

## Bestelako Xedapenak

### ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

6538

EBAZPENA, 2010eko abenduaren 3koa, Laneko zuzendariarena, Euskal Herriko Unibertsitateko lan kontratadun irakasle eta ikertzaileen II. hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzea xedatzen duena (Hitzarmenaren kodea: 86002345012004).

#### AURREKARIAK

**Lehenengoa.**– Negoziazio-mahaiko ordezkariak zuzendaritza honetan 2010eko martxoaren 15ean aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrogatzaileko dokumentazioa.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT:

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

**Bigarrena.**– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko abenduaren 3a.

Laneko zuzendaria,  
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

## Otras Disposiciones

### DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

6538

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2010, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco (código de convenio núm. 86002345012004).

#### ANTECEDENTES

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

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

#### RESUELVO:

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

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

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

La Directora de Trabajo,  
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

UPV/EHUko LAN KONTRATUDUN IRAKASLE ETA  
IKERTZAILEEN II. HITZARMEN KOLEKTIBOA

## ATARIKO TITULUA

## XEDAPEN OROKORRAK

**1. artikulua.**– Eragindako langileak.

Hitzarmen hau Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko lan kontratudun irakasle edo/eta ikertzaile guztiei ezarriko zaie.

**2. artikulua.**– Indarraldia.

1.– Hitzarmen hau indarrean sartuko da UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak onartu ondoren Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian (EHAA) argitaratzen den egunean, eta indarrean egongo da 2011ko abenduaren 31 arte, berariaz bestelako eperik ezarri ezean. Epe berriak ezartzen badira, horien indarraldia, iraupena eta baldintzak izango dira kasuan kasuko aginduetan adierazitakoak.

2.– Indarraldia behin bukatuta, hitzarmena berez luzatuko da urtero, 2012ko urtarrilaren 1ean hasita, baldin eta aldeetariko batek berariaz adierazten ez bado bertan behera utzi nahi duela.

**3. artikulua.**– Izaera.

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

**4. artikulua.**– Interpretazio sistematiko eta integratzailea.

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

**5. artikulua.**– Ezarpena.

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

2.– Lehenetsuneko. Hitzarmen honetako artikulua eta xedapenek lehenetsuneko izango dute beste edozeinen gainetik, eta bertan zehaztuta ez dauden

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL  
LABORAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA  
UPV/EHU

## TÍTULO PRELIMINAR

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.**– Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral docente y/o investigador contratado por la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

**Artículo 2.**– Ámbito temporal.

1.– El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV), una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, 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.

2.– Concluido el período de vigencia, se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 2012, por la tácita reconducción, si no mediara denuncia expresa de las partes.

**Artículo 3.**– Carácter.

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

**Artículo 4.**– Interpretación sistemática e integradora.

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

**Artículo 5.**– Aplicación.

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

2.– Preferente. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el

gaietarako indarreko arautegia ezarriko da, bereziki lan arlokoa eta unibertsitatekoa.

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

1.– Helburua Batzorde Parekidea eratzea erabaki da, hitzarmen honen interpretazio, iraunaldi edo ezarpenak sor ditzaketen arazoak aztertu eta konpontzeko, bai eta hitzarmen honen eraginpeko langileek izan ditzaketen lan arazoak aztertu eta konpontzeko ere.

2.– Osaera. Batzorde Parekideko kide izango dira hitzarmena sinatu duten sindikatuetakoa ordezkari bana eta administrazioko beste horrenbeste kide. Batzorde Parekidearen bileretara aholkulariak joan ahal izango dira, sindikatu bakoitzetik bat eta administrazioko bat.

3.– Bileretara joatea. Batzorde Parekideko kideek eta aholkulariek bileretara joateko eskubidea izango dute, eginkizunak behar bezala betetzeko behar beste denbora hartuta. Lizentzia hori ordaindua izango da, eta ezin izango da hartu beste lizentzia mota, baimen edo sindikatuko ordu kreditu baten kargura.

4.– Bileren maiztasuna. Batzorde Parekideak bi hilero behin egingo ditu ohiko bilera. Ezohiko bilera egingo du alderdizko batek eskatzen duen bakoitzean. Mota horretako deiak idatziz egin beharko dira gutxienez 10 egun lehenago, baina bi alderdien ustez gaia oso premiazkoa bada, laburtu egin daiteke epe hori.

5.– Bilera deia eta aztergai zerrenda. Batzorde Parekidea biltzeko deiak zehatz-mehatz jaso beharko du aztergaien zerrenda, bai eta bilera zein egun eta ordutan eta zein tokitan egingo den ere. Bilera egin ahal izateko, alderdi biak bertaratu beharko dira. Aztergaien zerrendan administrazioak zein sindikatuak proposaturiko gaiak zehaztuko dira, eta proposamena egin duen alderdiak dokumentazioa bidali beharko du bilera baino gutxienez hiru egun lehenago. Bileran astirik ez badago aztergaien zerrenda osoa aztertzeko, beste egun, ordu eta leku bat zehaztuko da bilerarekin aurrera egiteko eta zerrenda guztia aztertzeko.

6.– Erabakiak hartzea. Erabakiak baldin izan daitezkeen, administrazioaz gain sindikatuetakoa ordezkari gehienak egon beharko dira bileran. Erabakia hartzeko bi alderdien gehiengoa beharko da, kontuan izanda sindikatuetakoa ordezkari botoa haztatu egingo dela azken hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera.

7.– Idazkaria. Administrazioak idazkari bat izendatuko du, aktak idatzi eta zainduko dituena, bai eta ziurtagiriak egin ere. Era berean, Batzordearen funtzio-

mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente, especialmente la de los ámbitos laboral y universitario.

**Artículo 6.**– Comisión Paritaria y Procedimiento de Resolución de Conflictos.

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

2.– Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por una persona titular en representación de cada Central Sindical firmante y un número de representantes de la Administración equivalente al conjunto de la representación de las centrales sindicales. Cada central sindical y la propia Administración podrán contar, además, con una persona que les asesore en las reuniones.

3.– Asistencia. Las personas integrantes de la Comisión Paritaria y quienes actúen en calidad de asesoras tienen derecho a asistir a la misma por el tiempo necesario para el cumplimiento de su función. La licencia a este efecto será retribuida, sin imputación alguna a cualquier otra licencia o permiso ni crédito sindical horario.

4.– Periodicidad de las reuniones. La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente con carácter bimensual. En supuestos de carácter extraordinario, se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de diez días naturales, sin perjuicio de un plazo inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes.

5.– Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión Paritaria deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. Se incluirán en el orden del día los puntos planteados por la Administración o cualquiera de las Centrales Sindicales, debiendo enviarse por la parte ponente la correspondiente documentación con una antelación de, al menos, tres días. Cuando en la reunión convocada no se hubieran tratado todos los temas previstos, se fijará lugar, fecha y hora de una nueva sesión continuación de la anterior.

6.– Adopción de acuerdos. Para la válida adopción de acuerdos, a las reuniones, además de la Administración deberá asistir la mayoría representativa de las Centrales Sindicales. 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. La Administración designará un/a Secretario/a, que redactará y custodiará las actas de las reuniones, a quien también corresponderá expedir

onamenduari dagozkion gaitan bi alderdien arteko harremana bideratuko du.

8.– Aktak. Bileretako aktak Batzorde Parekideak onartu beharko ditu, ghienez bi hilabeteko epean.

9.– Erabakiak betetzea eta argitaratzea. Batzorde Parekidean hartutako erabakiak lotesleak izango dira bi alderdientzat, eta erabakia hartu eta 20 egun naturalen buruan bete beharko dira, erabakian bertan bestelakorik adierazi ezean. Erabakiek pertsona jakin batzuei baino eragiten ez dietenean, erabaki horiek eragindakoei bakarrik jakinaraziko zaizkie, baina eragin orokorrekoak direnean, behar bezala argitaratuko dira.

10.– Beste funtzionamendu arau batzuk. Batzorde Parekideari berari dagokio funtzionamendurako arauak zehaztea hitzarmen honetan jasota ez dagoen gutzirako.

11.– Arazoak konpontzeko prozedura. Hitzarmenaren interpretazioa, iraunaldia edo ezarpena dela-eta arazorik badago, Batzorde Parekideari jakinaraziko zaio, eta hark horren inguruko erabakia hartu beharko du. Bi alderdiek elkarrizketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute. Batzorde Parekidean adostasunik lortu ezean, bi alderdiek, presio edo gatazka neurririk hartu aurretik, Lan Gatazkak Konpontzeko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioari (Preco) jarraitu ahal izango diote.

12.– Arauen aldakortasunari buruzko klausula. Batzorde Parekideari dagokio hitzarmen honen testua bere edukiari eragiten dioten arau aldaketetara egokitu ahal izateko negoziatzea.

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

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

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 se someterán a aprobación por la Comisión Paritaria en un plazo no superior a dos meses.

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 les dará publicidad correspondiente cuando fueran de alcance general.

10.– Otras normas de funcionamiento. Corresponde a la propia Comisión Paritaria fijar las normas de funcionamiento en todo aquello no previsto en este Convenio.

11.– Procedimiento de resolución de conflictos. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación del Preco, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o de conflicto.

12.– Cláusula de variabilidad normativa. Asimismo, corresponderá a esta Comisión Paritaria la negociación precisa para adaptar el texto del presente Convenio a todos aquellos cambios normativos que pudieran afectar al contenido del mismo.

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

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam», las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

I. TITULUA

IRAKASLE KONTRATATUEN EGOKITZEA,  
FINKATZEA ETA KARRERA

I. KAPITULUA

IRAKASLE KONTRATATUEN KATEGORIAK.  
KONTRATAZIOAREN OINARRIZKO  
EZAUGARRIAK

**7. artikulua.**– Kontratazio irudiak.

1.– Kontratu iraunkorrak. Kontratu iraunkorrak egin ahal izango dira irakasle osoak eta irakasle agregatuak kontratatzeko, bai eta, salbuespen gisa, irakasle lankideak kontratatzeko ere, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legearen bigarren xedapen iragankorrari jarraiki.

2.– Aldi baterako kontratuak. Aldi baterako kontratuak egin ahal izango dira irakasleak eta, egoki izanez gero, ikertzaileak kontratatzeko, eta kontratu horiek honako irakasle irudiei egin ahal izango zaizkie: irakasle laguntzaileei, irakasle atxikiei, irakasle lankideei, irakasle elkartuei, irakasle bisitariei, irakasle emerituei eta bitarteko irakasle kontratatuei.

**8. artikulua.**– Irakasle osoak.

1.– Irakasle osoak irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko eginkizunak betetzeko kontratatuko dira, baina, batez ere, ikerketaren arlokoak betetzeko. Irakaskuntzako jarduerak beren jakintza arloan beteko dituzte, titulu ofiziala lortzera bideratutako ikasketetarako zehaztutako ikasketa planean jasotako gaietan, hain zuzen ere.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Egiaztatzea unibertsitate mailako irakaskuntzan eta ikerketan gutxien dela hiru urtez aritu izana irakasle agregatu kategorian edo doktore titulua izatea ezinbesteko duen unibertsitateko irakasleen beste ki-degoren batean. Hori guztia kalterik egin gabe irakasle kontratatu iraunkorrak hautatu eta kontratatzeko prozedurari buruzko arautegiko xedapen gehigarri bakarrean xedatutakoari (Erabakia, 2008ko ekainaren 23koa, Irakasleen errektoreordearena, 2008ko uztailearen 15eko EHA, 34. zk.).

b) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatzeko Agentziak edo indarreko legeriak ezarritako antzeko erakunderen batek alde aurretik beren irakaskuntza eta ikerketa jardueraren aldeko ebaluazioa egina izatea.

3.– Kontratuak mugagabeak izango dira, eta arduraldi osokoak.

**9. artikulua.**– Irakasle agregatuak.

1.– Irakasle agregatuak irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko eginkizunak betetzeko kontratatuko dira, baina, batez ere, ikerketaren arlokoak betetzeko. Ira-

TÍTULO I

ADECUACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y CARRERA DEL  
PROFESORADO CONTRATADO

CAPÍTULO I

CATEGORÍAS DE PERSONAL DOCENTE  
CONTRATADO. ASPECTOS BÁSICOS DE LA  
CONTRATACIÓN

**Artículo 7.**– Figuras contractuales.

1.– Con carácter permanente. Se formalizarán contratos de duración indefinida para la contratación de Profesorado Pleno y Profesorado Agregado. Y excepcionalmente Profesorado Colaborador en virtud de la aplicación de la disposición transitoria segunda de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

2.– Con carácter temporal. Se formalizarán contratos temporales para la prestación de servicios docentes y, en su caso, investigadores, bajo alguna de las figuras siguientes: Ayudante, Profesorado Adjunto, Profesorado Colaborador, Profesorado Asociado, Profesorado Visitante, Profesorado Emérito y Profesorado Contratado Interino.

**Artículo 8.**– Profesoras y Profesores Plenos.

1.– Se contratarán para el desarrollo de tareas de docencia e investigación, o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de su área de conocimiento que figuren en planes de estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Acreditar, al menos, tres años de actividad docente universitaria e investigadora, en la categoría de profesora o profesor Agregado o en cualquiera de los Cuerpos Docentes universitarios para cuyo acceso se requiere el título de doctora o doctor, sin perjuicio de lo dispuesto en la DA única de la regulación para la selección y contratación de profesorado permanente (Resolución de 23 de junio de 2008 del Vicerrector de Profesorado, BOPV n.º 34, de de 15 de julio de 2008).

b) La previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente.

3.– La duración de estos contratos será indefinida, con un régimen de dedicación a jornada completa.

**Artículo 9.**– Profesoras y Profesores Agregados.

1.– Se contratarán para el desarrollo de tareas de docencia e investigación, o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de

kaskuntzako jarduerak beren jakintza arloan beteko dituzte, titulu ofiziala lortzera bideratutako ikasketetarako zehaztutako ikasketa planean jasotako gaitan, hain zuzen ere.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Doktore titulua izatea.

b) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziak edo indarreko legeriak ezarritako antzeko erakunderen batek alde aurretik beren irakaskuntza eta ikerketa jardueraren aldeko ebaluazioa egina izatea.

3.– Kontratuak mugagabeak izango dira, eta arduraldi osokoak.

**10. artikulua.**– Irakasle lankideak.

1.– Zenbait titulazio espezifiktan kontratatuko dira, salbuespen kasuetan eta horretarako arrazoirik badagoenean, ekainaren 13ko 989/2008 EDn ezarritakoari jarraituz. Titulazio horiek, beren ezaugarriak eta edukiak direla eta, diplomatu, ingeniari tekniko edo arkitekto teknikoek eman ahal izango dituzte. Bestalde, aipaturiko kontratazioak egingo dira irakaskuntza behar bereziak estaltzeko, behar horiei ezin erantzun zaienean unibertsitateko lan kontratazioaren modalitate espezifikoan bitartez.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Unibertsitate diplomata, arkitekto tekniko, ingeniari tekniko edo parekoa izatea.

b) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziak edo indarreko legeriak ezarritako antzeko erakunderen batek alde aurretik beren irakaskuntza eta ikerketa jardueraren aldeko ebaluazioa egina izatea.

3.– Aldi baterako kontratuak izango dira, gehienez 3 urtekoak, eta arduraldi osokoak.

**11. artikulua.**– Irakasle laguntzaileak.

1.– Irakasle laguntzaileak batez ere ikerketa arloko prestakuntza osatzeko kontratatuko dira. Era berean, irakaskuntza lanean ere aritu ahal izango dira, unibertsitateko gobernu organoek zehaztutako irizpideei jarraituz, eta langileen ordezkari entzun ondoren.

Sailak unibertsitateko irakasle funtzionario doktoeren artetik edo irakasle kontratatu doktoeren artetik irakasle bat izendatu beharko du laguntzailearen tutore izateko, eta haren prestakuntzaren jarraipena egiteko.

su área de conocimiento que figuren en planes de estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión del título de doctora o doctor.

b) la previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente.

3.– La duración de estos contratos será indefinida, con un régimen de dedicación a jornada completa.

**Artículo 10.**– Profesoras y Profesores Colaboradores.

1.– Se contratarán, con carácter excepcional y de forma motivada, en los términos previstos en el RD 989/2008, de 13 de junio, en determinadas titulaciones específicas que por su naturaleza y contenido puedan ser atendidas por Diplomados, Ingenieros Técnicos y Arquitectos Técnicos para cubrir necesidades docentes singulares que no puedan ser atendidas a través de las modalidades de contratación laboral específicas de ámbito universitario.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Ser Diplomada o Diplomado universitario, Arquitecta o Arquitecto Técnico, Ingeniera o Ingeniero Técnico o equivalente.

b) La previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente.

3.– La duración de estos contratos será temporal, por un período máximo de 3 años, con un régimen de dedicación a jornada completa.

**Artículo 11.**– Profesoras y profesores Ayudantes.

1.– Se contratarán con la finalidad principal de completar su formación investigadora. También podrán colaborar en tareas docentes, de conformidad con los criterios establecidos por los órganos de gobierno de la universidad, oída la representación del personal.

El Departamento deberá designar a una funcionaria o funcionario de los cuerpos docentes universitarios que tenga el título de doctora o doctor o a una profesora o profesor contratado con el título de doctora o doctor como tutora o tutor del/a Ayudante, al objeto de facilitar y realizar un seguimiento de dicha formación.

2.– Kontratuak izateko bete beharreko baldintza da doktorego ikasketak egiteko onartua egotea edo onartua izateko baldintzak betetzea.

3.– Kontratuak gutxienez urte bat eta gehienez bost urte iraungo dute; arduraldia, berriz, lanaldi osokoa izango da. Kontratuak dirauen bitartean aldi baterako ezintasunagatik bajaran egonez gero edo amatasunagatik eta umeak adoptatu edo hartzeagatik baimena izanez gero, denboraldi hori ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupenaren ondorioetarako.

**12. artikulua.**– Irakasle atxikiak.

1.– Irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko lanak egiteko kontratatuko dira.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Doktore titulua izatea.

b) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Agentziak edo indarreko legeriak ezarritako antzeko erakunderen batek aldeztu aurretik beren irakaskuntza eta ikerketa jardueraren aldeko ebaluazioa egina izatea.

c) Lanpostua atxikita duen sailaren aldeko txostena izatea, irakaskuntzarako eta ikerketarako gaitasunari dagokionez.

