak 1991 eta 1992. urteetarako arautzeko Akordioaren 64 eta 67.2. artikuluetan ezarritakoa aplikatuko zaio berori, bertan adierazitako baldintzen arabera.

6.- Administrazioa hamar eguneko epean sinatu diren lan-kontratuen kopiak emango ditu, bai eta berarek luzatzeko oharreztapenak ere.

#### **75. artikulua.** - Sarrera.

1.- 76 eta 77. artikuluetan aurreikusten diren hornidura-prozesuetatik hutsik geratuko liratekeen lanpostuek enplegurako eskaintza publikoa osatuko dute.

2.- Lan-kontratuko pertsonal finkoa sartzeko hautaketa-probetako epaimahai guztietan, pertsonalaren ordezkari bat egonen da, berori Enpresa Batzordeak izendaturik.

3.- Administrazioak, hamabostaldi emanen dio Enpresa Batzordeari hautaketa-proben ondorioz, hautaturiko pertsonalarekin kontzertaturiko lan-kontratu finkoen kopia.

#### **76. artikulua.** - Plaza hutsen hornidura.

1.- UPV / EHUko Administrazio eta Zerbitzueta Pertsonalaren plantilari lan-kontratuko pertsonal finkoaren izaeraz dagokion langileek, zerbitzuan edo nahitaezko eszedentzian daudela edo borondatezko eszedentzian egonik, gutxienezko egonaldia bete eta berriz sartzeko eskatuko balute, lehentasunezko eskubidea izanen dute bere talde, lan-kategoria eta espezialitate bereko plaza hutsak hornitzerakoan, bal-

2.- Para la cobertura de estas necesidades de carácter temporal se estará a lo dispuesto en el acuerdo adoptado en el seno de la Comisión de Planificación, en sesión celebrada el día 6 de noviembre de 1997, o aquél que lo sustituya, no siendo contratadas en ningún caso empresas de trabajo temporal.

3.- Los trabajadores contratados para la realización de forma temporal de funciones que estuvieran reservadas a personal funcionario o laboral fijo, percibirán el salario correspondiente al nivel retributivo que tengan asignados los puestos reservados al personal del Cuerpo o Categoría equivalente con funciones similares, en su caso.

4.- Los/as trabajadores/as contratados/as con carácter temporal para la realización de labores que tengan financiación externa, percibirán, como mínimo, el nivel de retribución básico del Grupo Profesional correspondiente, salvo cuando se trate de personal investigador, en que se estará a las condiciones previstas en las convocatorias respectivas.

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

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

#### **Artículo 75.** - Ingreso.

1.- Los puestos de trabajo que resulten vacantes de los procesos de provisión previstos en los artículos 76 y 77 constituirán la oferta de empleo público.

2.- En todos los tribunales de pruebas selectivas para el ingreso como personal laboral fijo, deberá figurar un representante del personal, que será designado por el Comité de Empresa.

3.- La Administración facilitará quincenalmente al Comité de Empresa una copia de los contratos laborales fijos que, a resultas de las pruebas selectivas celebradas, se concierten con el personal seleccionado.

#### **Artículo 76.** - Provisión de vacantes.

1.- Los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla del personal de Administración y Servicios de la UPV / EHU, en calidad de personal laboral fijo que se encuentren de alta en el servicio, excedencia forzosa o quienes estando en situación de excedencia voluntaria soliciten el reingreso una vez cumplido el período mínimo de permanencia, tendrán derecho preferente a la provisión de aquellas vacantes propias

din eta lan-kategoriara sartzeko eskaturiko titulazioaren edo, balegokie, heziketa praktiko baliokidearen jabe badira eta lanpostuan iharduteko eskaturiko betekizunak merezimenduen lehiaketaren bidez bilzen badituzte.

Kasu orotan, deialdiek gutxienik zazpi laneguntan egon beharko dute UPV / EHUko ikastegietako iragarki-tauletan erakutsita eta eskariak aurkezteko epea zabalik.