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

**13. artikulua.**– Irakasle elkartuak.

1.– Irakaskuntza zehatzetan irakaskuntza lanak egiteko baino ez dira kontratatuko, beren lanbide jarduera unibertsitate kanpo betetzen dutela egiaztatzen duten gaitasun ezagutuko espezialisten artean hautatuta.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Agentziak edo indarreko legeriak ezarritako antzeko erakunderen batek aldeztu aurretik beren irakaskuntza eta ikerketa jardueraren aldeko ebaluazioa egina izatea.

b) Unibertsitateko irakaskuntzatik kanpoko jarduera profesionala justifikatzea, unibertsitatean irakasteko gaitzen duen titulu akademikoari dagozkion lanbide-etako batean jarduera ordainduak burutu izana ziurtatzen duen agiriaren bidez.

3.– Kontratuaren iraupena, gehienez ere, 3 urtekoa izango da, nahiz eta kontratua amaitu ondoren, lan-

2.– Para su contratación deberán cumplir el requisito de estar admitida o admitido o en condiciones de serlo en los estudios de doctorado.

3.– El contrato tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco, con un régimen de dedicación a jornada completa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

**Artículo 12.**– Profesoras y Profesores Adjuntos.

1.– Se contratarán para desempeñar funciones docentes y de investigación.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión del título de doctora o doctor.

b) La previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente.

c) Informe favorable del departamento a que esté adscrito el puesto, sobre su capacidad docente e investigadora.

3.– La duración máxima del contrato será de cinco años. En cualquier caso el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Ayudante, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años. El régimen de dedicación será a jornada completa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

**Artículo 13.**– Profesoras y Profesores Asociados.

1.– Se contratarán, con funciones exclusivamente docentes en enseñanzas específicas, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) La previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente.

b) Justificar el ejercicio de actividades profesionales al margen de la docencia universitaria mediante la certificación del ejercicio profesional remunerado de actividades para las que capacite el título académico que permita impartir la docencia universitaria.

3.– La duración máxima del contrato será por 3 años, sin perjuicio de que una vez finalizado el con-

posturako deialdia egiten denean, lehiakideak beste kontratu bat lortu ahal izango duen irakasle elkartu moduan, lanpostu horretan bertan zein besteren batean. Ez dago mugarik bata bestearen atzetik kontratuak egiteko. Arduraldi partziala izango dute, astean sei, bost, lau edo hiru eskola ordukoa, eta astean beste horrenbeste ordu izango dituzte tutoretza lana egiteko edo ikasleei laguntza emateko.

**14. artikulua.**– Irakasle bisitariak.

1.– Irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko eginkizunak egiteko kontratatuko dira.

2.– Irakasle bisitariak beste unibertsitate edo ikerketa zentro batzuetan (pribatuetan zein publikoetan) diharduten ospe handiko irakasle ikertzaileen artetik kontratatuko dira.

3.– Kontratuak gutxienez 6 hilabeterako eta gehienez 3 urterako izango da, nahiz eta hura bukatzean beste kontratu bat egin ahal izango zaien. Arduraldia, ahal dela, osoa izango da.

**15. artikulua.**– Irakasle emerituak.

1.– Unibertsitateak irakasle emerituak kontratu ahal izango ditu unibertsitatean kultura, zientzia edo lan arloan nazioarte mailako zerbitzu nabarmen aipagarriak egin dituzten irakasle erretiratuaren artean, hala funtzionarioak nola kontratatuak. Irakasle horiek irakaskuntzari, ikerketari eta iraupenari dagokionez izango dituzten betebeharrak ez dira zertan izan gaintzeko irakasleen parekoak, eta beren lana mintegiak eta doktoregoko ikastaroak ematea izango da batez ere.

2.– Kontratuak Euskal Herriko Unibertsitatean edo beste batean zerbitzu nabarmen aipagarriak egin dituzten irakasle erretiratuaren artean egingo dira. Irakasle horiek funtzionario nahiz kontratatuak izango dira, eta hirurogeita hamabost urtetik beherakoak.

3.– Kontratuon iraupena hiru urtekoa izango da gehienez, nahiz eta kontratuak amaitzean beste kontratu bat izenpetu ahal izango den. Nolanahi ere, irakasle emerituen kontratuak irakasleek hirurogeita hamabost urte betetzen dituztenean amaituko dira.

**16. artikulua.**– Bitarteko irakasle kontratatuak.

1.– Beren eginkizunak irakaskuntzaren arlokoak izango dira batez ere, eta kasu hauetan kontratatuko dira: Irakasleak, bere eskubideei jarraituz, lanpostua uzten duenean lanpostua gordeta izateko eskubidea izanda (gaixotasun baja edo lizentzia, amatasun edo aitatasun baja edo lizentzia, zerbitzu betekizunak, zerbitzu bereziak, lizentzia sabatikoak, liberazio sindikalak, lana eta familia bateragarri egiteko legean jasotako eszedentziak, lanaldi murrizketak eta abar tartean direnean), edo irakaslea irakatsi betebeharrak murriztuta izatea edo betebeharrak horietatik salbuetsita egotea

tratu y convocado el puesto, la candidata o el candidato pueda obtener un nuevo contrato como Profesora o Profesor, en el mismo puesto o en otro, no existiendo límite en el número de contratos sucesivos. El régimen de dedicación será a tiempo parcial, con 6, 5, 4 o 3 horas lectivas y otras tantas de tutoría o asistencia al alumnado semanales.

**Artículo 14.**– Profesoras y Profesores Visitantes.

1.– Se contratarán con la finalidad de desarrollar actividades de docencia e investigación.

2.– La contratación se realizará entre el profesorado investigador de reconocido prestigio científico o técnico procedente de otras Universidades o Centros de Investigación, en ambos casos tanto de carácter público como privado.

3.– La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 3 años, sin perjuicio de que a su finalización pueda firmarse un nuevo contrato. El régimen de dedicación será preferentemente a jornada completa.

**Artículo 15.**– Profesoras y Profesores Eméritos.

1.– Podrá contratarse como profesora o profesor emérito a personas jubiladas de reconocido prestigio cultural, científico o profesional del ámbito universitario internacional, pudiendo designarles obligaciones docentes, de permanencia e investigación, diferentes al régimen del resto del profesorado, con especial dedicación a la impartición de seminarios y cursos de doctorado.

2.– La contratación se realizará entre el profesorado jubilado, funcionario o contratado, con menos de 75 años de edad, que haya prestado servicios destacados en la Universidad del País Vasco o en cualquier otra.

3.– La duración de máxima de estos contratos será de 3 años, sin perjuicio de que a su finalización pueda firmarse un nuevo contrato, finalizando, en todo caso, al cumplir la profesora o el profesor los 75 años de edad.

**Artículo 16.**– Profesoras y Profesores contratados interinos.

1.– Se contratarán para el desarrollo de funciones primordialmente docentes, con ocasión de las necesidades siguientes: cobertura de ausencias con derecho a reserva del puesto de trabajo de profesoras y profesores (bajas o licencias por enfermedad, maternidad y paternidad, comisiones de servicios, servicios especiales, licencias sabáticas, liberaciones sindicales, excedencias comprendidas en la conciliación familiar, reducciones de jornada, etc.) o la designación para ejercer cargos académicos que comporten la exoneración o reducción de las obligaciones docentes, cualquiera



dakarten kargu akademikoak betetzen dagoenean. Hori horrela izango da edozein izanda ere irakasleak unibertsitatearekin daukan lotura profesionala, funtzionarioena barne.

2.- Salbuespen moduan kontratatu ahal izango dira irakasle funtzionario edo lan kontratudun baten plaza huts bateko irakaskuntza lana egiteko, plaza hori aurrekontuz hornituta badago. Mota horretako plazak aldi baterako beteko dira, araei jarraituz behin betiko bete arte.

3.- Eskatuko zaien titulazioa izango da: lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo parekoa; edo, egoki izanez gero, diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo parekoa.

4.- Kontratua ordezkaturik itzuli bitartean edo lanpostua araei jarraituz bete bitartean luzatuko da; arduraldia, ahal dela, osoa izango da. Arduraldi osoko irakasle baten ordezkaria egiteko ez dira sekula kontratatuko arduraldi partzialeko bitarteko irakasle kontratatu bi.

5.- Sail berean ordezkapenak egiteko arduraldi partzialeko bi kontratu badaude, eta behar berriak sortzen badira plantillako lanpostuak betetzen dituzten pertsonak arduraldi partzialean ordezkatzeko, arduraldi osoko kontratuak egingo dira. Kasu horietan uneoro bermatuko da lan poltsen ordenari jarraituko zaiola langileei ordezkapenentarako dei egitean, eta bete egiten dela ordezkapenentarako lan poltsen gestiorako arautegiak ezartzen duena.

## II. KAPITULUA IRAKASLE KONTRATATUEN EGOKITZEA, FINKATZEA ETA KARRERA

**17. artikulua.**– Arduraldi osoko kontratuen egokitzapena.

Aldi baterako kontratuak indarreko arautegira egokitu eta iraunkor bilakatuko dira, lan kontratudunen negozio kolektiboko mahaiaren eta funtzionarioen mahai sektorialaren erabakietan ezarrita dagoen moduan (2009ko uztailearen 10eko eta 2010eko otsailaren 18ko erabakiak). Unibertsitateak onuradunen behin betiko zerrenda egin eta onartuko du, eta kontratuak berritzen hasiko da Eusko Jaurlaritzak dagokion arautegia prestatu eta arautegi hori argitaratzen den egunetik bi hilabeteren barruan.

que sea la naturaleza de la relación profesional que les vincule a la Universidad, incluida la funcionarial.

2.– Con carácter excepcional, se podrán también contratar para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plaza vacante de funcionaria o funcionario docente o contratada o contratado laboral, dotada presupuestariamente, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

3.– Para su contratación deberán estar en posesión del título académico de Licenciada o Licenciado, Ingeniera o Ingeniero, Arquitecta o Arquitecto equivalente o, en su caso, del título de Diplomada o Diplomado, Ingeniera o Ingeniero Técnico, Arquitecta o Arquitecto Técnico o equivalente.

4.– La duración de estos contratos se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida y podrán tener un régimen dedicación, preferentemente a jornada completa. En ningún caso se sustituirá a una profesora o profesor en régimen de dedicación a tiempo completo mediante dos contratos de Profesoras y Profesores Contratados Interinos en régimen de dedicación a tiempo parcial.

5.– En aquellos casos en los que existan en el mismo departamento dos contratos de sustitución con dedicación parcial y surjan nuevas necesidades de sustitución a tiempo parcial de personas que ocupan puestos de plantilla, se formalizarán contratos con dedicación completa. En estos casos se garantizará en todo momento que se respeta en los llamamientos el orden que ocupan las personas en las bolsas de sustitución, así como lo establecido al efecto en el reglamento de gestión de las bolsas de sustitución.

## CAPÍTULO II ADECUACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y CARRERA DEL PROFESORADO CONTRATADO

**Artículo 17.**– Adecuación de contratos en régimen de dedicación a tiempo completo.

La adecuación de los contratos temporales a la normativa vigente, con la novación de los mismos en contratos permanentes, se realizará en los términos recogidos en los Acuerdos de las Mesas de Negociación Colectiva Laboral y Sectorial de Funcionarios de 10 de julio de 2009 y 18 de febrero de 2010. La universidad configurará y aprobará el listado definitivo de beneficiarios y procederá al inicio de las novaciones en un plazo no superior a dos meses desde la publicación de la normativa oportuna a realizar por el Gobierno Vasco.

**18. artikulua.**– Plantilla, promozioa eta karrera akademikoa.

1.– Sail bakoitzeko lanpostuen zerrenda zehazterakoan, oro har, arduraldi osoko kontratazio irudiak erabiliko dira. Hitzarmena indarrean egon bitartean, Irakasle eta Ikertzaileen Plan Gidarian jasotakoak bete teko dira arduraldi partzialeko kontratazioak murrizteari dagokionean, aldez aurretik Plangintza Batzordearekin negoziatu ondoren.

2.– Irakasle elkartuaren irudia sortuko da irakas kuntzakoak baino ez diren eginkizunak betetzeko unibertsitate kanpoko jarduera profesionalarekin lotura berezia duten irakaskuntza zehatzetan.

3.– Irakasle lankidearen irudia sortuko da zenbait titulazio espezifikotan irakaskuntza behar berezietarako. Titulazio horiek, beren ezaugarriak eta edukiak direla eta, diplomatu, ingeniari tekniko edo arkitekto teknikoek eman ahal izango dituzte. Irakasle lankidearen karrerari irakasle atxikiaren irudiarekin emango zaio jarraipena.

4.– Oro har, irakasle laguntzailearen eta irakasle atxikiaren irudiak erabiliko dira karrera akademikoa hasteko, eta plazek saileko lanpostuen zerrendan jarraituko dutela bermatuko da, horiek finkatuz kontratazio irudi iraunkorren bidez edo unibertsitatean sartzeko ezarrita dauden unibertsitateko irakasleen kidegoko plazen bidez; hau da, irakasle agregatuaren kategoriako edo unibertsitateko irakasle titularren kidegoko plazak sortuz.

5.– Irakasle atxikiaren plaza finkatzeak ekarriko du irakasle agregatuaren kategoriako plaza bat edo unibertsitateko irakasle titularren kidegoko plaza bat sortzea, eta berori dagokion lehiaketa publikoaren bidez betetzea. Aztertu egingo da 10 urte baino gehiago arduraldi osoan egonda irakasle agregatuaren edo unibertsitateko irakasle titularren plaza bat betetzeko baldintzak betetzen dituzten bitarteko irakasle kontratatuen egoera. Interesatuak aldez aurretik eskatuta eta Plangintza Batzordean negoziatu ondoren, plaza iraunkor bat sortu ahal izango da interesatu horrek zerbitzuak ematen dituen sailaren edo kideko sail baten lanpostuen zerrendan, gradu berrien ezarpenaren ondorioz sortutako beharren arabera.

6.– Irakasle osoaren irudia erabiliko da irakasle agregatuaren promoziorako, irakasle osoen plaza berriak betetzeari dagokionez Irakasleen Gestiorako Arautegiak ezarritakoari jarraiki.

7.– Irakasle lankide edo atxikiaren kategorietako irakasle kontratatuek, arduraldi osoko lan kontratua badute eta goragoko irudi batera jotzeko legezko baldintzak betetzen badituzte, eskubidea izango dute

**Artículo 18.**– Plantilla, promoción y carrera académica.

1.– En la definición de la RPT de cada Departamento se tenderá, con carácter general, a la utilización de figuras de contratación en régimen de dedicación a tiempo completo. Se completarán, durante la vigencia del convenio, las previsiones del Plan Director de Plantilla de PDI en relación a la reducción de contratación en régimen de dedicación parcial, previa negociación en la Comisión de Planificación.

2.– La figura de Profesorado Asociado se creará para la realización de funciones exclusivamente docentes en aquellas enseñanzas específicas especialmente relacionadas con la actividad profesional fuera de la Universidad.

3.– La figura de Profesorado Colaborador se creará en determinadas titulaciones específicas que por su naturaleza y contenido puedan ser atendidas por Diplomadas y Diplomados, Ingenieras e Ingenieros Técnicos y Arquitectas y Arquitectos Técnicos para atender necesidades docentes singulares. La carrera del Profesorado Colaborador continuará con la figura de Profesorado Adjunto.

4.– Con carácter general se utilizarán las figuras de Ayudante y Profesorado Adjunto para iniciar la carrera académica, garantizándose la continuidad de la plaza en la RPT del Departamento con su consolidación en figuras de contratación permanente o plazas de Cuerpos docentes universitarios previstas para el acceso, es decir, con la creación de plazas de la categoría de Profesorado Agregado o del Cuerpo de Profesorado Titular de Universidad.

5.– La consolidación de la plaza de Profesorado Adjunto supondrá la creación de una plaza de la categoría de Profesorado Agregado o del Cuerpo de Profesorado Titular de Universidad, y su provisión mediante el correspondiente concurso público de acceso. Se analizará la situación del profesorado contratado interino que lleve más de 10 años contratado a tiempo completo y que cumpla los requisitos para el acceso a una plaza de Profesorado agregado o profesorado titular de universidad. Previa solicitud de la persona interesada y la negociación en la comisión de planificación, se podrá crear una plaza permanente en la RPT en el departamento en el que venga prestando servicios o en un departamento afín en función de las necesidades derivadas de la implantación de las nuevas titulaciones de grado.

6.– La figura del Profesorado Pleno se utilizará para la promoción del Profesorado Agregado, en los términos recogidos en el Reglamento de Gestión de Profesorado para la dotación de nuevas plazas de Profesorado Pleno.

7.– El profesorado contratado de las categorías de profesorado colaborador o adjunto con contrato laboral a tiempo completo que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior tendrán de

(aldez aurretik eskaera eginda) lanpostuen zerrendan goragoko irudi horretara promozionatzeko aukera emango dien plaza bat betetzeko, Irakasleen Gestiorako Arautegiak ezarritakoari jarraiki.

Plazak betetzeko lehiaketetan amortizatu egingo da eskatzaileak edo proposaturiko pertsonak betetzen zuen plaza, kasuan kasuko lehiaketa ebatzi eta proposaturiko hautagaia lanpostuaz jabetu bezain laster. Lan kontratu iraunkorra dutenek eskatzen badute beste plaza iraunkor baterako aldaketa, lan kontratu iraunkorreko irakasle plaza horiek ez dira amortizatuko eskatzaileak hautaketa prozesua gainditzen ez badu, betiere aldaketa hori eskatzen duen lehen aldia bada. Amortizatu egingo da deialdia egiten duen sailean sortzen den lehenengo plaza hutsa.

8.– Gutxienez urtean behin egingo da promoziorako plazak betetzeko deialdia, aldez aurretik sindikatuekin negoziatu ondoren. Unibertsitateak dagozkion plazak beteko ditu, aldi baterako kontratazio irudien kasuan, gehienez ere azken kontratu urtean; irudi iraunkorren kasuan, aldiz, eskaera egiten denetik urtebeteko epean. Hori guztia Irakasleen Gestiorako Arautegiak ezarritakoarekin bat.