2.- Merezimenduak balioesteko ardura izango duten epaimahaiak Administrazioaren hiru ordezkari, hauetako bat epaimahaiburu gisa arituz, eta Enpresa Batzordeak izendaturiko beste bi ordezkari osatuko dituzte. Era berean, idazkari batek ere parte harturiko du, Administrazioak izendaturik, bozaz baina boturik gabe.

#### 77. artikulua.- Barneko promozioa.

1.- Merezimenduen lehiaketan bete ez liratekeen lanpostuak edo haren ondorioz hutsik geratuko liratekeenak barne promoziorako deialdian aterako dira UPV / EHUren lan-kontratuko pertsonalaren barruan, bete beharreko lanpostuari legokiokeen talde bereko edo baxuagoko lan-kategoria ezberdinekoen artean, beti ere jatorrizko taldean bi urteko gutxieneko antzintasuna eta lanposturako eskaturiko betebeharrak bildu eta ihardunean edo nahitaezko eszedentzian balego. Deialdi hauetan parte hartu ahal izango dute, aipaturiko gainerako baldintzak bilduz, jatorrizko taldean lau, sei edo zortzi urteko antzintasuna luketen langileek, beroriek plaza hutsari dagokion taldea baino bi, hiru edo lau talde beheragoak balira.

2.- Deialdi hauen edukiaren barruan, proba teoriko zein praktikoak egonen dira, bete beharreko plaza hutsaren beraren funtzioen arabera, gurakoen egokitasun eta gaitasuna zehaztuko bada.

3.- Epaimahaien osaketa aurreko artikuluan aurrikusitako bera izango da.

#### 78. artikulua.- Eginkizunez edo tokiz aldatzea.

1.- Langileak eginkizunez edo tokiz aldatu behar direnean, kontuan hartuko da hitzarmen honetan eta Langileen Estatutuan jasotakoa, bai eta aplikagarriak izan daitezkeen gainerako xedapenetan ere. Beharrezkoa izango da, gainera, hitzarmen honetako Batzorde Parekidearen iritzia.

2.- Lurralde historiko batetatik besterako nahitaezko lekualdaketa gertatuz gero, langileak kontzeptu guztiengatik urteko ordainketa adina kalteordaina jasotzeko eskubidea izango du, lekualdaketa Gipuzkoako lurralde historikora eginez gero berau hiru hilabetekotan gehituko delarik, baldin eta kal-

de su mismo Grupo, Categoría Profesional y Especialidad, siempre que estén en posesión de la titulación requerida o la formación práctica equivalente, en su caso, para el acceso a la Categoría Profesional y cumplan los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo, a través de un concurso de méritos.

En todo caso, las convocatorias deberán hallarse expuestas durante al menos siete días hábiles para la presentación de solicitudes, en los tablones de anuncios de los Centros de la UPV / EHU.

2.- Los tribunales encargados de la valoración de los méritos estarán integrados por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como presidente, y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Igualmente, formará parte de los mismos un secretario, con voz y sin voto, designado por la Administración.

#### Artículo 77.- Promoción interna.

1.- Los puestos de trabajo que no resultaren cubiertos en el concurso de méritos o las vacantes que se hubieren producido como consecuencia de aquél, serán convocados mediante promoción interna entre el personal laboral fijo de la UPV / EHU perteneciente a distinta Categoría Profesional del mismo Grupo o al inferior a aquél al que corresponda el puesto a cubrir, siempre que cuente con una antigüedad mínima de dos años en el Grupo de procedencia y reúna los requisitos establecidos para su provisión y se halle de alta en el servicio o en excedencia forzosa. Podrán también tomar parte en estas convocatorias el resto de trabajadores/as, siempre que reuniendo el resto de las condiciones mencionadas cuente con cuatro, seis u ocho años de antigüedad en el Grupo Profesional de procedencia, según que éste sea inferior en dos, tres o cuatro Grupos, respectivamente, a aquél al que corresponda la vacante.