9.– Irakasle laguntzailetik irakasle atxikirako promozioa egingo da kontratua egokituz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 19. artikulua ezarritakoari jarraiki, eta arau horretan aipatutako merezimendu eta gaitasun printzipioak bermatuz. Horretarako, aldez aurretik interesatuak eskaera egin beharko du, eta irakasle atxiki edo/eta irakasle laguntzaile doktore izateko akreditazioa lortu.

**19. artikulua.**– Hutsik dauden plaza iraunkor berriak betetzen dituzten arduraldi osoko bitarteko irakasle kontratatuak.

1.– Artikulu hau aplikatuko zaie hitzarmen hau indarrean sartzen den egunetik 2011 urte amaiera bitartean hutsik dauden plaza iraunkor berriak betetzeko kontraturiko irakasleei. Beraz, ez zaie aplikatuko titularrak lanpostua uzteagatik hutsik geratutako plazak betetzen dituzten irakasleei.

2.– Aldez aurretik sindikatuekin negoziatu ondoren, 2010-11 ikasturtean unibertsitateak sailarekin eta kontraturiko pertsonarekin plaza hutsa betetzea adostuko du, plaza betetzeko lehiaketan parte hartu ahal izateko epe zehatzetan bete beharreko baldintzei dagokienean alde bakoitzaren (sailaren eta interesatuen) konpromisoak jasoz, eta baldintza horiek betetzeko sailak emango dizkion tresna eta aurrerabideak zehaztuz. Lortutako adostasunen eta egon daitezkeen gorabeheren berri emango da Plangintza Batzordean.

recho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior, en los términos recogidos en el Reglamento de Gestión de Profesorado.

En los concursos a provisión de plazas, se amortizará la plaza ocupada por la persona solicitante o por la persona que resulte propuesta tan pronto como se resuelva el correspondiente concurso y tome posesión la persona candidata propuesta. Cuando el personal con contrato laboral permanente solicite transformación en otra plaza también de carácter permanente, dichas plazas de profesorado con contrato laboral permanente no serán objeto de amortización en el caso de que dicha persona no superase el proceso selectivo siempre que sea la primera vez que se solicita dicha transformación. Se amortizará la primera vacante que surja en el departamento convocante.

8.– Se realizará, al menos, una convocatoria anual de plazas de promoción, previa negociación sindical. La universidad dotará las plazas que correspondan, como máximo, durante el último año de contrato, en el caso de las figuras temporales, o en el plazo de un año desde la solicitud, en el caso de las figuras permanentes, todo ello conforme a las previsiones establecidas en el Reglamento de Gestión de Profesorado.

9.– En aplicación de lo previsto en el artículo 19 del EBEP, garantizados los principios de mérito y capacidad a que hace referencia la precitada norma, la promoción de ayudante a profesor adjunto se llevará a cabo mediante la adaptación del contrato, previa solicitud del interesado y una vez obtenida la acreditación correspondiente para profesor adjunto y/o ayudante doctor.

**Artículo 19.**– Profesorado Contratado Interino en régimen de dedicación a tiempo completo que cubre la docencia de plaza permanente vacante de nueva creación.

1.– Este artículo se aplicará al personal docente contratado desde la entrada en vigor del convenio y hasta el final del año 2011 para cubrir la docencia de una plaza permanente vacante de nueva creación. No se aplicará a aquellas profesoras y profesores que cubren la docencia de plazas que han devenido vacantes por cese de su titular.

2.– Previa negociación sindical, a lo largo del curso académico 2010-11 la Universidad realizará un acuerdo con el Departamento y la persona contratada para la cobertura de la docencia de la plaza vacante, recogiendo los compromisos de cada parte (Departamento y persona interesada) en cuanto al cumplimiento de los sucesivos requisitos para concurrir al concurso de acceso, en plazos concretos, y las herramientas y facilidades que el Departamento le dará al objeto de facilitar dicho cumplimiento. Se informará de los acuerdos adoptados y sus posibles incidencias en la Comisión de Planificación.

3.– Irakasleek doktoregoa errazago lortu ahal izan dezaten, Unibertsitateak lau hilabete behin deialdia egingo du ikasketa baimenak emateko, horrela 2. puntuari jasotako konpromisoei erantzuna emanez.

4.– Plaza lehiaketa publikoan betetzeko deialdia egingo da hitzarmen hau argitaratzen denetik gehienez 3 urteko epean. Halaber, sailak proposamena egin eta interesatuak oniritzia ematen badu, irakasle atxikiaren irudiarekin betetzeko deia egin ahal izango da, alde aurretik dagokion lanpostuen zerrendan aldatuta egin ondoren.

5.– Hitzarmena indarrean egon bitartean plaza iraunkor huts guztien egoera aztertuko da, eta alde aurretik sindikatuarekin negoziatu ondoren, titularrak lanpostua uzteagatik hutsik geratutako plaza betetzen dituzten irakasleei 2. puntuari aplikatzeko aukera balioetsiko da.

## **20. artikulua.**– Egonkortasuna.

### 1.– Ezarpen eremua:

a) Artikulu hau aplikatuko zaie hitzarmen hau indarrean sartzen den egunetik 2011 urte amaiera bitartean hutsik dauden plaza iraunkor berriak betetzeko kontrataturiko irakasleei. Irakasle horiek UPV/EHU bost zerbitzu urte (egonkortasunari buruzko 2005eko erabakiaren arabera zenbatuak) izan beharko dituzte emanak. Beraz, ez zaie aplikatuko titularrak lanpostua uzteagatik hutsik geratutako plaza betetzen dituzten irakasleei.

b) Halaber, artikulu hau aplikatuko zaie behin beren plaza finkatu ondoren irakasle agregatuaren kategoriako edo unibertsitateko irakasle titularren kidegoko plaza betetzeko lehiaketa publikora aurkeztutako irakasle atxikiei. Irakasle horiek UPV/EHU bost zerbitzu urte (egonkortasunari buruzko 2005eko erabakiaren arabera zenbatuak) izan beharko dituzte emanak.

2.– Aldi baterako plaza iraunkor bihurtzeko prozesuan, betiere kasuan kasuko aurrekontu kredituak hornitzen badira, artikulu honen lehenengo puntuari adierazitako kasuan, irakasle agregatuaren edo unibertsitateko irakasle titularren kidegoko plaza lortzen duen pertsona ez bada plaza hori lehendik aldi baterako betetzen ari zena edo irakasle atxiki moduan kontrataturik zegoena, plaza lortu ez duen pertsona horri kontratazio berria eskainiko zaio baina behin bakarrik, eta plaza betetzeko lehiaketan parte hartzeko bete beharreko baldintzak (doktoregoa eta Uniquál/Aneca akreditazioa) betetzen baditu. Bestalde, pertsona hori zein sailerara atxikitzen den, sail horretan amortizatuko da hutsik geratutako lehenengo plaza. Kontratazio berri hori kideko sail batean egin ahal izango da, graduako titulazio berrien ezarpenak sortutako beharren arabera.

3.– La Universidad realizará una convocatoria cuatrimestral de licencias de estudio que faciliten la obtención del doctorado por parte del profesorado afectado que permita dar respuesta a los compromisos adquiridos en el apartado 2.

4.– La plaza deberá ser objeto de concurso público para su provisión en el plazo máximo de 3 años desde la publicación de este Convenio. También podrá ser convocada, a propuesta del Departamento y con el visto bueno de la persona interesada, con la figura de Profesorado Adjunto, previa modificación de la RPT correspondiente.

5.– Durante la duración del convenio se analizará la situación de todas las plazas permanentes vacantes, y previa negociación sindical, se valorará la aplicación del punto 2 a aquellas profesoras y profesores que cubren la docencia de plazas que han devenido en vacantes por cese de su titular.

## **Artículo 20.**– Estabilidad.

### 1.– Ámbito de aplicación:

a) Este artículo se aplicará al personal docente contratado desde la entrada en vigor del convenio y hasta el final del año 2011 para cubrir la docencia de una plaza permanente vacante de nueva creación que cuente con cinco años de servicios en la UPV/EHU computados conforme al acuerdo de estabilidad de 2005. No se aplicará a aquellas profesoras y profesores que cubren la docencia de plazas que han devenido vacantes por cese de su titular.

b) Este artículo se aplicará también al Profesorado Adjunto que concurra, una vez consolidada su plaza, al concurso de acceso para la provisión de la plaza, de la categoría de Profesorado Agregado, o del Cuerpo de Profesorado Titular de Universidad y que cuente con cinco años de servicios en la UPV/EHU computados conforme al acuerdo de estabilidad de 2005.

2.– En el proceso de transformación de plazas temporales en permanentes, siempre que se doten los créditos presupuestarios correspondientes, si en el supuesto descrito en el apartado primero de este artículo una plaza de Profesorado Agregado o del Cuerpo de Profesorado Titular de Universidad se cubre por una candidata o un candidato distinto al que venía cubriendo interinamente su docencia o del que estaba contratado como Profesorado Adjunto, se ofertará a dicha persona, sólo en el caso de que cumpla los requisitos exigidos para concursar a la plaza (doctorado y acreditación Uniquál/Aneca) por una sola vez, su nueva contratación, sin perjuicio de amortizar la primera vacante que se produzca en el Departamento en el que se les adscriba. Esta nueva contratación podrá realizarse en un departamento afín en función de las necesidades derivadas de la implantación de las nuevas titulaciones de grado.

## II. TITULUA

### IKERTZAILEAK

#### **21. artikulua.**– Kontratazio irudiak.

1.– Kontratu iraunkorrak. Kontratu iraunkorrak egingo dira ikerketa irakasleak eta doktore ikertzaileak kontratatzeko.

2.– Aldi baterako kontratuak. Aldi baterako kontratuak egingo dira ikerketa zerbitzuak emateko lan edo zerbitzu jakin baterako kontratatuekin edo praktiketako kontratatuekin.

#### **22. artikulua.**– Ikerketa irakasleak.

1.– Ikerketa lanak egiteko kontratatuko dira. Alabaina, irakaskuntza lanak ere egin ahal izango dituzte, eta beren sail, ikastegi edo unitatearen gestio eta administrazio beharrei erantzun.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Gutxien dela hiru urtez lotura iraunkorra edukitzea izana eta doktorea izatea. Salbuespen moduan, aipatutako baldintzak betetzen ez dituzten pertsonak kontratatu ahal izango dira, baldin eta Unigualen aldeko txostena badute.

b) Irakaskuntza eta ikerketako jardueri (batez ere doktorego osteko ikerketa jardueri) buruzko aldeko txostena izatea, Kalitatea Ebaluatzeko Euskal Agentziak, Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Estatuko Agentziak edo Euskal Autonomia Erkidegoko araudiak onartutako antzeko erakunderen batek emandakoa.

3.– Kontratuak mugagabeak izango dira, eta arduraldi osokoak.

#### **23. artikulua.**– Doktore ikertzaileak.

1.– Ikerketa lanak egiteko kontratatuko dira. Alabaina, irakaskuntza lanak ere egin ahal izango dituzte, eta beren sail, ikastegi edo unitatearen gestio eta administrazio beharrei erantzun.

2.– Kontratuak izateko baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Doktore titulua izatea.

b) Irakaskuntza eta ikerketako jardueri (batez ere doktorego osteko ikerketa jardueri) buruzko aldeko txostena izatea, Kalitatea Ebaluatzeko Euskal Agentziak, Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Estatuko Agentziak edo Euskal Autonomia Erkidegoko araudiak onartutako antzeko erakunderen batek emandakoa.

## TÍTULO II

### EL PERSONAL INVESTIGADOR

#### **Artículo 21.**– Figuras contractuales.

1.– Con carácter permanente. Se formalizarán contratos de duración indefinida para la contratación de profesora o profesor de investigación y personal doctor investigador.

2.– Con carácter temporal. Se formalizarán contratos temporales para la prestación de servicios investigadores con contratos de obra o servicio determinado o en prácticas.

**Artículo 22.**– Profesora o Profesor de Investigación.

1.– Se contratarán para el desarrollo de tareas de investigación. No obstante lo anterior podrán también participar en actividades docentes, así como atender las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Unidad.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Tener una vinculación permanente, con carácter previo, durante al menos tres años y ostentar el grado de doctora o doctor. Excepcionalmente, se podrá contratar a personas que, sin reunir los citados requisitos, obtengan la evaluación positiva por parte de Unigual.

b) Disponer de la evaluación positiva de la actividad docente e investigadora o prioritariamente investigadora, postdoctoral, acreditada con el informe de la Agencia de Evaluación de la Calidad del Sistema Universitario Vasco, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación u organismo similar reconocido por la normativa vasca.

3.– La duración de estos contratos será indefinida, con un régimen de dedicación a jornada completa.

**Artículo 23.**– Personal Doctor Investigador.

1.– Se contratarán para el desarrollo de tareas de investigación. No obstante lo anterior podrán también participar en actividades docentes, así como atender las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Unidad.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión del título de doctora o doctor.

b) Disponer de la evaluación positiva de la actividad docente e investigadora o prioritariamente investigadora, postdoctoral, acreditada con el informe de la Agencia de Evaluación de la Calidad del Sistema Universitario Vasco, de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación u organismo similar reconocido por la normativa vasca.

c) Doktoregoa egin ondoren irakaskuntzan edo/eta ikerketan gutxienez hiru urtean aritu izana egiaztatzea.

3.– Kontratuak mugagabeak izango dira, eta arduraldi osokoak.

**24. artikulua.**– Kanpoko finantziazioarekin kontratatutako ikertzaileak.

1.– UPV/EHUK aldi baterako ikertzaileak kontratatu ahal izango ditu lan edo zerbitzu zehatzerako kontratu bidez, zientziaren eta teknikaren arloko ikerketa proiektuak garatzeko, 1/1995 Errege Dekretu Legegileak 15.1.a) artikuluan zehaztutakoaren babesean (lege horren bidez Langileen Estatutuaren testu bateratua onartu zen). Kontratuaren bidez beteko diren ikerketa eta garapen teknologikoko jarduerak diru laguntza publikoa daukan ikerketa plan batekoak bada, ikertzaileak egindako jarduera urtero ebaluatuko da eta kontratua bertan behera utzi ahal izango da, baldin eta ikertzaileak ez badu ebaluazioa gaintitzen. Hori guztia 13/1986 Legeak, Zientziaren eta Teknologiarene arloko Ikerlana Bultzatu eta Koordinatzekoak, 17.1.a) artikuluan zehaztutakoaren babesean.

2.– Artikulu honetan adierazitako kontratu motetan behar bezala adieraziko da zein den egingo den lan edo zerbitzua, eta horrek bat etorri beharko du proiektuan zehaztutakoarekin. Ikertzaile berak ezin izango du, inolaz ere, aldi berean mota honetako kontratu bat baino gehiago izan, ez eta kontratu berean ikerketa proiektu bat baino gehiago pilatu ere.

3.– Kanpoko finantziazioarekin kontratatutako ikertzaileek, ahal dela, arduraldi osoa izango dute. UPV/EHUK ez ditu egingo hiru hilabeteko kontratuak baino laburragoak diren hasiera bateko kontratuak, ez eta % 50eko arduraldia baino txikiagoa dutenak ere.

4.– Kanpoko finantziazioarekin kontratatutako ikertzaileek beren lana bateragarri egin dezakete gehienez astean lau orduko arduraldi partzialeko irakasketa kontratuarekin.

5.– Nahikoa finantziario daukaten hainbat urtetarako ikerketa ildo finkatuetan, arduraldi osorako ikertzaileen kontratazioa bultzatzeko, unibertsitateak:

1) Arduraldi osoko aldi baterako kontratuak (urtebetekoak baino luzeagoak) egingo ditu, aplikatu daitezkeen araubideak ezarritako mugara heldu arte.

2) Arduraldi osoko mugagabeko kontratazioa eskaintzeko aukera aztertuko du.

**25. artikulua.**– Aldi baterako ikertzaileak kontratatzea Langileen Estatutuko 11.1 artikulua babesean.

c) Acreditar al menos tres años de experiencia docente y/o investigadora postdoctoral.

3.– La duración de estos contratos será indefinida, con un régimen de dedicación a jornada completa.

**Artículo 24.**– Personal Investigador contratado con financiación externa.

1.– La UPV/EHU podrá contratar personal investigador con carácter temporal, mediante el contrato de trabajo por obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. En el caso de que el contrato se suscriba para la ejecución de las actividades de investigación y desarrollo tecnológico correspondientes a planes de investigación subvencionados con fondos públicos, la actividad desarrollada por las investigadoras y los investigadores será evaluada anualmente, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.1.a) de la Ley 13/1986, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

2.– Los contratos a los que se refiere el presente artículo identificarán adecuadamente la obra o servicio objeto de los mismos, que coincidirá con el proyecto a realizar. En ningún caso un mismo investigador podrá desempeñar de forma simultánea más de un contrato de este tipo, ni acumular en un mismo contrato más de un proyecto de investigación.

3.– La contratación del personal investigador contratado con financiación externa será, preferentemente, con dedicación completa. La UPV/EHU no realizará contratos con una duración prevista inicial inferior a tres meses ni con un régimen de dedicación inferior al 50%.

4.– El personal contratado como investigador con financiación externa podrá compatibilizar esta tarea con un contrato docente a dedicación parcial de hasta 4 h/s.

5.– En las líneas de investigación consolidadas que cuenten con financiación plurianual suficiente, al objeto de impulsar la contratación de personal investigador a tiempo completo, la universidad:

1) Realizará contratos temporales a tiempo completo con una duración superior al año y hasta el límite que establezca la normativa aplicable.

2) Estudiará la posibilidad de ofertar una contratación indefinida a tiempo completo.

**Artículo 25.**– Contratación de personal investigador temporal bajo la modalidad prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

1.– UPV/EHUK aldi baterako ikertzaileak kontratatu ahal izango ditu praktiketako lan kontratuarekin (1/1995 Errege Dekretu Legegileak, Langileen Estatutuaren testu bateratua onartzeko denak, 11.1 artikuluan zehaztutako lan kontratua) ondoko kasuetan:

a) Ikertzaileak Espainiako zientzia eta teknologia sisteman sartzeko kontratuak, apirilaren 14ko 13/1986 Legeak, Zientziaren eta Teknologiaren arloko Ikerlana Bultzatu eta Koordinatzekoak, 17.1.a) artikuluan zehaztutakoaren babesean egindakoak.

b) Prestakuntza bidean dauden ikertzaileen kontratuak, baldin eta prestakuntzarako eta zientziaren eta teknikaren arloko espezializatorako jarduerak garatzeko laguntza programen onuradun badira, eta kontratuok urtarrilaren 27ko 63/2006 Errege Dekretuak, Prestakuntza Bidean dauden Ikertzaileen Estatutua Onartzeko denak, zehaztutakoaren babesean egiten badira.

2.– Artikulu honetan jasotako egoeretan, ez da lehiaketarik egingo eta zuzenean egingo zaio kontratua laguntza programa edo diru laguntza publikoaren onuradunari.

3.– Artikulu honen a) puntuan jasotako kontratuek Langileen Estatutuko 11.1 artikuluan zehaztutakoari jarraituko diote, betiere, ondoko berezitasunak kontuan hartuta:

– Doktore titulua dutenei baino ezin izango zaie egin mota honetako kontraturik, eta ez da kontuan hartuko aipatutako aginduan zehaztutako lau urteko muga.

– Egin beharreko lanen xedea kontratuari bere esperientzia zientifikoa zabaldu, hobetu edo osatzeko aukera emango dioten jarduera, programa edo ikerketa proiektuak egitea izango da.

– Ikertzaileek egindako jarduera gutxien dela bi urterik behin ebaluatuko da, eta kontratua bertan behera utzi ahal izango da, baldin eta ikertzaileak ez badu ebaluazioa gainditzen.

– Kontratuaren iraupena gutxienez urtebetekoa eta gehienez bost urtekoa izango da. Kontratuaren iraupena bost urte baino gutxiagokoa denean, kontratua luzatzeko aukera egongo da, baina luzapenak gutxienez urtebetekoak izan behar dira. Kontratuak dirauen bitartean aldi baterako ezintasunagatik bajan egonez gero edo amatasunagatik eta umeak adoptatu edo hartzeagatik baimena izanez gero, denboraldi hori ez da kontuan hartuko kontratuaren iraupenaren ondorioetarako.

– Mota honetako kontratuaren bidez ezin izango da ikertzaileak kontratatu bost urte baino gehiagorako, ez erakunde berean ez beste batean.

4.– Unibertsitateak berari atxikitako prestakuntza bidean dauden ikertzaileei lan egiteko leku fisiko bat

1.– La UPV/EHU podrá contratar personal investigador con carácter temporal, mediante el contrato de trabajo en prácticas previsto en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:

a) Contratos para la incorporación de investigadoras e investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, realizados al amparo del artículo 17.1.b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

b) Contratos de personal investigador en formación que sea beneficiario de programas de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica, realizados al amparo de lo previsto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en formación.

2.– En los supuestos previstos en este artículo, la contratación se realizará directamente a favor de las personas beneficiarias de los programas de ayuda o subvenciones públicas, sin necesidad de concurso.

3.– Los contratos previstos en el apartado a) del presente artículo se regirán por el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

– Sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctora o Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado.

– El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.

– La actividad desarrollada por las investigadoras y los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.

– La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

– Ninguna investigadora o investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.

4.– La universidad facilitará que el personal investigador en formación que se adscriba a la misma ten-

emango die, beren eginkizunak modu egokian bete ditzaten.

5.– Unibertsitateak, Irakasle eta Ikertzaileen Plan Gidarian jasotakoaren arabera irakasle berriak kontratu behar dituzten sailetan, bertako beharrei erantzuteko edo Ikerketaren Plan Gidarian zehaztutako ikerketa helburuak betetzeko, doktorego ondoko kontratuak eskainiko ditu, gehienez sei hilabeterako izango direnak, prestakuntza bidean dauden ikertzaileei (doktorego aurreko prestakuntza aldia amaitu dutenei) irakasle edo ikertzaileen irudietara igarotzeko bidea errazteko.

### III. TITULUA

#### LANALDIA, ORDUTEGIA ETA OPORRAK

##### **26. artikulua.**– Urteko lanaldia.

1.– Arduraldi osoko irakasleen eta ikertzaileen lanaldia Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak ezarrita daukana izango da.

Lanaldia eta lanaldi hori urteko lan egutegiarekin moldatzeko modua UPV/EHUko sindikatuetakordezkariekin negoziatuko da; bestalde, aipatutako egutegia lantokietako iragarki oholetan jarriko da.

Lanaldian irakasteko, ikertzeko eta ezagutza transferitzeko lanak egin beharko dira, bai eta saileko, ikastegiko eta unibertsitateko gestio eta administrazio lanerako beharrezkoak diren zereginak eta UPV/EHUko Estatutuetan jasotako gainerakoak ere.

Arduraldi osoko unibertsitateko irakasleek arduraldi hori honela banatuko dute beren urteko lanaldian:

– % 80 irakasteko, ikertzeko eta ezagutza transferitzeko jardueretarako, Gobernu Kontseiluak ezarritako irizpide orokorrei jarraiki, eta aldez aurretik sindikatuetakordezkariekin negoziatu ondoren. Ehuneko hori murriztu ahal izango da zuzendaritzarekin eta gestioarekin lotutako jarduerak direla eta, eskumena duten unibertsitateko organoek onarturiko baldintzetan.

– Urteko lanaldiaren % 20 gordeko da etengabeko irakaskuntza eta ikerketa prestakuntzarekin zerikusirik duten jardueretarako. Jarduera horiek bereziki irakasle bakoitzaren jakintza arloarekin loturiko gaien ingurukoak izango dira, eta irakasleen eginkizunak erraztuko dituzten jarduerak izateaz gain, mesedegarriak izango dira eginkizun horietarako.

##### **27. artikulua.**– Asteko lanaldia.

Asteko lanaldiak 35 ordu izango ditu, eta lanaldi horretan irakasteko, ikertzeko eta ezagutza transferitzeko lanak egin beharko dira, bai eta saileko, ikastegiko eta unibertsitateko gestio eta administrazio lane-

ga un espacio físico trabajo en la misma para realizar su labor adecuadamente.

5.– La universidad ofrecerá un contrato postdoctoral durante un periodo máximo de seis meses para facilitar el tránsito a las figuras docentes o investigadoras al personal investigador en formación que finalice su periodo formativo predoctoral en aquellos departamentos donde, de acuerdo a las previsiones del Plan Director de Plantilla de PDI, sea necesaria la contratación de nuevo profesorado o para alcanzar los objetivos de investigación definidos en el plan director de investigación.

### TÍTULO III

#### JORNADA LABORAL, HORARIO Y VACACIONES

##### **Artículo 26.**– Jornada anual.

1.– La jornada laboral anual del profesorado y del personal investigador con régimen de dedicación a tiempo completo será la de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

La jornada laboral será objeto de negociación con la representación sindical en la UPV/EHU, así como su plasmación en el calendario laboral anual que será expuesto en los tablones de los centros de trabajo.

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

La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuye de la siguiente forma en su jornada laboral en cómputo anual:

– Un 80% para actividades docentes y de investigación y transferencia del conocimiento atendiendo a los criterios generales establecidos por el Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. Este porcentaje podrá ser reducido por actividades de dirección y gestión en los términos aprobados por los órganos competentes de la universidad.

– Un 20% de la jornada laboral anual se reservará para actividades de formación continua docente e investigadora que faciliten y favorezcan sus funciones, en aquellas materias especialmente relacionadas con el área de conocimiento de cada profesora o profesor.

##### **Artículo 27.**– Jornada laboral semanal.

La jornada semanal será de 35 horas semanales y se repartirá entre actividades docentes e investigadoras y de transferencia del conocimiento, así como de atención a las necesidades de gestión y administra-



rako beharrezkoak diren zereginak eta UPV/EHUKo Estatutueta jasotako gainerakoak ere.

#### 1.– Irakasle oso eta agregatuak.

Aurreko artikuluan adierazitako lanaldiaren barruan, lanaldi osoan kontratatutako irakasle oso eta agregatuak astean gehienez 8 eskola ordu izango dituzte (urtean 24 kreditu) eta tutoretzarako edo ikasleei laguntzeko sei ordu. UPV/EHUREn eta Osakidetzaaren arteko osasun itunean ezarritakoaren arabera unibertsitateari loturiko langile sanitarioek hitzartutako ospitalean bertan bete ahal izango dute lanaldi hori. Edozein kasutan, gutxienez asteko lanaldiaren herena ikerketa lanetarako gordeko da.

#### 2.– Ikerketa irakasleak eta doktore ikertzaileak.

Ikerketa irakasleen eta doktore ikertzaileen lanaldi akademikoa batez ere ikertzeko eta ezagutza transferitzeko izango da. Alabaina, irakaskuntzako betebeharrak esleitu ahal izango zaizkie (urtean gehienez 12 kreditu). Betebehar horien helburua izango da, batez ere, proposaturiko ikerketa jarduerarekin zerikusirik duten irakaskuntzako eginkizunak (ahal dela hirugarren ziklokoak) betetzeko laguntza osagarria ematea.

#### 3.– Irakasle lankideak eta bitarteko irakasle kontratatuak.

Arduraldi osoan kontratatutako irakasle lankide eta bitarteko irakasle kontratatuak, gehienez ere, astean hamar eskola ordu eta tutoretzarako edo ikasleei laguntzeko 6 ordu izango dituzte (hau da, urtean 30 kreditu eskola ordutan).

Unibertsitate eskolako irakasleen kasuan, eginga badute doktoregoko ikastaroa eta doktorego tesia egiten ari direla egiaztatzen badute, 2011-2012 ikasturteetik aurrera bi ikasturteetan (ez gehiagotan) astean gehienez zortzi eskola ordu izango dituzte eta tutoretzarako edo ikasleei laguntza emateko sei ordu (urtero 24 kreditu eskola ordutan). Horretarako eskaria egin beharko dute aldeztu aurretik. Ondoren doktorego tesia egiteko bi urteko baimena eskuratzeko lehentasuna izango dute. Horretarako, aldeztu aurretik tesia amaitzeko aurreikusitako epeei buruzko txostena eskatuko zaio sailari. Epe horiek betetzen ez badira horretarako inolako arrazoirik egon gabe, kasu bakoitzean banan-banan aztertu ondoren, neurri honen onuradunari eskatuko zaio bere gain 12 kreditu gehiago hartzeko, gehienez bi ikasturtez.

Oro har, doktore titulua lortu duten irakasleen betebeharrak edozein kasutan 24 kreditu izango ditu gehienez (zortzi eskola ordu), eta tutoretzarako edo ikasleei laguntza emateko 6 ordu; bestalde, gutxienez

ción de su Departamento, Centro o Universidad, y las que en cada momento señalen los Estatutos de la UPV/EHU.

#### 1.– Profesorado Pleno y Agregado.

Dentro de la jornada señalada en el artículo anterior, las obligaciones docentes semanales del profesorado Pleno y Agregado con régimen de dedicación a tiempo completo serán, en cualquier caso, de un máximo de ocho horas lectivas semanales (24 créditos anuales) y seis horas de tutorías o de asistencia del alumnado, que en el caso del personal sanitario vinculado según lo establecido en el concierto sanitario entre la UPV/EHU y Osakidetza podrán realizarse en los hospitales concertados. En todo caso, al menos un tercio de la jornada laboral semanal quedará reservada a tareas de investigación.

#### 2.– Profesorado de Investigación y personal doctor investigador.

La jornada académica del profesorado de investigación y del personal doctor de investigación será predominantemente investigadora y de transferencia del conocimiento. No obstante, se les podrá asignar obligaciones docentes hasta un máximo de 12 créditos anuales, siendo su objeto, principalmente, colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, preferentemente de tercer ciclo.

#### 3.– Profesorado Colaborador y Profesorado contratado Interino.

Las obligaciones docentes semanales para el profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Interino con régimen de dedicación a tiempo completo serán, en cualquier caso, de un máximo de diez horas lectivas y seis horas de tutoría o asistencia al alumnado semanales, es decir, de 30 créditos lectivos anuales.

En el caso del profesorado de Escuela Universitaria que tenga realizado los cursos de doctorado y acrediten estar realizando la tesis doctoral, previa solicitud, serán de un máximo de ocho horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado semanales (24 créditos lectivos anuales), durante un máximo de 2 cursos a partir del curso 2011-2012. Seguidamente podrá acceder con carácter preferente a una licencia para la finalización de la tesis doctoral con una duración de dos años. Para ello, previamente se solicitará un informe al departamento sobre los plazos de finalización de tesis previstos. En caso de incumplimientos injustificados, y tras una valoración individualizada de cada caso, se exigirá a la persona beneficiaria de esta medida que asuma durante un máximo de 2 cursos académicos, 12 créditos adicionales.

En general, dichas obligaciones, para el profesorado que haya alcanzado el doctorado, serán en todo caso de un máximo de 24 créditos (ocho horas lectivas) y seis de tutorías o asistencia al alumnado,

lanaldi osoaren herena ikertzeko eta ezagutza transferitzeko zereginetan erabili beharko da.

Ordezkoak egiteko kontratuarekin arduraldi osoan ari diren irakasle lankide eta bitarteko irakasle kontratatuen asteko betebeharrak, edozein kasutan, ordezkatzen ari diren irakasleak zituen berberak izango dira.

Hitzarmen hau indarrean dagoen denboran beharrezko neurriak hartuko dira, aurretik sindikatuarekin negoziatu ondoren, talde hauen jarduera akademikoa homogeneoa izan dadin urteko lanaldiaren esparruan, bai unibertsitate eskoletan bai fakultateetan, kontuan hartuta irakaskuntza, ikerketa zein gestio lanak.

#### 4.– Irakasle atxikiak.

Irakasle atxikien irakaskuntza zereginak (eskola orduak eta tutoretzakoak edo ikasleei laguntza ematekoak) honakoak izango dira: astean gehienez zortzi eskola ordu eta tutoretzarako edo ikasleei laguntza emateko sei ordu (urtean 24 kreditu eskola ordutan). Sailak irakaslana esleitzeko proposamenean kontuan hartuko du prestatzen ari diren irakasleak direla; hortaz, esleipen hori irakaskuntza eta ikerketa prestatutzarako egokia izatea zainduko du. Edonola ere, irakaskuntzaren banaketa proportzionala egingo du, eta kontratuaren helburua (hau da, prestatuntza) bermatuko du.

#### 5.– Irakasle laguntzaileak.

Urtean gehienez 60 irakaskuntza ordu eman ahal izango dituzte, eta irakaskuntza hori baimendua eta praktikoa izango da. Sailak irakaslana esleitzeko proposamenean kontuan hartuko du prestatzen ari diren irakasleak direla; hortaz, esleipen hori irakaskuntza eta ikerketa prestatutzarako egokia izatea zainduko du. Edonola ere, irakaskuntzaren banaketa proportzionala egingo du, eta kontratuaren helburua (hau da, prestatuntza) bermatuko du.

#### 6.– Prestakuntzako praktiketako ikertzaileak.

Urtean gehienez 60 irakaskuntza ordu eman ahal izango dituzte. Irakaskuntza hori baimendua eta praktikoa izango da, eta behar bezala aitortuko da. Sailak irakats betebeharrak esleitzeko proposamenean kontuan hartuko du prestatzen ari diren irakasleak direla; hortaz, esleipen hori irakaskuntza eta ikerketa prestatutzarako egokia izatea zainduko du. Edonola ere, irakaskuntzaren banaketa proportzionala egingo du, eta kontratuaren helburua (hau da, prestatuntza) bermatuko du, tesi zuzendariaren alde aurretiko txostena kontuan hartuta.

#### 7.– Irakasle elkartuak.

Denbora partzialeko arduraldia duten irakasle elkartuek beren irakaskuntza zein tutoretza betebeharratik eta ikasleei laguntza emateko lanetatik ondo-

teniendo en cuenta que en este caso se habrá de dedicar igualmente al menos un tercio de la jornada total a tareas de investigación y de transferencia del conocimiento.

Las obligaciones docentes semanales para el profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Interino que desempeñe contratos de sustitución en régimen de dedicación a tiempo completo serán, en cualquier caso, las correspondientes a la profesora o profesor sustituido.

En el periodo de vigencia de este convenio se tomarán las medidas oportunas, previa negociación sindical, para que la actividad académica en su conjunto de estos colectivos sea homogénea para escuelas universitarias y facultades dentro del marco de la jornada anual y contemplando la actividad docente, investigadora y de gestión.

#### 4.– Profesorado Adjunto.

Las obligaciones docentes semanales (horas lectivas y de tutoría o de asistencia al alumnado) del profesorado adjunto ascenderá a un máximo de ocho horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado semanales, es decir, 24 créditos lectivos anuales. En la asignación docente propuesta por el Departamento éste tendrá presente que se trata de personal en formación y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato.

#### 5.– Ayudante.

Podrá impartir un máximo de 60 horas de docencia autorizada en enseñanzas prácticas anuales. En la asignación docente propuesta por el Departamento éste tendrá presente que se trata de personal en formación y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato.

#### 6.– Investigadores en formación en prácticas.

Podrá impartir un máximo de 60 horas anuales de docencia autorizada en enseñanzas prácticas semanales, que será debidamente reconocida. En la asignación docente propuesta por el Departamento éste tendrá presente que se trata de personal en formación y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato, contando con el informe previo del director o directora de tesis.

#### 7.– Profesorado Asociado.

El Profesorado Asociado de régimen de dedicación a tiempo parcial, tendrá la jornada laboral que se derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tuto-

rioztaturiko lanaldia izango dute, baina gehienez sei ordu eta gutxienez hiru ordu izango dituzte eskolak emateko, eta beste horrenbeste tutoretzarako edo ikasleei laguntza emateko, unibertsitatearen irakas-kuntza premien arabera.

**28. artikulua.**– Lanaldiarekin lotutako beste gai batzuk.

1.– UPV/EHUko lanpostuen zerrenda teorikoa diseinatzeko irizpide orokorretan kontutan izango dira karrera amaierako proiektuak zuzentzeko orduak, bai eta ikasketa planetan enborrekotzat jotzen diren practicumak ere; izan ere, horiek ere eskola ordu gisa zenbatuko dira, eta zenbaketa hori egindako lanarekiko proportzionala izango da.

2.– Lanaldia, edozelan ere, bateragarria izango da zientzia, teknika edo arte proiektuak egitearekin, abenduaren 21eko 6/2001 Legeak, Unibertsitateak, 83. artikuluan zehaztutakoari jarraituz, eta kasuan-kasuan ezar daitezkeen bateragarritasunari buruzko araudien babesean.