2.- El contenido de dichas convocatorias incluirá la realización de aquellas pruebas teóricas y/o prácticas que, atendiendo a las funciones propias de la vacante a proveer, resulten adecuadas para determinar la idoneidad o aptitud de los aspirantes.

3.- La composición de los tribunales será la prevista en el artículo anterior.

#### Artículo 78.- Movilidad funcional y geográfica.

1.- En materia de movilidad funcional y geográfica del personal se estará a lo dispuesto en el presente Convenio, en el vigente Estatuto de los Trabajadores 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 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

teordain-erregimenaren aukera egin balu eta ez ondoko pasartearen ezarritakoan aplikazioarena. Aukera gertakaria jazo zeneko hilabetearen ondoko seiretan egin beharko da, bestelakoan, interesatuak hala egingo ez balu, eskubidea agortutzat hartuz eta ondoko pasartearen ezarritakoa aplikatuz.

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

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

3.- UPV / EHUK, lan-kategoria goragoko eginkizunak esleitzeko, atal honetan jasotako prozedurak izan beharko ditu kontuan:

a) Lanpostu bateko titularrak momentuko gorabeherengatik bete ezin dituen zereginak burutzeko behin-behineko esleipena.

Eginkizunen esleipena lanpostuko titularrak momentuko gorabeherengatik bere lanpostuko zeregin batzuk bete ezin dituelako ematen direnean, eta beti ere langilea ados egonda, ulertuko da langileak bere lanpostuko zereginak eta beharrezko eta presazkotzat jotzen diren beste lanpostuko zereginak beteko dituela, baldin eta bere lan-kategoriari dagozkion zereginak badira. Esleipena egiteko Pertsonalaren Gerenteordetzak aldeko txostena eman beharko du, eta Gerentziak horretarako beren-beregi egindako erabakia.

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

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

- .- Ezintasun iragankorra.
- .- Ama izategatik hartutako lizentzia.

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 el interesado, caducado el derecho y de aplicación lo dispuesto en apartado siguiente.

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

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

3.- La UPV / EHU solamente podrá asignar funciones de superior Categoría Profesional a través de los procedimientos regulados en este apartado:

a) Asignación provisional para la realización de funciones que no puedan ser atendidas coyunturalmente por el/la titular de un puesto.

Cuando la asignación de funciones se confiera, previa conformidad del/la trabajador/a para la realización de funciones que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los/as titulares de los puestos de trabajo que las tengan atribuidas, se entenderá que el/la trabajador/a desempeñará las funciones de su puesto más aquéllas del otro puesto que se consideren necesarias y de urgente realización, y siempre que sean propias de su Categoría Profesional. La asignación requerirá de informe favorable de la Vicegerencia de Personal y de resolución expresa de la Gerencia.

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

Será motivo de aplicación en el apartado anterior los siguientes supuestos:

- .- I.T.
- .- Licencia de maternidad.

.- Euskara ikastaroetara joatea.

Salbuespen moduan, justifikazio-memoria aurkeztuta, Pertsonalaren Gerenteordetzak berori baloratu eta Plangintza Batzordeak memoria horri buruzko iritzia eman ondoren, zeregin horiek aldi baterako lan-kontratua duen langile bati eman ahal izango zaizkio, ikastegi edo atal horrek daukan pertsonalgatik langile finko bati ematea ezinezkoa denean.

Zereginak esleitu ahal izateko, beharrezkoa izango da Gerentziak beren-beregi hartutako erabakia, organo horren ibiltorriaren bidez horretarako ezarritako prozedurari jarraiki.

Aurrekontuek horretarako aukera ematen badute, atal honetan aurreikusi diren kasuetarako, kanpoan dagoen titularraren lanpostua berori itzuli arte bete ahal da aldi baterako ordezkotzat baten bidez. Ordezkotzat horrek, adostasuna adierazteaz gain, lanpostuen zerrendako baldintzak bete beharko ditu, eta ikastegi edo atal berberari atxikita egon beharko da. Langile hau ere ordezkotzat izango da, aldi baterako kontratuaren bitartez.

b) Zereginak esleitzea hutsik dauden plazak betetzeko. UPV / EHUko Gerentziak langile bat izendatzen duenean hutsik dagoen lanpostu bat betetzeko, eta bertan egin beharreko zereginak lan-kategoria handiagokoak badira, jatorrizko kategoriaren eta betetzen ari den plaza hutsari dagokionaren arteko alde jasoko luke. Maila goragoko eginkizunak burutu arren, ez da finkatuko inondik inora aldi baterako betetako lanpostuaren kategoria.