**29. artikulua.**– Irakaskuntzari eskainitako denbora zenbatzea.

1.– Irakaskuntzari eskainitako denbora urteka neurtu ahal izango da, betiere zerbitzuko premiek horretarako aukerarik ematen badute. Sailek, hala ere, ikasketa planen lauhileko egitura berriak eragindako arazoak konpondu beharko dituzte, eta sor daitezkeen egoera berezietako irakaskuntza bermatu, ikasleen eskolez arduratuz beti, ahal den neurrian.

2.– Edonola ere, irakaskuntza arduraldiaren banaketa desberdina, ikasketa planei eta ikerkuntza beharrei lotutako irizpideetan oinarritu beharko dena, ikasturte osoan indarrean egongo diren kontratuei baino ez zaie aplikatuko.

3.– Irakaslan osoa seihileko bakar batean pilatuta duten irakasleen kasuan, eta batez ere bigarren seihilekoan dutenen kasuan, sailak hartu beharko du bere gain gehiegizko zama irakaslea ordezkaturia izan behar baldin bada. Izan ere, kasuan kasuko seihilekoari dagokion irakaslan baina ezingo luke hartu bere gain ordezkoak (inola ere ez ikasturte osoari dagokiona).

4.– Irakasleak eman beharreko gutxieneko eskola ordu eta tutoretza orduetaz gain, Unibertsitateak lanaldiaren barruan beste zeregin batzuk betetzea agin dezake. Horrelakoetan, Estatutuetan zehaztutakoari jarraitu beharko zaio, eta aldeaz aurretik onespena eman beharko du Batzorde Parekideak.

5.– Sailek irakasleei oro har ezingo diete esleitu 27. artikuluan ezarritakoaren arabera dagokien irakats betebeharra baino betebeharru gehiago.

rías y asistencia al alumnado, dentro de un máximo de seis horas y un mínimo de tres horas lectivas y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado, en función de las necesidades docentes de la Universidad.

**Artículo 28.**– Otros aspectos relacionados con la jornada laboral.

1.– En los criterios generales para el diseño de la plantilla teórica de la UPV/EHU se tendrán en cuenta, computando como horas lectivas, aquellas dedicadas a dirección de proyectos de fin de carrera, así como los prácticos incluidos como troncales en los planes de estudio con cómputos proporcionales a la tarea realizada.

2.– La jornada laboral será en todo caso compatible con la realización de proyectos científicos, técnicos o artísticos a que se refiere el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, de acuerdo con las normas reguladoras de compatibilidad aplicables al caso.

**Artículo 29.**– Cómputo del tiempo de dedicación a la docencia.

1.– El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia, podrá hacerse por períodos anuales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Ello debe permitir a los Departamentos resolver aquellos problemas derivados de la nueva estructura cuatrimestral de los planes de estudios y garantizar la docencia ante situaciones excepcionales, evitando en lo posible desatenciones al alumnado.

2.– En cualquier caso, la distribución desigual de dedicación docente, que siempre deberá estar basada en criterios asociados al Plan de Estudios o a necesidades de investigación, se podrá aplicar exclusivamente a relaciones de empleo que extiendan su vigencia a todo el curso académico.

3.– En aquellos casos en que se concentre la docencia de un profesor o una profesora en un solo semestre, especialmente si tal concentración se produce en el segundo semestre, el Departamento deberá asumir el exceso de la carga docente correspondiente si se precisara sustitución, ya que la persona sustituta sólo podría asumir la carga correspondiente a ese semestre (nunca la correspondiente al curso académico entero).

4.– Sin perjuicio del necesario cumplimiento de las obligaciones mínimas de docencia y tutoría, la Universidad podrá señalar dentro de la jornada laboral, de acuerdo con sus Estatutos y previa aceptación de la Comisión Paritaria, otras actividades a desarrollar dentro de la misma.

5.– Con carácter general, los Departamentos no podrán asignar a una profesora o profesor docencia por encima del encargo máximo que le resulte de aplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 27.

Alabaina, salbuespen egoerei (adibidez, ustekabeko bajei) aurre egiteko, sailek aipaturako irakats betebeharra baino handiagoa esleitu ahal izango dute, irakaskuntzaren hainbat urtetarako plangintza eginda, Gobernu Kontseiluak ezarri bezala eta aurretik sindikatuekin negoziatu ondoren.

**30. artikulua.**– Orduetgiak argitaratu eta aldatzea.

1.– Ikasturte bakoitzaren hasieran ikastegi, sail edo institutu bakoitzaren egutegia jakinaraziko da, eskola teoriko eta praktikoetarako, tutoretza eta mintegiatarako edo ikasleei laguntza emateko asteko orduetgi pertsonalizatua zehaztuta eta jarduera horietarako lekua aipatuta.

2.– Ikasturtean zehar aldaketarik egin behar izanez gero ordezkariak, gobernu kargu edo sindikatuko ordezkariak dela eta, behar bezala eman beharko da aldaketaren berri.

**31. artikulua.**– Oporrak.

1.– Akademi egutegian udako oporraldia ere jasoko da: hilabetekoa izango da eta, edozelan ere, eskolalditik kanpoko.

2.– Ikertzaileek ikerketa proiektuko arduradunekin erabakiko dute udako oporrak noiz hartu, proiektuari ahalik eta kalte gutxien eraginda.

3.– Langile batek aldi berean baditu oporraldia eta amatasun edo aitatasunagatik baimena, baimen hori amaitu eta berehala hartu ahal izango ditu oporrak, eskola aldiaren izanda ere. Familia unitatea hitzarmen honi lotutako bi pertsonak osatzen badute, batera hartu ahal izango dituzte oporrak.

#### IV. TITULUA

##### ORDAINSARIAK

**32. artikulua.**– Ordainsarien erregimena.

1.– Hitzarmen honi lotutako irakasle eta ikertzaileen ordainsariak honela egituratuko dira, Eusko Jaurlaritzaren 41/2008 Dekretuan ezarritakoaren arabera:

1.1.– Oinarrizko ordainsariak:

- Oinarrizko soldata
- Aparteko ordainsariak
- Antzinasuna

1.2.– Ordainsari osagarriak, kontuan hartuta zein irakasle eta ikertzaile mota den eta zein arduraldi duen:

Sin embargo, para hacer frente a situaciones excepcionales (bajas imprevistas por ejemplo), los Departamentos podrán asignar docencia por encima de dicho encargo, en una planificación plurianual de la docencia, dentro de los términos establecidos por el Consejo de Gobierno previa negociación sindical.

**Artículo 30.**– Publicidad y modificación de horarios.

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

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

**Artículo 31.**– Vacaciones.

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

2.– El personal investigador dispondrá de un período de vacaciones de un mes en el momento acordado con el/los responsables del proyecto de investigación de forma que no interfiera el cabal desarrollo del mismo.

3.– Si el período de vacaciones coincidiera con el disfrute de la licencia por maternidad o paternidad de una trabajadora o trabajador, ésta o éste podrá disfrutar de las vacaciones, aún coincidiendo con período lectivo, inmediatamente después de terminar dichas licencias. En el caso de que la unidad familiar esté compuesta por dos personas a las que le sea de aplicación este convenio, podrán ejercitar el derecho a disfrutarlas simultáneamente.

#### TÍTULO IV

##### RETRIBUCIONES

**Artículo 32.**– Régimen retributivo.

1.– Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio quedarán estructuradas de la forma siguiente según se establece en el Decreto 41/2008 del Gobierno Vasco:

1.1.– Retribuciones básicas:

- Salario base
- Pagas extraordinarias
- Antigüedad

1.2.– Retribuciones complementarias, según cada figura docente e investigadora, y, en su caso, régimen de dedicación:

- Kargu akademikoetan jarduteagatik
- Irakaskuntza merezimenduengatik
- Ikerketa merezimenduengatik
- Ordainsari osagarri gehigarriak
- Doktore izateagatiko osagarria

2.– Unibertsitateen 6/2001 Lege Organikoan zehaztutakoaren arabera aldi baterako kontratatutako ikertzaileen ordainsariak unibertsitate eskolako irakasle titularrei (doktore ordainsaririk gabekoei) edo unibertsitateko irakasle titularrei dagokiena izango da hurrenez hurren, kontratazioan eskatutako titulazioaren arabera (hau da, doktoregoa eskatzen den edo ez kontuan izanda), baina ez dute irakaskuntza edo ikerketako merezimenduengatik ordainsari osagarririk eskuratuko, eta lanaldi osoa ez dutenean, dagokien ehuneko proportzionala kenduko zaie lanaldi osoko ordainsariak oinarri hartuta.

3.– Ikerketa Zientifiko eta Teknikoa Sustatu eta Koordinatzeko apirilaren 14ko 13/1986 Legeko 17.b) artikuluan jasotakoari jarraituz eta zientziaren eta teknologiaren arloan prestakuntza emateko xedez praktiketako kontratuarekin hartutako ikerlariek deialdian zehaztutako ordainsaria hartuko dute.

4.– Prestakuntza bidean dauden ikertzaileei dago-kenez, ikerketarako laguntza eman zitzaientetik hirugarren eta laugarren urteetan daudenen ordainsariak kasuan kasuko deialdian ezarritakoak izango dira. UPV/EHUK egiten dituen mota horretako laguntzen deialdien kasuan, hirugarren eta laugarren urteei dagozkien ordainsariak izango dira Eusko Jaurlaritzak prestakuntza bidean dauden ikertzaileentzat ezarritako ordainsarien parekoak.

5.– Plangintza Batzordeak Irakasle eta Ikertzaileen Plan Gidariaren eranskinean jasotakoari helduko dio, eta indarreko legeriaren barruan arduraldi partzialeko beste kontratazio irudi batzuk erabiliko ditu, irakasle elkartuen baldintzek mugatzen ez dituztenak; hala, arduraldi osoko plaza bati dagokion ordainsariaren % 50 esleitu ahalko zaio astean sei orduko arduraldi bati.

**33. artikulua.**– Oinarrizko soldata eta aparteko ordainsariak.

1.– Oinarrizko soldata kategoriaren eta arduraldiaren arabera hileroko hartzen den zenbatekoa da. Zenbateko hori 41/2008 Dekretuan ezarritakoa izango da, eta urtero eguneratuko da.

2.– Aparteko ordainsariak: urtean bi daude, ekainean eta abenduan irabazten direnak. Aparteko or-

- Por el desempeño de cargos académicos
- Por méritos docentes
- Por méritos investigadores
- Complementos retributivos adicionales
- Complemento de doctora o doctor

2.– Las retribuciones del personal investigador temporal contratado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, serán las correspondientes a Profesores Titulares de Escuela Universitaria (sin complemento de Doctor) y Profesores Titulares de Universidad respectivamente en función de la titulación exigida como requisito en la contratación (es decir, en función de que se exija el Doctorado), con exclusión en todo caso de los complementos por méritos docentes y de investigación, con el porcentaje proporcional reductor que resulte de aplicación (partiendo de las retribuciones a jornada completa), en su caso, en función del régimen de dedicación.

3.– Las retribuciones del Personal Investigador contratado conforme a lo establecido en el artículo 17.b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, como personal contratado para su formación científica y técnica, en la modalidad de trabajo en prácticas, serán las establecidas en la correspondiente convocatoria.

4.– Las retribuciones del personal investigador en formación que se encuentre en los años tercero y cuarto desde la concesión de la ayuda de investigación, en la modalidad de trabajo en formación, serán las establecidas en la correspondiente convocatoria. En el caso de la convocatoria de ayudas de este tipo que realiza la UPV/EHU las retribuciones correspondientes a los años tercero y cuarto se equiparán a las retribuciones del personal investigador en formación del Gobierno Vasco.

5.– La Comisión de Planificación abordará la previsión del anexo del Plan Director de Plantilla de PDI de utilizar, dentro de la legislación vigente, otras figuras con dedicación parcial que no estén limitadas por las condiciones del profesorado asociado, y a la que se pueda asignar unas retribuciones del 50% de una plaza a tiempo completo para una dedicación docente de 6 h/s.

**Artículo 33.**– Salario base y pagas extraordinarias.

1.– El salario base es la retribución que se recibe mensualmente en función de la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado, siendo su cuantía la establecida en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales.

2.– Pagas extraordinarias: son dos al año en las cuantías establecidas en el Decreto 41/2008 con las

dainsarien zenbatekoak 41/2008 Dekretuan ezarritakoak izango dira, eta urtero eguneratuko dira.

3.– Arduraldi osoko irakasle eta ikertzaileek UPV/EHUn irakaskuntza eta ikerketa zerbitzuak ematen badituzte aldi berean sektore publikoan beste lanpostu bat izanda, edo Administrazio honetan aldi berean bi lanpostu badituzte, jasoko duten ordainsaria izango da jarduera nagusizat hartu dutenari dagokiona.

#### **34. artikulua.**– Antzinasuna.

1.– Kontratutako irakasle eta ikertzaileek 41/2008 Dekretuan ezarritako zenbatekoak (urteroko eguneraketak eginda) jasoko dituzte antzinasunagatik, UPV/EHUn irakaskuntza eta ikerketaren arloan emandako hiru zerbitzu urteko aldi bakoitzagatik. UPV/EHUK ofizios aitortu eta ordainduko du ordainsaria, 14 ordainketatan.

2.– Antzinasuna zenbatzean kontuan hartuko dira beste edozein herri administraziotan betetako zerbitzuak, prestakuntzako kontratu aldiak barne, eta berdin izango dio karrerako edo bitarteko funtzionario legez edo lan edo administrazioko kontratudun legez bete izana zerbitzuok. Aurretik emandako zerbitzuak antzinasunerako aitortuko dira interesdunek eskaera egiten badute, eta eskariarekin batera zerbitzu horiek justifikatzeko agiriak aurkezten badituzte. Ondorio ekonomikoak eskaria aurkeztu eta hurrengo hileko lehenengo egunean hasiko dira, eskaera hilaren leian bertan aurkeztu ezean.

3.– Arduraldi osoko irakasle eta ikertzaileek UPV/EHUn irakaskuntza eta ikerketa zerbitzuak ematen badituzte aldi berean sektore publikoan beste lanpostu bat izanda, edo Administrazio honetan aldi berean bi lanpostu badituzte, jasoko duten antzinasunagatik osagarria izango da jarduera nagusizat hartu dutenari dagokiona.

**35. artikulua.**– Kargu akademikoetan jarduteagatik osagarria.

1.– Lanaldi osoan kontratatutako irakasleek eta ikertzaileek kargu akademikoetan jarduteagatik zenbateko osagarriak jasotzeko eskubidea izango dute. Zenbateko horiek izango dira 41/2008 Dekretuan jasotakoak, eta urtero eguneratuko dira.

2.– UPV/EHUK bere Estatutuetan edo horiek garatzeko arautegian ezarri dituen gainerako kargu akademiko espezifikoei ordaindu beharreko osagarriak ere bere gain hartuko ditu Unibertsitateak. Osagarri horiek izango dira aipatutako 41/2008 dekretuan jasotakoak, eta urtero eguneratuko dira.

**36. artikulua.**– Irakaskuntza merezimenduengatik osagarria.

1.– Irakasle eta ikertzaile kontratatu iraunkorrek, lanaldi osoko arduraldian jardun badute, bost urteko

sucesivas actualizaciones anuales y se devengan los meses de junio y diciembre.

3.– Cuando el personal docente e investigador, en régimen de dedicación a tiempo parcial, esté compatibilizando la prestación de servicios docentes o investigadores en la UPV/EHU con otro puesto de trabajo en el sector público, o esté compatibilizando dos puestos de trabajo en esta Administración, sólo percibirá la paga extraordinaria por la actividad que haya reseñado como principal.

#### **Artículo 34.**– Antigüedad.

1.– El personal docente e investigador contratado percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en el ámbito docente e investigador de la UPV/EHU las cantidades recogidas en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales. El reconocimiento y abono se realizará de oficio por la UPV/EHU en 14 pagas.

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, incluidos los periodos de contratos en formación. El reconocimiento de servicios previos, a estos efectos, se realizará a solicitud de las personas interesadas, a las que deberán acompañar los documentos justificativos correspondientes, siendo sus efectos económicos del día 1 del mes siguiente a la presentación de dicha solicitud, salvo que la misma se presente el propio día 1.

3.– Cuando el personal docente e investigador, en régimen de dedicación a tiempo parcial, esté compatibilizando la prestación de servicios docentes o investigadores en la UPV/EHU con otro puesto de trabajo en el sector público, o esté compatibilizando dos puestos de trabajo en esta Administración, sólo percibirá el complemento de antigüedad por la actividad que haya reseñado como principal.

**Artículo 35.**– Complemento por el desempeño de cargos académicos.

1.– El personal docente e investigador a tiempo completo tendrá derecho a percibir las cantidades recogidas en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales por el desempeño de cargos académicos.

2.– El resto de los cargos académicos específicos que la UPV/EHU haya establecido en sus Estatutos o en la normativa de desarrollo de los mismos deberán ser asimilados por la Universidad, a efectos retributivos, a los que se recojan en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales.

**Artículo 36.**– Complemento por méritos docentes.

1.– El personal docente e investigador contratado de forma permanente podrá solicitar al Consejo de

epean burututako irakaskuntza jarduerari buruzko ebaluazio txosten bat eskatu ahal izango diote beren Saileko Kontseiluari (edo bestela, lanaldi partzialeko arduraldian jardun badute, epe baliokidean burututako irakaskuntza jarduerari buruzkoa), UPV/EHUko irakasleen eta ikertzaileen ordainsariei buruzko martxoaren 4ko 41/2008 Dekretuan jasota dagoen moduan (martxoaren 17ko EHA).

2.– Irakasle eta ikertzaileek eskubidea izango dute aitortu zaizkien irakaskuntza merezimenduengatik osagarri atal bakoitzagatik dagozkien zenbatekoak jasotzeko. Zenbateko horiek izango dira 41/2008 Dekretuan jasotakoak, eta urtero eguneratuko dira.

**37. artikulua.**– Ikerketa merezimenduengatik osagarria.

1.– Arduraldi osoko irakasle eta ikertzaile kontratatu iraunkorrek sei urteko epean (eta arduraldi partzialean egon direnek epe baliokidean) burututako ikerketa jardura ebaluatzea eska dezakete, UPV/EHUko irakasleen eta ikertzaileen ordainsariei buruzko martxoaren 4ko 41/2008 Dekretuan jasota dagoen moduan (martxoaren 17ko EHA); hala, ebaluazio horrek epe horretan egin duten ikerketa lanaren etekina neurtuko du.

2.– Irakasle eta ikertzaileek eskubidea izango dute aitortu zaizkien ikerketa merezimenduengatik osagarri atal bakoitzagatik dagozkien zenbatekoak jasotzeko. Zenbateko horiek izango dira 41/2008 Dekretuan jasotakoak, eta urtero eguneratuko dira.

**38. artikulua.**– Ordainsari osagarri gehigarriak.

1.– Zerbitzuak Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatean ematen dituzten irakasle eta ikertzaile kontratatuek ordainsari osagarri gehigarriak jaso ahal izango dituzte, Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko irakasle eta ikertzaileen ordainsari osagarri gehigarri buruzko urriaren 17ko 209/2006 Dekretuan edo beraren ordezkio arauan ezarritako baldintzetan.

2.– Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateko Gizarte Kontseiluari dagokio ordainsari osagarri gehigarriak modu berezian eta indibidualen esleitzea, unibertsitateko Gobernu Kontseiluaren proposamenari jarraiki, eta Uniqualek, Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Agentziak, ordainsari horien oinarri diren merezimenduen gainean alde zuzenetik balorazio eta ebaluazio positiboa egin ostean.

**39. artikulua.**– Doktore izateagatik osagarria.

1.– Irakasle lankideek, bitarteko irakasle kontratatuek eta irakasle elkartuek doktore titulua lortzean eskuratuko dute osagarri hau.

su Departamento un informe de evaluación de la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, en los términos recogidos en el Decreto 41/2008, de 4 de marzo, sobre retribuciones del Personal Docente e Investigador de la UPV/EHU (BOPV de 17 de marzo).

2.– El personal docente e investigador tendrá derecho a percibir las cantidades recogidas en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales por cada tramo del complemento por méritos docentes reconocido.

**Artículo 37.**– Complemento por méritos de investigación.

1.– El personal docente e investigador contratado de forma permanente podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años en régimen de dedicación a tiempo completo o período equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período, en los términos recogidos en el Decreto 41/2008, de 4 de marzo, sobre retribuciones del Personal Docente e Investigador de la UPV/EHU (BOPV de 17 de marzo).

2.– El personal docente e investigador tendrá derecho a percibir las cantidades recogidas en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales por cada tramo del complemento por méritos de investigación reconocido.

**Artículo 38.**– Complementos retributivos adicionales.

1.– El personal docente e investigador contratado que preste sus servicios en la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea podrá percibir complementos retributivos adicionales en las condiciones establecidas en el Decreto 209/2006, de 17 de octubre, sobre complementos retributivos adicionales del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, o norma que lo sustituya.

2.– La asignación singular e individual de los complementos retributivos adicionales corresponde al Consejo Social de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea, a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad, y previa valoración y evaluación positiva de los méritos en que se sustentan por Uniqua, Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiatzatzeko Agentzia-Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco.

**Artículo 39.**– Complemento de Doctora o Doctor.

1.– El Profesorado Colaborador, el Profesorado Contratado Interino y el Profesorado Asociado percibirá este complemento cuando tenga el título de Doctora o Doctor.

2.– Osagarri hori irabazteko interesatuek eskaera egin beharko dute, eta eskariarekin batera dagozkien frogagiriak aurkeztu. Ondorio ekonomikoak eskari hori aurkeztu eta hurrengo hileko lehenengo egunean hasiko dira, eskaera hilaren leian bertan aurkeztu ezean.

#### V. TITULUA

##### ERRETIROA, PLANTILLAK BERRITZEA ETA ENPLEGUA SUSTATZEA

#### **40. artikulua.**– Nahitaezko erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 65 urte betetzean hartuko dute erretiroa. Alabaina, jardunean jarraitzeko eskaera egin ahalko da erretiro pentsiorako eskubidea izateko gabealdia osatu nahi denean. Kasu horretan nahitaezko erretiroa hartuko da aipatutako gabealdi hori osatzean, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorren arabera. Bi kasuetan erretiroa kasuan kasuko ikasturtea amaitzean hartu ahal izango da.

**41. artikulua.**– Erretiroak bultzatzeko, plantillak berritzeko eta enplegua sustatzeko neurriak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileei honako akordio hau eta bertako aplikazio eremu nahiz oinarri eta xedapen orokorrak aplikatuko zaizkie: Akordioa, 2010eko uztailaren 15ekoa, UPV/EHUko erretiroen eta erretiro egoerara iragateari lotutako bestelako neurrien xedez osatutako Batzorde Tekniko-arena. Ondorengo artikuluek lan kontratuko irakasle eta ikertzaileei (baita irakasle eta ikertzaile iraunkorrei ere) eragiten dieten aipaturiko akordioaren xedapenak jasotzen dituzte.

Erretiroa sustatu, plantillak berritu eta enplegua bultzatzeko 2010eko uztailaren 15eko Akordioak jasotzen dituen neurrien indarraldia amaitu ostean, akordio horren orde besterik ez badago, indarrean sartuko da UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen I. Hitzarmen Kolektiboaren 65. Artikulua (2005eko uztailaren 22ko EHAA).

**42. artikulua.**– Irakasle eta ikertzaileen borondatezko erretiro pizgarriduna.

1.– Baldintzak Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Irakasle kategorietakoren batekoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortu izatea.

b) UPV/EHUn zerbitzuak eman izana gutxienez azken hamar urteetan.

2.– El complemento se devengará a solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar los documentos justificativos correspondientes, siendo sus efectos económicos del día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud, salvo que la misma se presente en mismo día 1.

#### TÍTULO V

##### JUBILACIÓN, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS Y FOMENTO DEL EMPLEO

#### **Artículo 40.**– Jubilación forzosa.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se jubilará al cumplir la edad de 65 años. Sin embargo, podrá solicitarse la permanencia en activo cuando fuera necesario para completar el periodo de carencia que permita causar el derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completarse dicho periodo de carencia, conforme al régimen general de la seguridad social. En ambos casos podrá jubilarse a la finalización del curso académico correspondiente.

**Artículo 41.**– Medidas para incentivación de la jubilación, renovación de las plantillas y fomento del empleo.

Al personal incluido en este Convenio Colectivo le será de aplicación el Acuerdo de 15 de julio de 2010, de la Comisión Técnica para el tratamiento de la jubilación en la UPV/EHU y de otras medidas relacionadas con el tránsito a dicha situación, con los ámbitos, principios generales y disposiciones de aplicación general en él contenidos. Los siguientes artículos reflejan la parte dispositiva de dicho acuerdo con incidencia en el PDI laboral, incluido el PDI estable.

Finalizado el periodo de vigencia de las medidas para incentivación de la jubilación, renovación de las plantillas y fomento del empleo previstas en el citado Acuerdo de 15 de julio de 2010, si no hubiere un nuevo acuerdo que lo sustituya, cobrará vigencia el artículo 65 del I Convenio Colectivo del PDI de la UPV/EHU (BOPV de 22 de julio de 2005).

**Artículo 42.**– Jubilación voluntaria incentivada del personal docente y/o investigador.

1.– Requisitos. Podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) Ser integrante de alguna de las categorías docentes y ocupar con carácter definitivo plaza en situación administrativa de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad.

b) Haber prestado servicios en la UPV/EHU durante al menos los últimos diez años.



c) Interesatua borondatezko erretiroa eskatzeko egoeran egotea indarreko legediak ezarritako baldintzak betetzen dituelako.

d) 60 eta 64 urte bitartean izatea.

2.- Kalte ordaina. Kalte ordainaren zenbatekoa eskala honen arabera izango da:

Adina	Hileko ordainsari kopurua
60 urte	21 hileko ordainsari
61 urte	17 hileko ordainsari
62 urte	13 hileko ordainsari
63 urte	9 hileko ordainsari
64 urte	6 hileko ordainsari

Hileko ordainsaritzat hartuko da borondatezko erretiroa eskatzean edozein kontzeptugatik urteko ordainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua (kargu akademikoetan jarduteagatik osagarria eta masterretako edo bestelako ikastaroetako proiektuetan parte hartzeagatik edo haietan eskolak emateagatik eratorritakoak kanpo).

– Kalte ordainaren muga: kalte ordainaren zenbatekoa ezingo da inola ere 100.000 eurotik gorakoa izan.

– Interesatuak eskaria egin ahalko du kalte ordaina bi zati berdinetan eskuratzeko, eta horrelakoetan bigarren zatia hurrengo ekitaldian ordainduko da.

3.- Bateriaezintasunak: borondatezko erretiroagatik kalte ordainaren ordainketak berarekin dakar interesatuak UPV/EHUko eginkizunak uzten dituenetik aurrera beste inolako ordaindutako jarduerarik ez egiteko konpromisoa.

4.- Kalte ordaina ezintasun iraunkor osoagatik, erabateko ezintasun iraunkoragatik eta baliaezintasun handiagatik.

Artikulu honetan adierazitako kalte ordaina ezarriko da ezintasun iragankor osoa, erabateko ezintasun iragankorra edo baliaezintasun handiak eraginda lan harremana bertan behera gelditzen denean. Egoera hori suertatzen denean langileak 60 urte bete gabe baditu, kasuan kasuko adinari dagokion kalte ordaina hartuko du. Aldi baterako kontratatutako langileek ere izango dute kalte ordain hau hartzeko eskubidea.

Ezintasun iraunkorra dela-eta lan kontratua bertan behera utzi ondoren langilea lanera bueltatzeko moduan jarriz gero, –hau da, langileak lanerako gaitasuna berreskuratuz gero–, langileak lehenengo lanpostu hutsean sartzeko, baldin eta bere gaitasunerako egokia bada. Langileak hilabeteko epea izango du lanera bueltatzeko.

c) Que el interesado esté en condiciones de solicitar la jubilación voluntaria por cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente.

d) tener entre 60 y 64 años de edad.

2.- Indemnización. La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Edad	Mensualidades
60 años	21 mensualidades
61 años	17 mensualidades
62 años	13 mensualidades
63 años	9 mensualidades
64 años	6 mensualidades

Se entenderá por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante (excluido el complemento de cargo académico y los derivados de participación en proyectos o impartición de masteres u otros cursos).

– Límite de la indemnización: en ningún caso la cuantía de la indemnización podrá sobrepasar la cantidad de 100.000 euros.

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

3.- Incompatibilidades. El abono de la indemnización por jubilación voluntaria supone el compromiso por parte del interesado de no desempeñar ninguna otra actividad retribuida tras el cese efectivo de sus funciones en la UPV/EHU.

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

La indemnización prevista en este artículo será igualmente de aplicación cuando la extinción de la relación laboral se produzca por declaración del trabajador/a 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, la persona trabajadora llegara a recuperarse profesionalmente, recobrando su capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y sea adecuada a su capacidad. La trabajadora

ko asmoa duela jakinarazteko, lanerako gai dela adierazten zaionetik kontaktzen hasita.

Langileak uko egiten badio eskainitako lanpostuari –kategoria berekoari edo gaitasun osoa errekuperatu ez badu, gutxiagokoari–, galdu egingo du lanera bueltatzeko eskubidea, betiere, eskainitako lanpostuak bizilekua aldatzea eragiten ez badu.

**43. artikulua.**– Erretiro partziala eta txanda kontratua.

1.– Baldintzak: Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Irakasle eta ikertzaileen irakasle kategorietakoren bateko lan kontratudun finkoa izatea eta UPV/EHUn behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) Langileak 61 urte beteta izatea.

c) Gutxienez erretiro partziala hartzen den egunaren aurreko 6 urteetan UPV/EHUn lan eginagatik antzinatasuna egiaztatzea.

d) Aurretiko 30 urteko kotizazio aldia egiaztatzea.

e) Erretiro partziala lanaldi partzialeko lan kontratu batekin batera egingo da eta txanda kontratu bati lotuta egongo da.

2.– Lanaldia.

– Lanaldia % 75 murriztuko da lanaldi osoarekin.

– Aldi berean lanaldi partzialeko kontratu bat egingo da % 25eko lanaldi efektiboarekin eta metatzeko aukera egongo da.

– Metaketa honako irizpide hauen arabera egingo da: langileak 61 edo 62 urte baditu, eman beharreko zerbitzuak erretiro partziala eskatu ondorengo bi lauhilekoetan metatuko dira eta langileak 63 edo 64 urte baditu, erretiro partziala eskatu ondorengo lauhilekoan.

3.– Ordainsariak: erretiro partziala hartu ondoren lanaldi partzialeko kontratua duen erretirodunak lanaldi osoan balego kontzeptu guztiengatik jaso behar du lituzkeen urteko ordainsari gordinen % 25 jasoko du.

4.– Kalte ordaina.

– Erretiro partziala 61 urterekin hartzen duen langileak 4 hileko ordainsari jasoko ditu kalte ordaintan. Hileko ordainsaritzat hartuko da erretiro partziala eskatzean edozein kontzepturengatik urteko or-

o trabajador habrá de comunicar su voluntad de reincorporarse en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud.

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

**Artículo 43.**– Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.– Requisitos: podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) Pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad.

b) Que el trabajador o trabajadora haya cumplido la edad de 61 años.

c) Que acredite una antigüedad en la UPV/EHU de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

d) Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.

e) La jubilación parcial se simultaneará con un contrato de trabajo a tiempo parcial y se vinculará con un contrato de relevo.

2.– Jornada laboral.

– La jornada laboral se verá reducida en un 75%, entendiéndose referido dicho porcentaje sobre la jornada a tiempo completo.

– Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral efectiva del 25% y que podrá realizarse de forma acumulada.

– La acumulación se realizará conforme a los siguientes criterios: si el trabajador cuenta con 61 o 62 años de edad, la prestación de los servicios se acumularán en los dos cuatrimestres inmediatamente siguientes al momento en que se realiza la petición de jubilación parcial, y en el cuatrimestre siguiente en el caso de que el trabajador cuente con 63 o 64 años de edad.

3.– Retribuciones: la persona jubilada parcial con contrato de trabajo a tiempo parcial percibirá el 25% de las retribuciones brutas anuales que por todos los conceptos le corresponderían de estar desempeñando la jornada a tiempo completo.

4.– Indemnización.

– La persona interesada que se jubile parcialmente con 61 años de edad percibirá una indemnización equivalente a 4 mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta

dainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua (kargu akademikoetan jarduteagatik osagarria eta masterretako edo bestelako ikastaroetako proiektuetan parte hartzeagatik edo haietan eskolak emateagatik eratorritakoak).

– Salbuespen moduan, eta behin bakarrik, 2010eko azken hiruhilekoan deialdi bat egingo da 2011n 62 edo 63 urte betetzen dituzten langileek erretiro partziala eskatu ahal dezaten eta horrek 2 hileko ordainsariko kalte ordaina jasotzeko eskubidea emango die (horren kalkulua aurreko puntuan jasotako moduan egingo da).

#### 5.– Lanaldi partzialeko kontratua.

Langileak urteko lanaldia betetzeko baldintzak onartu ondoren, lanaldi partzialeko lan kontratu bat izenpetuko du geratzen den lanaldiarekin eta kontratu hori langileak hirurogeita bost urte betetzen dituen nean bukatuko da inolako salbuespenik gabe.

#### 6.– Txanda kontratua.

– Txanda kontratua kasuan kasuko lan poltsan dauden pertsonen eskainiko zaie eta horiek erretiroa hartzen duenaren lanpostua edo antzerako bat bete ahal dute. Antzerako lanpostua izango da txandakatutako langilearen kolektiboko talde edo kategoría profesional berari dagokion zeregin eta eginkizunak dituen.

– Txanda kontratuaren iraupena txandakatutako langileari erretiro adinera (hirurogeita bost urte) iristeko falta zaion denboraren bestekoa izango da baina langileak aurretiazko erretiroa hartzea erabakitzen duenean eten ahal da. Txandakatutako langileak erabateko erretiroa hartzen duenean txanda kontratua iraungi egingo da eta, hala dagokionean, arauekin bat datozen mekanismoen bitartez beteko da lanpostua.

– Txanda kontratua izenpetzen duen langileak lanaldi osoa izango du.

#### **44. artikulua.**– Erretiro berezia 64 urterekin.

1.– Baldintzak: Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Irakasle eta ikertzaileen irakasle kategorietakoren bateko lan kontratudun finkoa izatea eta UPV/EHU behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordetzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) Langileak 64 urteko benetako adina izatea.

anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante (excluido el complemento de cargo académico y los derivados de participación en proyectos o impartición de másteres u otros cursos).

– Con carácter excepcional y, por una sola vez, se realizará una convocatoria en el último trimestre de 2010 para que aquel personal que cumpla 62 o 63 años de edad en 2011 pueda solicitar el pase a la jubilación parcial, lo que le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 mensualidades (su cálculo se hará de idéntica forma a la recogida en el punto anterior).

#### 5.– Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Tras la aceptación y reconocimiento por la persona interesada de las condiciones en que desempeñará su jornada laboral anual, se suscribirá simultáneamente un contrato de trabajo a tiempo parcial por el período restante, finalizando en todo caso en el mismo momento en que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

#### 6.– Contrato de relevo.

– El contrato de relevo se ofertará al personal que figure en la correspondiente bolsa de trabajo, pudiendo ocupar bien el mismo puesto de trabajo bien uno de características similares, considerándose por tal aquél en que se desempeñen tareas y funciones correspondientes al mismo grupo o categoría profesional del colectivo al que pertenece el trabajador relevado.

– La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la persona relevada para alcanzar la edad de jubilación (sesenta y cinco años) o en cualquier momento anterior si opta por acceder a la jubilación anticipada. Producida la jubilación total de la persona relevada quedará extinguido el contrato de relevo, procediéndose, en su caso, a la cobertura de la plaza a través de los mecanismos reglamentariamente establecidos.

– La jornada de la persona interesada que suscriba un contrato de relevo será a tiempo completo.