Zereginak esleitu eta handik sei hilabetara, hasiera eman beharko zaio lanpostu hutsak behar bezala betetzeko prozedurari. Hitzarmen hau indarrean sartzen den egunean onartuta dauden esleipenen kasuan, egun horretatik aurrera hasiko da epea.

4.- Aurreikusi ezin izan diren premiak edo luzaezinak jazo eta lan-kategoria beheagoko zereginak esleitu behar badizkio Unibertsitateak langileren bati, benetan beharrezkoa den denborara mugatuko da egoera. Enpresa Batzordeak aldeko iritzia azaldu beharko du eta langilearen ordainsariak eta bertatik eratorritako beste eskubideak ez dira aldatuko, ezta ere lan-kategoria eta ordain-maila.

#### X. TITULUA ENPLEGUA BULTZATZEKO NEURRIAK

**79. artikulua.**– Txandako kontratua.

UPV / EHUk txanda bidezko kontratuaren formula legalaren erabilera bultzatuko du, berehalako aplikazioa 62 urtetik gorako iharduneko pertsonalaren artean planteatuz.

**80. artikulua.**– Eszedentzia berezia.

.- Asistencia a cursos de euskera.

Excepcionalmente, y previa memoria justificativa valorada por la Vicegerencia de Personal e informada la Comisión de Planificación, podrán atribuirse a una persona contratada laboral temporal dichas funciones, cuando no resulte posible su asignación al personal fijo asignado al centro o servicio.

La asignación de funciones requerirá Resolución expresa de la Gerencia, a través del procedimiento que a tal efecto se establezca mediante Circular de este órgano.

Siempre que exista consignación presupuestaria suficiente, se podrá producir en los supuestos previstos en este apartado la cobertura temporal del puesto de trabajo cuyo titular esta ausente por otra persona que, cumpliendo los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo, esté adscrita al mismo centro o servicio, siempre que ella muestre su conformidad, siendo a su vez objeto de sustitución mediante un contrato temporal.

b) Cobertura de vacante mediante asignación de funciones: Los/as trabajadores/as que, con ocasión de vacante y previa asignación de la Gerencia de la UPV / EHU, desempeñen funciones de superior Categoría Profesional, tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la Categoría propia y aquella con la que se corresponda la vacante desempeñada. El desempeño de funciones de superior Categoría no consolidará, en ningún caso, la Categoría del puesto transitoriamente desempeñado.

En el plazo máximo de 6 meses desde que se produzca la asignación de funciones habrá de ser iniciado el procedimiento para la cobertura reglamentaria de estos puestos vacantes. En el caso de asignaciones de funciones existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, el plazo indicado se contará desde ese momento.

4.- Si por necesidades parentorias 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.

#### TÍTULO X MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO.

**Artículo 79.**– Contrato de relevo.

La UPV / EHU fomentará el uso de la fórmula legal del contrato de relevo, planteando con carácter inmediato su aplicación al personal en activo con 62 o más años de edad.

**Artículo 80.**– Excedencia especial.



Lan-kontratuko pertsonal kontratatu finkoak urte beteko eszedentzia berezia hartu ahal izango du, lanpostuaren erreserba gorderik, UPV / EHUK beste langile bat haren ordezkari kontratatu beharko duelarik. Eszedentzia hau ezin izango zaio langile berari eman, aurreko eszedentziaren amaieratik lau urte iragan ez badira. UPV / EHUK gain hartuko du pertsonal honek epe honetan zehar Gizarte-Segurantzari egin beharreko kotizazioen mantentzeak ekar lezakeen ekonomi kostua.