**Artículo 44.**– Jubilación especial a los 64 años de edad.

1.– Requisitos: podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) Pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad.

b) Que el trabajador o trabajadora haya cumplido los 64 años de edad real.

c) Langileak ohiko erretiroa hartzeko eskubidea izateko eskatzen diren baldintzak betetzea: alta egoeran edo parekoan egotea kasuan kasuko erregimenean eta gutxieneko kotizazio aldia egiaztatzea.

d) Erretiroa hartzen duen langilea aldi berean beste langile batek ordezkatuko du urtebeteko gutxieneko iraupena izango duen aldi baterako kontratu baten bidez.

2.- Aurreratze kasu berezia:

– Erretiro berezia 64 urterekin hartu nahi duen langileak norberaren kontuetarako urte leko baimen berezia eskatu ahalko du 63 urte betetzen dituenean.

– Baimen horren bukaera 64 urterekin hartutako erretiroarekin lotuko da etenik gabe eta aurreko atalean adierazitako baldintzak bete beharko dira.

– Baimen hori hartu duten langileek eskubidea izango dute 5 hileko ordainsari kalte ordainetan jasotzeko. Hileko ordainsaritzat hartuko da erretiro berezia eskatzean edozein kontzepturengatik urteko ordainsari gordinaren hamabirenari dagokion kopurua.

– Baimenak irauten duen urtean zehar UPV/EHUk hartuko du bere gain Gizarte Segurantzako kotizazioak mantentzeak sor dezakeen kostu ekonomikoa.

**45. artikulua.**– Irakats betebeharren murrizketa.

1.– Baldintzak: Hitzarmen honen eraginpeko langileek, neurri honi heltzeko, baldintza hauek bete behar dituzte:

a) Irakasle eta ikertzaileen irakasle kategorietakoren bateko lan kontratudun finkoa izatea eta UPV/EHU behin betiko lanpostu bat betetzen egotea zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gorde-tzea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortua izatea.

b) 60 urtetik aurrera irakats betebeharrak murriztu ahal izango dira, ordainsarien % 100 jasoz, eskala honen arabera:

Adina	Murrizketa
60 urte	2 kreditu
61 urte	4 kreditu
62 urte	6 kreditu
63 urte	8 kreditu
64 urte	10 kreditu

Irakats betebeharrak murrizteko neurri honi heltzen dioten irakasle eta ikertzaileek konpromisoa hartzen dute 65 urte betetzean erretiroa hartzeko.

c) Que la persona interesada reúna los requisitos exigidos para causar derecho a la jubilación ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el periodo mínimo de cotización.

d) La persona interesada será sustituida simultáneamente por otro trabajador o trabajadora mediante contrato temporal con una duración mínima de un año.

2.– Supuesto especial de anticipación:

– Quien decida acogerse a la jubilación especial a los 64 años de edad podrá solicitar un permiso especial por asuntos propios de un año de duración al momento de cumplir los 63 años de edad.

– La finalización de dicho permiso enlazará sin interrupción con la jubilación a los 64 años de edad, debiendo cumplirse los requisitos expresados en el apartado anterior.

– Quienes disfruten de dicho permiso tendrán derecho a una indemnización equivalente a cinco mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante.

– Durante el año de duración del citado permiso la UPV/EHU asumirá el coste económico que pudiera determinar el mantenimiento de las cotizaciones a la seguridad social.

**Artículo 45.**– Reducción del encargo docente.

Podrá acogerse a esta medida el personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna los requisitos siguientes:

a) pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;

b) a partir de los 60 años se establece la posibilidad de reducir la carga docente, manteniendo el 100% sus retribuciones, conforme a la escala siguiente:

Edad	Reducción
60 años	2 créditos
61 años	4 créditos
62 años	6 créditos
63 años	8 créditos
64 años	10 créditos

El PDI que se acoja a esta reducción de la carga docente asume el compromiso de acceder a la jubilación al alcanzar los 65 años de edad.

## VI. TITULUA

IRAKASKUNTZAREN ETA IKERKETAREN  
PLANGINTZA

**46. artikulua.**– Planifikazio Batzordearen partaidetza irakaskuntzaren planifikaziorako proposamena egitean.

1.– Planifikazio Batzordea eratuko da, eta sindikatuekiko negoziazio eta kontsulta organoa izango da. Batzorde honi dagokio lan kontratuko langileak hartzearen eta lanpostuak betetzearen inguruan nahiz lanpostuen zerrenden eta lan baldintzei eragiten dieten gainerako gaien inguruan UPV/EHUK egindako arautegi proiektuei eta horiek ezartzeko irizpideei buruz sindikatuak egindako txostenak aztertzea.

2.– Proposamenak unibertsitateko gobernu organoetara bidali aurretik, Planifikazio Batzordean negoziatuko dira, betiere, proposamenak honako gaiak buruzkoak badira:

a) UPV/EHUko lan kontratudun irakasle eta ikertzaileen plantilla eta lanpostuen zerrenda osatzea.

b) Sail bakoitzeko irakasle eta ikertzaileen plantillaren Plan Gidaria garatzea, batez ere 19.2 artikuluan ezarritakoa.

c) Unibertsitatean lehen aldiz arituko diren irakasleak kontratatzeako prozedura finkatzea.

d) Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileak kontratatzeako lan poltsak eratzea, irakasleen plazak aldi baterako betetzeko.

**47. artikulua.**– Irakaslana esleitzea.

1.– Irakaslana banatzeko organo eskuduna Saileko Kontseilua da. Irakaslea ados ez badago emandako irakaslanarekin, auzibidera joateko aukera izango du, aldez aurretik gora jotzeko errekurtsioa jarrita irakaslearen arloko eskumena duen errektoreordeari. Hala ere, bete egin beharko du emandako irakaslana, harik eta administrazioarekiko auzietarako epaitegiak erabakia hartu arte.

Sailetan irakaslana esleituko da kontuan hartuz organo eskudunek, aldez aurretik Plangintza Batzordearekin negoziatu ondoren, honako hauei buruz ezarritako arauak: irakasle bakoitzari esleitutako irakasgai kopurua, irakasgai horien arteko kideetasuna, ordutegia, kontratatukoaren araberako gaitasunaren eta benetako zamaren arteko proportzioa, irakasgaiak emateko hizkuntza, hartutako ikasle kopurua eta irakaskuntza lana egoki burutzeko orduan eragina duten gainerako gaiak. Bestalde, saileko irakasleen artean bereizkeriarik ez gotea zainduko da.

## TÍTULO VI

PLANIFICACIÓN DOCENTE  
E INVESTIGADORA

**Artículo 46.**– Participación de la Comisión de Planificación en las propuestas de planificación docente.

1.– Se constituye la Comisión de Planificación, como órgano de consulta y negociación con las Organizaciones Sindicales. A esta Comisión 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 acceso del personal laboral, provisión de puestos de trabajo y relaciones de puestos de trabajo, así como todas aquellas que afecten a las condiciones laborales.

2.– La Comisión de Planificación negociará, con carácter previo a la elevación de la propuesta correspondiente a los órganos de gobierno universitario, en las siguientes materias:

a) Elaboración de la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador contratado laboral de la UPV/EHU.

b) El desarrollo del Plan Director de Plantilla de Personal Docente e Investigador de cada Departamento, y en particular lo previsto en el artículo 19.2.

c) Procedimiento de contratación de profesorado de nuevo ingreso.

d) Creación de bolsas de trabajo para la contratación de Personal Docente e Investigador laboral, al objeto de proceder a la cobertura temporal de las plazas de profesorado.

**Artículo 47.**– Asignación de docencia.

1.– El órgano competente para la asignación de la docencia es el Consejo de Departamento. Si asignada la docencia una profesora o profesor no se mostrara de acuerdo con la misma podrá acudir a la vía judicial, previa interposición del correspondiente recurso de alzada, ante la Vicerrectora o el Vicerrector competente en materia de Profesorado, todo ello sin perjuicio de tener que cumplir con la docencia asignada en tanto los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo adoptan la oportuna decisión judicial.

La asignación de docencia en el seno de los Departamentos se realizará teniendo en cuenta las directrices universitarias establecidas por los órganos competentes, previamente negociadas en la Comisión de Planificación, en relación al número de asignaturas asignadas a cada profesora y profesor, la afinidad entre las mismas, su articulación horaria, la proporcionalidad de la carga a la capacidad contratada, el idioma de impartición, el número de alumnos y alumnas atendidas y todas aquellas circunstancias que afecten al adecuado ejercicio de la actividad docente, de forma que no se establezcan situaciones de discriminación entre el profesorado del mismo.

2.– Sailak irakaslan esleitzeko proposamenen kontuan hartuko ditu prestakuntzako kontratuak dituzten irakasleak (irakasle laguntzaileak, irakasle atxikiak eta prestakuntza bidean dauden ikertzaileak); hala, esleipen hori irakaskuntza eta ikerketa prestakuntzarako egokia izatea zainduko du. Edonola ere, irakaskuntzaren banaketa proportzionala egingo du, eta kontratuaren helburua (hau da, prestakuntza) bermatuko du.

3.– Tesi, urte sabatiko, ikasketa, norberaren kontu eta abarregatik baimenak emategatik sailak irakaslan esleitzeko eginiko proposamenari aldaketak egin behar zaizkionean, lehentasuna emango zaie doktorego tesia egiteko eskatutako baimenei eta, oro har, irudi iraunkorretara heltzeko eskatzen diren baldintzak lortzeko plan espezifikoei; hori guztia Irakasle eta Ikertzaileen Plan Gidarian ezarritakoa aplikatuz finkatutako konpromisoen barruan.

**48. artikulua.**– Kontratazioak.

1.– Irakasle eta Ikertzaileen Zerbitzuak dokumentazio hau eskuratzeko erraztasunak emango ditu:

a) Lan poltsak ireki, handitu eta eguneratzeko deialdiak.

b) Irakasle eta ikertzaileen hainbat kategoriatako aldi baterako kontratuen deialdiak.

c) Ebaluazio Batzordearen eraketari, balioespen baren oro kor eta espezifikoen onarpenari eta hautagai bakoitzaren puntuazioari buruzko aktak.

d) Egindako kontratuak.

e) Prestakuntza bidean dauden ikertzaileen irakats betebeharrak.

f) Irakasle eta ikertzaileei buruzko sailekiko akordioak.

g) Plangintza Batzordean erabaki daitezkeen beste batzuk.

2.– Unibertsitatek 2011 urtea hasterako egokituko ditu aldi baterako irakasle eta ikertzaileen kontratu ereduak, berariaz aipatuz hitzarmen honekiko lotura eta beren eskubide eta betebeharrak.

VII. TITULUA

PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

**49. artikulua.**– Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordea.

Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordea eratu da.

2.– En la asignación docente propuesta por el Departamento éste tendrá presente a las profesoras y profesores e investigadoras e investigadores con contratos formativos (Ayudante, Profesorado Adjunto y Personal Investigador en Formación) y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato.

3.– En las modificaciones de la asignación docente que haya que realizar a la propuesta hecha por el Departamento como consecuencia de la concesión de licencias (tesis, sabáticos, estudios, asuntos propios,...) tendrán prioridad aquellas que se destinan a la realización de la tesis doctoral y en general a los planes específicos para la adquisición de los requisitos de acceso a las figuras permanentes, todo ello dentro de los compromisos establecidos en aplicación de lo previsto en el Plan Director de Plantilla de PDI.

**Artículo 48.**– Contrataciones.

1.– Por parte del Servicio de PDI se facilitará el acceso a la siguiente documentación:

a) Convocatoria de apertura, ampliación y actualización de las bolsas de trabajo.

b) Convocatorias de contratos de distintas categorías docentes e investigadoras de contratación temporal.

c) Actas por las que cada Comisión de Evaluación se constituye, aprueba el baremo general y específico de valoración y realiza la puntuación de cada candidata y candidato.

d) Contratos realizados.

e) Encargo docente del personal investigador en formación.

f) Acuerdos con los departamentos en materia de PDI.

g) Otros que se puedan acordar en la Comisión de Planificación.

2.– La universidad adecuará antes del inicio del año 2011 los modelos de contrato del personal docente y/o investigador temporal, con mención expresa de su sujeción al presente convenio, con sus derechos y deberes.

TÍTULO VII

FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

**Artículo 49.**– Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del profesorado.

Se constituye la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del profesorado.

**50. artikulua.**– Etengabeko Prestakuntza.

1.– Unibertsitateak irakasle eta ikertzaileen eta lan araubideko ikertzaileen prestakuntza sustatuko du, beren gaitasuna eta ezagutza hobetzeaz gain, beren garapen profesionala bultzatzeko hala irakaskuntza eta ikerketaren arloan nola ezagutzaren transferentziaren arloan.

2.– Lan kontratudun irakasle eta ikertzaileek gaintzeko irakasleen aukera berberak izango dituzte Irakasleen Hobekuntzarako Planean jasotako laguntzak hartzeko.

Laguntzetarako aurrekontu saila izango da bai irakasle funtzionarioentzat, bai lan kontratudun eta administrazio kontratudun irakasleentzat.

Aurrekontu hori eragindako guztien artean banatuko da, aldeztatik sindikatuekin negoziatuta.

3.– Hitzarmen hau indarrean egon bitartean irakasle eta/edo ikertzaileentzat Hainbat Urtetarako Prestakuntza Plan berri bat prestatu eta abian jartzea negoziatuko da. Plan hori desberdina izango da aldi baterako pertsonalarentzat, prestakuntza bidean dagoenarentzat eta finkatuarentzat. Plan horretan jasoko dira, besteak beste, irakasle eta ikertzaile finkatuak eta prestakuntza bidean dauden mugikortasuna errazteko neurriak (egonaldi laburrak, ikastaro eta kongresuetara joateko aukerak, arloko lanak, eta abar), eta plaza iraunkorrak eskuratzeko baldintzak lortzeko plan espezifikoak.

**51. artikulua.**– Euskalduntzea.

1.– Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzardea Euskararen Plan Gidarian eta hitzarmen honetan jasotako konpromisoak betetzen direla zainduko duen eragile aktiboa izango da.

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, unibertsitateak irakasle doktore elebidunak falta dituzten arloetan doktorego tesiak euskaraz egiteko laguntzen deialdia finantzatzeko aurrekontu saila handituko du, 2009-2010 ikasturtean emandako laguntza berriak bikoizteko moduan.

2.– Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzardeak aztertuko ditu irakasleen euskalduntzerako emango diren euskara ikastaroen proposamenak (UPV/EHUK egindakoak), eta euskara ikasteko librazioetarako irizpideak zehaztuko.

Batzordea gai hori aztertzeko biltzen bada, Euskarako errektoreordea bertan egon beharko da.

**Artículo 50.**– Formación Permanente.

1.– La universidad promoverá la formación del PDI y del Personal Investigador en régimen laboral con la finalidad de mejorar la capacidad y el conocimiento del personal así como para impulsar el desarrollo profesional tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación y la transferencia del conocimiento.

2.– El Personal Docente e Investigador laboral podrá participar, en condiciones de igualdad con el resto del profesorado, en las ayudas a la formación del profesorado previstas en el Plan de Perfeccionamiento de Profesorado.

La partida presupuestaria dotada a estos efectos estará destinada a la utilización conjunta tanto del personal funcionario y contratado administrativo como del laboral.

La dotación presupuestaria prevista a estos efectos se distribuirá, entre todo el colectivo afectado, previa negociación con la representación sindical.

3.– En el periodo de vigencia de este convenio se procederá a negociar la elaboración e implementación de un nuevo Plan de Formación Plurianual del personal docente y/o investigador diferenciado para el personal temporal, el que se encuentra en formación y el consolidado. El plan incluirá las medidas que faciliten la movilidad del PDI consolidado y en formación (estancias cortas, asistencias a cursos y congresos, trabajos de campo, etc.) y planes específicos para el logro de los requisitos de acceso a plazas permanentes.

**Artículo 51.**– Euskaldunización.

1.– La Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del Profesorado será un agente activo que velará por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan Director del Euskera y los previstos en este convenio.

En el periodo de vigencia de este convenio la universidad aumentará la partida presupuestaria destinada a financiar la convocatoria de ayudas para la realización de tesis doctorales en euskera en las áreas deficitarias de profesorado doctor bilingüe de forma que se dupliquen las ayudas nuevas concedidas en el curso 2009-2010.

2.– La Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del Profesorado analizará las propuestas de impartición de cursos de euskera para la euskaldunización del Profesorado, que se elaborará por la UPV/EHU, así como la determinación de los criterios para la concesión de liberaciones para el aprendizaje del euskera.

Cuando la Comisión se reúna a estos efectos contará con la presencia de la Vicerrectora o el Vicerrector competente en materia de Euskera.

**52. artikulua.**– Prestakuntza eta mugikortasunerako baimenak ematea.

1.– Gobernu Kontseiluak arautuko ditu irakasle eta ikertzaileek hobetzeko, prestakuntza osatzeko edo beste unibertsitate edo erakunde akademiko edo zientifiko batzuekin lankidetzan aritzeko behar dituzten lizentziak eta baimenak.

2.– Gobernu Kontseiluak, sindikatuarekin negoziatuta, baimenak arautuko ditu irakasle eta ikertzaile kontratatuek irakaskuntza eta ikerketa arloko programak edo jarduerak gara ditzaten beste unibertsitate batzuetan edo erakunde publiko edo pribatu batzuetan (erakunde horiek izan daitezke UPV/EHUk berak sortuak edo UPV/EHU partaide dutenak, zuzenean edo beste erakunde batzuen bitartez, edo unibertsitatearekin lankidetzan hitzarmenak dauzkatenak).

3.– Irakasle eta ikertzaileek eskubidea izango dute irakaskuntza edo ikerketarekin loturiko gaiak UPV/EHUtik kanpora eta ordainsarien % 100 jasoz garatu ahal izateko baimena lortzeko, betiere baimenak iraun bitartean beren betebeharrak langile berriak kontratu beharra ekartzen ez badute, eta garatu beharreko jarduerak UPV/EHUn jarduera estrategikoen barrukoak badira.

4.– Ikasketetarako edo ikerketarako egonaldi laburretarako baimenak eskatu ahal izango dira (egonaldi horiek ez dute hilabete bat baino gehiago iraungo). Ikerketarako gehienez lauhileko bateko egonaldirako baimenak eskatu ahal izango dira, betiere horretarako azken baimena hartu zenetik 3 urte baino gehiago igaro badira.