Egoera honetan iraganiko urtea zenbagarria izanen da antzinasunaren ondorioetan.

**81. artikulua.**– 38.4. artikuluko eszedentziaren lanpostu-erreserba.

Pertsonal finkoaren lanpostu-erreserbarako eskubidea, ardurapeko seme-alabaren zainketagatik eszedentziako 2. eta 3. urteetara hedatzen da.

**82. artikulua.**– Praktikako kontratazioa.

UPV / EHUK, lan-merkatura sartzeko gazte tituluak eskatu ohi zaien esperientzia eskaintzeko asmoz, bere zerbitzuetan praktikarako kontratazioa bultzatuko du, legeak ezarritako baldintzekin bat eginik.

Kontratuok urte beteko iraupena izango dute eta luzaezina, era honetara ahalik eta interesatu-kopururik handienak onura atera ahal izateko.

Kontratazio hauek ez dira inola ere erabiliko pertsonal-premia ohikoen betetzeko.

Kontratu hauek egiteko baldintza zehatzak eta haien kopurua, Batzorde Parekideak arautuko ditu.

**83. artikulua.**– Enplegua Bultzatzeko Batzordea.

UPV / EHUan enpleguaren banaketa Bultzatzeko Batzordea osatuko da, helburu hau lortzeko zenbait formula aztertzeko xedez.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.**– Unibertsitateak, erakunde sindikalekin batera, Euskal Autonomia Erkidegoko pertsonalari aplikatzen zaizkion lan-baldintzen markoarekin bat egiteko duen asmoa aintzakotzat harturik, hitzarmen honen esparruaren barruan dagoen pertsonalari aipaturiko markoan etorkizunean xedatuko eta indarreko gizarte-aurreikuspenarako erregimenei legezkiekeen hartzeko pasiboen osagarri izateko diren Gizarte-Ekintzarako neurriak aplikatzeko konprometua hartzen du, ordezkari sindikalarekin alde zurrik negoziatuz.

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

Esta excedencia sólo podrá ser concedida al/a la mismo/a trabajador/a una vez transcurrido 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 período.

**Artículo 81.**– Reserva de puesto de la excedencia del artículo 38.4.

Se extiende el derecho a la reserva del puesto de trabajo del personal fijo al 2.º y 3.º año de disfrute de la excedencia por cuidado de hijo a cargo.

**Artículo 82.**– Contratación en prácticas.

La UPV / EHU, con la finalidad de facilitar a los jóvenes titulados la experiencia que se viene demandando para su acceso al mercado de trabajo, fomentará la realización de contrataciones en prácticas en sus propios Servicios, de acuerdo con las condiciones legalmente establecidas.

Estos contratos tendrán una duración de un año improrrogable con el objeto de que pueda beneficiarse el mayor número posible de interesados/as.

Estas contrataciones en ningún caso se utilizarán para la cobertura de necesidades de personal de carácter habitual.

Las condiciones concretas y el número en que se realicen estos contratos serán objeto de regulación en la Comisión Paritaria.

**Artículo 83.**– Comisión de Fomento de Empleo.

Se creará una Comisión de Fomento sobre reparto de empleo en la UPV/EHU, con la finalidad de estudiar diversas fórmulas para la consecución de este objetivo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

**Bigarrena.**– Administrazioak aztertu egingo ditu legerian eta hitzarmen honetan azaltzen ez diren kontzeptuengatik ordaintzen ari diren ordainketak.

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

**Laugarrena.**– Hitzarmena indarrean sartzean lanpostuak behin betiko betetzen ari diren langileek, kasuan kasuko lanpostuari dagozkion kategoría eta espezialitatea ez izan arren, finkatu egingo dute kategoría eta espezializazioa.

**Bosgarrena.**– Ezkontideentzat hitzarmen honetan jasota dauden aurreikuspenak aplikagarriak izango dira bikotekideen kasuan. Derrigorrezkoa izango da egoera hori behar bezala akreditatzea, 24. artikulua-ren bigarren atalean adierazitako moduan.

**Seigarrena.**– Hitzarmen honen I. eranskinean azaltzen diren ordain-mailei dagozkien diru-kopuruak eguneratu ahal izango dira, 1997. urterako eskatu den %1eko igoeraren inguruan Konstituzio Epaitegiak eman behar duen epaiari jarraiki (Autonomia Erkidegoaren 1997ko Aurrekontu Orokorren Legean adierazitako aurreikuspenetan sartzen diren euskal administrazio publikoetan aplikatu beharko da epaia).

**Zazpigarrena.**– Lan-kategoría batzuk aldatuta azaltzen dira hitzarmen honetan, orain artekoa izan ez den taldera pasatu baitira. Horren arrazoa ezagutza/titulazioa faktorea izan da, berau hartu zelako kontuan bere garaian baloratu zirenean. Kategoría berriak 1998ko martxoaren 1etik aurrera sartuko dira indarrean.

#### XEDAPEN IRAGANKORRAK

**Lehenengoa.**– Langileak erretiroa hartu behar badiu adinagatik edo ezintasun iraunkorragatik, hiru hilabeteko soldaten pareko kalteordina jasotzeko eskubidea izango du, baldin eta 1992ko urtarrilaren 1ean lan-kontratu finkoa bazuen eta 15 urte eman baditu lanean UPV / EHU. Lanean emandako urteak bi baino gehiago badira, baina 15era heltzeke, bi hilabeteko soldaten parekoa ordainduko zaio.

Atal honetan aurreikusitako ondorioetarako, haxe hartuko da hilabeteko soldatatzat: erretiratzeko momentuan langileari edozein kontzeptuengatik dagozkion urte osoko ordainketa gordinaren hamabirrena.

**Segunda.**– La Administración se compromete a revisar las retribuciones abonadas por conceptos no previstos legalmente, ni en el presente Convenio.

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

**Cuarta.**– Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor de este Convenio, ocupen un puesto de trabajo de forma definitiva para cuya Categoría Profesional y Especialidad no posea la titulación requerida, consolidarán dicha Categoría y Especialidad.

**Quinta.**– Serán de aplicación a los/as compañeros/as las previsiones contenidas en el presente Convenio para los cónyuges, siempre que aquel carácter se encuentre acreditado, a través de las formas previstas en el apartado segundo del artículo 24.

**Sexta.**– Los importes correspondientes a las retribuciones de cada nivel retributivo que figuran consignadas en el anexo I del presente Convenio, podrán ser actualizadas de conformidad con lo que en su momento establezca la Sentencia que ha de dictar el Tribunal Constitucional en referencia con la subida salarial de 1% para 1997 en el ámbito de las Administraciones Públicas Vascas destinatarias de las previsiones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para 1997.

**Séptima.**– El cambio operado en el presente Convenio de Categorías Profesionales que pasan a pertenecer a Grupo Profesional diferente al que estaban ubicadas hasta ese momento, está motivado en razón al factor de conocimiento/titulación, de conformidad al cual fueron valoradas en su día y producirá efectos desde el día 1 de marzo de 1998.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**– El personal que al 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 UPV / EHU, y de dos cuando el tiempo de servicios exceda de 2 años y no alcance los 15.

A tales efectos, se entenderá por mensualidad la doceava parte de las retribuciones brutas anuales que, por todos los conceptos, correspondan al interesado en el momento de la jubilación.

## I. ERANSKINA

MAILA	1997ko KOPURUA
28. MAILA (24)	7.213.938
27. MAILA (23)	6.667.320
26. MAILA (22)	6.168.756
25. MAILA (21)	5.700.226
24. MAILA (20)	5.279.753
23. MAILA (19)	4.889.311
22. MAILA (18)	4.564.944
21. MAILA (17)	4.276.618
20. MAILA (16)	3.995.426
19. MAILA (15)	3.737.130
18. MAILA (14)	3.502.870
17. MAILA (13)	3.324.338
16. MAILA (12)	3.144.135
15. MAILA (11)	2.990.602
14. MAILA (10)	2.828.420
13. MAILA (9)	2.668.496
11. MAILA (8)	2.512.320
TALDEA	1997ko KOPURUA
I. taldea	6.540 pta.
II. taldea	5.450 pta.
III. taldea	4.635 pta.
IV. taldea	3.724 pta.
V. taldea	3.710 pta.

## II. ERANSKINA

## I. TALDEA

Kodea	LAN KATEGORIAK
1	Itzultzailea
2	Analista
3	Kiroletarako Arduraduna
4	Dokumentalista (*)
5	Abeltegiaren Arduraduna
6	Ikus-entzutekoetarako Goi-Teknikaria
7	Sistema eta Proiektuen Teknikaria
8	Sistemen Teknikaria
9	Datu-Basetarako Arduradun Administratzailea
10	Aplikazioetarako Arduraduna
11	Sistema eta Komunikazioetarako Arduraduna
12	IISIGeko Zuzendaria
13	Gestio-Zuzendaria
14	Arkitektura eta Lanetarako Zerbitziburua
15	Argitalpen-Zerbitzuko Zuzendari Teknikoa
16	Ustiapenaren Arduraduna

## ANEXO I

NIVEL	IMPORTE 1997
NIVEL 28 (24)	7.213.938
NIVEL 27 (23)	6.667.320
NIVEL 26 (22)	6.168.756
NIVEL 25 (21)	5.700.226
NIVEL 24 (20)	5.279.753
NIVEL 23 (19)	4.889.311
NIVEL 22 (18)	4.564.944
NIVEL 21 (17)	4.276.618
NIVEL 20 (16)	3.995.426
NIVEL 19 (15)	3.737.130
NIVEL 18 (14)	3.502.870
NIVEL 17 (13)	3.324.338
NIVEL 16 (12)	3.144.135
NIVEL 15 (11)	2.990.602
NIVEL 14 (10)	2.828.420
NIVEL 13 (9)	2.668.496
NIVEL 11 (8)	2.512.320
GRUPO	IMPORTE 1997
Grupo I	6.540 PTA.
Grupo II	5.450 PTA.
Grupo III	4.635 PTA.
Grupo IV	3.724 PTA.
Grupo V	3.710 PTA.

## ANEXO II

## GRUPO I

Código	CATEGORÍAS PROFESIONALES
1	Traductor/a
2	Analista
3	Responsable de Deportes
4	Documentalista (*)
5	Responsable de Estabulario
6	Técnico Superior de Audiovisuales
7	Técnico de Sistemas-Proyectos
8	Técnico de Sistemas
9	Responsable Administración bases de datos
10	Responsable de Aplicaciones
11	Responsable Sistemas y Comunicaciones
12	Director/a CIDIR
13	Director/a de Gestión
14	Jefe del Servicio de Arquitectura y Obras
15	Director/a Técnico del Serv. Editorial
16	Responsable de Explotación

## II. TALDEA

Kodea	LAN KATEGORIAK
17	Kontsultorea
18	Kiroletarako Teknikaria
19	Aparejadorea
20	Telefono-Komunikazioetarako Arduraduna
21	Ikastegiko Bibliotekaren Arduraduna (*)
22	Administratzailea (*)
23	Eraiketa eta Kontrolerako Atalburua
24	Lantegi eta Laborategiko Maisua
25	Ikus-entzutekoetarako Teknikaria

## III. TALDEA

Kodea	LAN KATEGORIAK
26	Operadorea
27	Gutuneria-Zerbitzuaren Arduraduna
28	Haur-Hezitzailea
29	Negozialekuburua (*)
30	Ekoizpenerako Burua
31	Delineatzaile Proiektugilea
32	Mantentzearen Azpiegiturarako Arduraduna
33	Laborategiko Teknikari Berezilaria
34	Mantentzearen Arduraduna
35	Laborategiko Ofiziala
36	Mantentzerako Ofiziala
37	Kopiagintzarako Arduraduna
38	Argitalpen-Zerbitzuko Kopiagintzarako Arduraduna
39	Delineatzailea
40	Administrazio-Laguntzailea (Ekonomi Arazoak) (*)

## IV. TALDEA

Kodea	LAN KATEGORIAK
41	Inprimatzailea
42	Telefonaria (*)
43	Administrazio-Laguntzailea (*)
44	Abeltegiko Ofiziala
45	Ikus-entzutekoetako Ofiziala
46	Arte eta Gorputz-Adierazpenerako Ofiziala
47	Anatomiarako Lantegiko Ofiziala
48	Argitalpen-Zerbitzuko Biltegi-zaina
49	Biltegi Orokorraren Arduraduna
50	Saileko Idazkaria (*)
51	Biltegi Orokorraren Arduradunaren Laguntzailea
52	Ikastegiaren Mantentzea

## GRUPO II

Código	CATEGORÍAS PROFESIONALES
17	Consultor/a
18	Técnico de Deportes
19	Aparejador/a
20	Responsable Comunicaciones Telefónicas
21	Responsable Biblioteca de Centro (*)
22	Administrador/a (*)
23	Jefe de la Sección de Construcción y Control
24	Maestro de Taller y Laboratorio
25	Técnico de Medios Audiovisuales

## GRUPO III

Código	CATEGORÍAS PROFESIONALES
26	Operador/a
27	Encargado/a del Servicio de Correspondencia
28	Educador/a Infantil
29	Jefe de Negociado (*)
30	Jefe de Producción
31	Delineante Proyectista
32	Responsable Infraestructura Mantenimiento
33	Técnico Especialista de Laboratorio
34	Encargado/a de Mantenimiento
35	Oficial de Laboratorio
36	Oficial de Mantenimiento
37	Responsable de Reprografía
38	Responsable Reprografía Centro de Publicaciones
39	Delineante
40	Auxiliar Administrativo (Asuntos Económicos)(*)

## GRUPO IV

Código	CATEGORÍAS PROFESIONALES
41	Impresor/a
42	Telefonista (*)
43	Auxiliar Administrativo (*)
44	Oficial de Estabulario
45	Oficial de Audiovisuales
46	Oficial de Expresión Artística y Corporal
47	Oficial de Taller Anatómico
48	Almacenero/a del Servicio Editorial
49	Responsable Almacén General
50	Secretario/a Departamento (*)
51	Ayudante de Responsable de Almacén General
52	Mantenimiento de Centro

## V. TALDEA

Kodea	LAN KATEGORIAK
53	Nautikako Peoia
54	Zerbitzu-Morroia
55	Garbitzailea
56	Ikuztegi eta Garbitasunerako Operarioa
57	Peoi Berezilaria
58	Ikuztegi eta Garbitasunaren Kontrolatzailea
59	Atezain Nagusia
60	Kirol-Instalazioen Arduraduna

II. eranskinean izartxo batez (\*) markatuta dauden kategoriak desagertzekoak dira, A.Z.P. funtzionarioaren lanpostuen zerrendan sartuta dauden lanpostuak betetzen dituzten langileei dagozkielako. Hori dela eta, hutsik geratzean, izaera horretako zerbitzu-harremana daukan pertsonalak beteko ditu.

## GRUPO V

Código	CATEGORÍAS PROFESIONALES
53	Peón de Náutica
54	Mozo de Servicio
55	Limpiador/a
56	Operario/a de Lavandería y Limpieza
57	Peón Especialista
58	Controlador/a de Lavandería y Limpieza
59	Portero Mayor (*)
60	Encargado/a Instalaciones Deportivas

Las Categorías Profesionales que aparecen señaladas en el anexo II con un asterisco (\*) se califican a extinguir, por corresponder a trabajadores/as que ocupan puestos incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo de P.A.S.funcionario. Por tanto, una vez queden vacantes estos puestos serán provistos por personal con una relación de servicio de esta naturaleza.