5.– Hitzarmen honen eraginpeko irakasleek eskubidea izango dute gehienez ere urte bateko baimena hartzeko irakaskuntza eta ikerketa arloko gaiak eguneratzeko, baldin eta zerbitzu bereziak betetzen egon izanagatik, liberazio sindikalagatik, zerbitzu betekizunengatik edo gaixotasun edo istripuagatik 3 urtez irakaskuntza eta ikerketa jarduerarik egin gabe egon badira. Baimen mota hori duten bitartean irakasleek ordainsari osoa hartuko dute.

6.– Hitzarmen honen eraginpeko irakasleek eskubidea izango dute gehienez ere 3 hilabeteko lizentzia hartzeko irakaskuntza eta ikerketa arloko gaiak eguneratzeko, baldin eta zerbitzu bereziak betetzen egon izanagatik, zerbitzu betekizunengatik edo gaixotasun edo istripuagatik hamazortzi hilabetetan irakaskuntza eta ikerketa jarduerarik egin gabe egon badira. Lizentzia mota hori duten bitartean irakasleek ordainsari osoa hartuko dute.

7.– Era berean, unibertsitatean gutxienez hamazortzi hilabetez kargu akademikoren bat izan dutenek baina Estatutuaren ezarritako hiru urteak betetzen ez dituztenek, hori bukatzean, aukera izango dute kar-

**Artículo 52.**– Regulación de la concesión de permisos para formación y movilidad.

1.– El Consejo de Gobierno regulará la concesión de licencias y permisos al personal docente e investigador para su mejora, formación complementaria o colaboración con otra Universidad o institución académica o científica.

2.– El Consejo de Gobierno regulará, previa negociación con los representantes sindicales, las condiciones en las que el personal docente e investigador contratado podrá disfrutar de licencias con la finalidad de desarrollar programas o actividades de investigación o docentes en otras Universidades, en entidades públicas o privadas creadas o participadas, directamente o a través de otras entidades, por la UPV/EHU, o con las que tenga un convenio de colaboración.

3.– El personal docente e investigador tendrá derecho a estas licencias para desarrollar aspectos docentes o de investigación en centros externos a la UPV/EHU con el 100% de sus retribuciones, siempre que sus obligaciones durante el periodo de licencia queden cubiertas y no supongan la necesidad de la contratación de nuevo personal y las actividades a desarrollar estén dentro de las actuaciones estratégicas de la UPV/EHU.

4.– Se podrán solicitar permisos por estudios o estancias breves de investigación por una duración inferior a un mes. Se podrán solicitar permisos para estancias de investigación de hasta un cuatrimestre siempre que hayan transcurrido más de 3 años desde el último permiso disfrutado por este concepto.

5.– El profesorado de todas las categorías docentes a las que se aplique el Convenio y hayan estado ausentes de la docencia y la investigación tres años por causa de servicios especiales, en comisión de servicio, liberación sindical o por enfermedad o accidente, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de actualización docente y/o investigadora, por un tiempo no superior a 1 año durante los cuales percibirán la totalidad de las retribuciones que les correspondan.

6.– El profesorado de todas las categorías docentes a las que se aplique el Convenio y hayan estado ausentes de la docencia y la investigación dieciocho meses por causa de servicios especiales, en comisión de servicio, o por enfermedad o accidente, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de actualización docente y/o investigadora, por un tiempo no superior a 3 meses durante los cuales percibirán la totalidad de las retribuciones que les correspondan.

7.– Asimismo las personas que hayan desempeñado cargos académicos en la Universidad durante un mínimo de dieciocho meses y no alcancen los 3 años establecidos en los Estatutos, tendrán derecho



gua betetzen zuten artean irakaskuntzan eskola gutxiago emateko zeukaten salbuespen beraz gozatzeko, gehienez ere hiru hilabetez, irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko gaiak eguneratzeko.

8.– Era berean, unibertsitatean gutxienez 3 urtez kargu akademikoren bat izan duten irakasleek, hori bukatzean eta kasuan kasurako Estatutuetan jasotako aldian, aukera izango dute kargua betetzen zuten artean irakaskuntzan eskola gutxiago emateko zeukaten salbuespen beraz gozatzeko irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko gaiak eguneratzeko.

**53. artikulua.**– Urte sabatikoa.

Irakasle iraunkorrek urte sabatikoa eskatu ahal izango dute sei urte eraman ondoren lanean UPV/EHU arduraldi osoan eta kategoría horretan. Hori guztia Gobernu Kontseiluak onarturiko Irakasleen Gestiorako Arautegiari jarraituz.

VIII. TITULUA

GIZARTE EKINTZA

**54. artikulua.**– Aurrerakinak.

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

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

**55. artikulua.**– Nomina aurrerapenak.

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

2.– Kreditu bizi gehienezko saldoa UPV/EHUko enplegatutako publiko guztien soldata masaren % 3 izango da. Ondorio hauetarako, soldata masa osatuko dute ordainsari finkoek eta aldizkakoek, gizarte aseguruak, ordezkapenak eta osagarri pertsonalen kostuak kontuan hartu gabe.

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

a) Eskatzailea ezkontzea edo bikotekidearekin bizi-kidetza egonkorra hastea, ziurtagiri bidez egiaztatuta.

a disfrutar, al concluir el mismo, y durante un período máximo de 3 meses, de la misma situación de exención docente que venían disfrutando durante el desempeño del mismo, para su actualización docente e investigadora.

8.– Cuando las profesoras y profesores hayan desempeñado el cargo académico durante un período mínimo de 3 años, tendrán derecho a disfrutar, al concluir el mismo, durante el período en cada caso establecido por los Estatutos, de la misma situación de exención docente que venían disfrutando durante el desempeño del mismo, para su actualización docente e investigadora.

**Artículo 53.**– Año sabático.

El Profesorado contratado permanente que lleve desempeñando su actividad en la UPV/EHU seis años a tiempo completo con dicha categoría profesional, podrá solicitar la concesión de un año sabático según el Reglamento de Gestión del Profesorado aprobado por el Consejo de Gobierno.

TÍTULO VIII

ACCIÓN SOCIAL

**Artículo 54.**– Anticipos.

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

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

**Artículo 55.**– Adelantos de nómina.

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

2.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 3% de la masa salarial del conjunto de los empleados públicos de la UPV/EHU. A este efecto, se entenderá por masa salarial el conjunto de las retribuciones fijas y periódicas, sin inclusión de los costes de seguros sociales, sustituciones de personal y complementos personales.

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

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

b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo bere ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

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

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

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

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.

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

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean ere erabiltzeko erosten bada, horren beharra Gerentziak alde aurretik justifikatuta, itzultzeko gehienezko epea 36 hilabetekoa izango da.

l) Antzeko beste egoera batzuk.

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

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

6.- Ezin izango da beste nomina aurrerapenik eman harik eta lehenagotik hartutako antzeko konpromisoak kitatu arte. Halaber, sei hilabete igaro behar dira gutxienez nomina aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Nomina aurrerapenen onuradunen administrazio egoeran egon daitezkeen aldaketak direla eta, onuradunok hiru hilabetetik gora nominan bajaran egongo badira, eman zaien nomina aurrerapena oso-osorik itzuli beharko dute egoera horretara heldu aurretik.

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

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

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

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

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

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

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

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Gerencia, el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.

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

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

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

6.- No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a tres meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

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

**56. artikulua.**– Bizitza eta istripu aseguru.

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

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

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

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

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

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

3.– Poliza eguneratu aurretik edo artikulu honetan zehaztutako baldintzak eta kopuruak unibertsitateak oraindik sinatu gabe dituela aipatutako egoeraren bat gertatu eta aipatutako polizak erabili beharra suertatuz gero, UPV/EHUK bere gain hartuko du, subsidiarioki, kopuruetan eta estalduran dagoen aldea.

**57. artikulua.**– Erantzukizun zibila.

Hitzarmen honen eraginpeko lan kontratudun langileentzat, UPV/EHUK erantzukizun zibileko po-

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

**Artículo 56.**– Seguro de vida y accidentes.

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

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

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

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

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

2.– Aquellos/as trabajadores/as que por las funciones asignadas a su puesto de trabajo o por su participación en órganos 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 para la cobertura de daños personales originados por accidente igual a la suscrita por la Universidad para los miembros del Equipo Rectoral. La determinación de éstos será realizada por la Comisión Paritaria. En el plazo de dos meses 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 57.**– Responsabilidad civil.

En las mismas condiciones que fueran reconocidas por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Tra-

liza hitzartuko du langile horiek beren zereginak betetzean hirugarrenei egin diezazkieketen kalteetarako. Poliza horren baldintzak Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean jasotakoak izango dira. Poliza hori, gehienez ere, 3.005.060,50 eurokoa izango da, eta bakarra UPV/EHUko langile guztientzat.

**58. artikulua.**– Bidaiengatik kalte ordaina.

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

**59. artikulua.**– Unibertsitateko matrikula.

Jardunean dauden lan kontratudun irakasle eta/edo ikertzaileek UPV/EHUko ikastegietan, edo, UPV/EHUUn eskaintzen ez diren graduen kasuan, estatuko unibertsitate publikoetan graduko ikasketak egiteko matrikula ordaintzeko beharrezko zenbatekoa jasoko dute eta onura hori beren seme-alabek ere izango dute, aipatutako ikastegietan ikasketak egiten badituzte.

**60. artikulua.**– Gizarte Funtsa.

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

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

**61. artikulua.**– Gizarte aurreikuspena.

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

bajo para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la UPV/EHU suscribirá, en beneficio del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, una póliza de responsabilidad civil por los daños causados a terceros en el ejercicio de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza estará limitada a 3.005.060,50 euros, y será única para todo el personal al servicio de la UPV/EHU.

**Artículo 58.**– Indemnizaciones por desplazamiento.

El personal, debidamente autorizado por razón de servicio, tendrá derecho a indemnizaciones por gastos de dietas, locomoción y asistencia con cargo al Presupuesto de la Universidad y de acuerdo con las especificaciones que han sido aprobadas en el Consejo de Gobierno.

**Artículo 59.**– Matrícula universitaria.

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

**Artículo 60.**– Fondo Social.

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

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

**Artículo 61.**– Previsión Social.

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

## IX. TITULUA

GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO TRATU BERDINTASUNA. LAN ETA SEXU JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN AURKAKO NEURRIAK

**62. artikulua.**– Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plana.

UPV/EHUK, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 4/2005 Legea betetz, I. Berdintasun Plana onartu zuen 2010-2013 aldirako. Unibertsitateak bere langileen lan baldintzetan, prestakuntzan eta promozioan inolako diskriminaziorik, ez zuzenkorik, ez zeharkakorik, ez dagoela zaindu behar du; horregatik, helburuetako bat izango da gizonen eta emakumeen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiteko politikak ezartzea, zaintza ardurek ibilbide profesionalean duten eragina murrizteko.

II. hitzarmen kolektibo honen Batzorde Pareki-deak planaren ekintzen emaitzak jasoko ditu eta II. planerako beharrezkotzat jotzen dituen ekintzatarako proposamenak egin beharko ditu bere eskumenen esparruan, baita planaren jarraipena ere.

**63. artikulua.**– Lan eta sexu jazarpena gertatzen den kasuetarako neurriak.

UPV/EHUK lan eta sexu jazarpena saihesten dituzten lan baldintzak bultzatuko ditu. Jazarpena prebenitzeari eta jazarpena keak konpontzeari buruzko UPV/EHUKen eta sindikatuen arteko indarreko akordioa berrikusi eta hobetu ahal izango da langileen legezko ordezkariekin negoziatu eta adostu ondoren.

**64. artikulua.**– Genero indarkeria gertatzen den kasuetarako neurriak.

Genero indarkeriaren biktima diren irakasle eta/edo ikertzaileek honako eskubide hauek izango dituzte benetan babestuak egoteko:

a) Epaileak emandako babes agindua, Ministerio Fiskalaren txostena edo, hala badagokio, kondena epaian ezarri diren neurriak indarrean dauden bitartean lanaldia murrizteko eskubidea, ordainsaria ere dagokion heinean murriztuta.

b) Ordutegia egokituz, ordutegi malgutasuna aplikatuz edo ezar daitezkeen bestelako sistema batzuk erabiliz lanaldia berrantolatzekeo eskubidea.

c) Genero indarkeriaren biktima direnean lanera ez joateko eskubidea; hutsegite horiek, egun osokoak nahiz partzialak izan, justifikatuta egongo dira.

## TÍTULO IX

IGUALDAD DE TRATO DE HOMBRES Y MUJERES. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 62.**– Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

La UPV/EHU, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobó el I Plan de Igualdad para el periodo 2010-2013. La Universidad debe velar para que no exista ninguna discriminación ni directa ni indirecta en las condiciones laborales, formación y promoción de su personal; por ello, uno de los objetivos será el establecimiento de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, reduciendo el impacto que tienen las responsabilidades de cuidado en la trayectoria profesional.

La Comisión Paritaria de este II Convenio Colectivo recibirá el resultado de las acciones del Plan y le corresponderá elaborar las propuestas de actuación necesarias en el ámbito de sus competencias para el II Plan, así como su seguimiento.

**Artículo 63.**– Medidas en caso de acoso laboral y sexual.

La UPV/EHU promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. El Acuerdo entre la UPV/EHU y las organizaciones sindicales sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso actualmente en vigor podrá ser objeto de revisión y mejora previa negociación y acuerdo con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

**Artículo 64.**– Medidas en casos de violencia de género.

El personal docente y/o investigador víctima de la violencia de género as empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, del informe del Ministerio Fiscal o, en su caso, de las medidas para la protección de la mujer establecidas en la sentencia condenatoria.

b) A la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer.

c) A ausentarse por ello de su puesto de trabajo cuando fueren víctimas de la violencia de género, teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas.

d) Lantokiz aldatzeko eskubidea, horretarako aukerarik dagoen neurrian.

e) Eszedentzia hartzeko eskubidea, aurretiazko gutxieneko zerbitzu aldia bete beharrik izan gabe eta eszedentzian egoteko ezarritako epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan gorde egingo zaie betetzen zuten lanpostua, eta aldi hori kontuan hartuko zaie mailaz igotzeko eta hirurtekoen eta eskubide pasiboen ondorioetarako. Jardun judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahalko da, eta gehienez hemezortzi hilabetez, lehen aipaturako ondorio berberekin, biktimak babesturik egoteko duen eskubidea benetan bermatzeko.

Eszedentzia horren lehenengo bi hilabeteetan langileak eskubidea izango du ordainsariak osorik jasotzeko eta, hala dagokionean, bere ardurapeko seme edo alabarengatik familia laguntzak eskuratzeko.

f) Mugikortasun espezifikoa izateko eskubidea, genero indarkeriaren biktima den langileak zerbitzuak bete izan dituen lanpostua dagoen herria utzi behar badu babesa edo gizarte laguntza integrala jasotzeko; kasu horretan kategoría eta jakintza arlo berdineko lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango du, nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa izan beharrik gabe, eta gainera, interesatuak berariaz eskatutako herrietan kokatutako lanpostu hutsen berri emango zaio.

Lantoki aldaketa sei hilabeterako egingo da hasiera baten eta hilabete horietan lehen betetzen zuen lanpostua gordeko zaio interesatuari. Aldi hori bukatutakoan, langileak aukera izango du lehengo lanpostura itzultzeko edo lanpostu berrian jarraitzeko; bigarren aukera hartuz gero, ez zaio lanpostua gorde beharko.

Genero indarkeriarekin lotutako ekintza eta prozeduretan biktimen intimitatea gordeko da, bereziki, beren datu pertsonalak, beren ondorengoenak eta beren zaintza eta babespean dagoen beste edozein pertsonarenak.

## X. TITULUA

### BATERAGARRITASUN BAIMENAK ETA NEURRIAK. EGOERAK ETA ESZEDENTZIAK

#### **65. artikulua.**– Baimenak.

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

- a) Gaixotasuna edo istripua.
- b) Haurdunaldia, erditzea eta bularra ematea.
- c) Aita izatea.
- d) Adopzioa edo harrera.

d) Al traslado del centro de trabajo según las disponibilidades existentes.

e) A disponer de la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma; Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora afectada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a su cargo.

f) A una movilidad específica cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral; en este caso tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento, sin necesidad de que sea vacante de obligada cobertura, informándole, además, de aquellas vacantes ubicadas en las localidades que la interesada expresamente solicite.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

## TÍTULO X

### PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. SITUACIONES Y EXCEDENCIAS

#### **Artículo 65.**– Permisos.

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

- a) Enfermedad o accidente.
- b) Gestación, alumbramiento y lactancia.
- c) Paternidad.
- d) Adopción y acogimiento.

- e) Norberaren edo senideen ezkontza.
- f) Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
- g) Lehen mailako senideen gaixotasun larriagatiko lanaldi murrizketa.
- h) Utziezineko zeregin publiko edo pertsonalak burutu beharra.
- i) Ohiko etxebizitzaz aldatzea.
- j) Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak.

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

- a) Lanpostuarekin lotura zuzenik ez daukaten ikasketetako azterketak egitekoa.
- b) Adingabeak, ezindiak edo gaixotasun larriren bat duten senideak zaintzekoa.
- c) Gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzekoa.
- d) Medikuaren kontsultara, tratamendura edo azterketara joatekoa.
- e) Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesionaletara edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joatekoa.
- f) Kargu hautetsiari dagozkion eginkizunak betetzekoa.
- g) Norberaren kontuatarakoa.

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

4.- Titulu honetan arautzen diren baimenak dagozkien egunak gertaerak jasotzen direnean hartu beharko dira nahitaez, berariaz beste aukerarik ematen ez bada.

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

6.- Ezin izango da batera hartu artikulua honetan aipatutako baimen mota bat baino gehiago. Salbuespenak izango dira bularra ematea eta lanaldi murrizketa dakarten baimenak; horiek bateragarriak izango dira gainerakoekin. Oporraldiarekin batera ezin izango da baimen ordaindurik eduki.

7.- Hitzarmen honetako 76. artikulutik 82. artikulura bitartean araututako baimenak hartu ahal izateko, dagokion organoak eman beharko du onespena.

- e) Matrimonio propio o de parientes.
- f) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes primer grado.
- h) Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- i) Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j) Ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

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

- a) Exámenes por estudios no directamente relacionados con el puesto.
- b) Cuidado de menores o personas con discapacidad o de familiares con enfermedad grave.
- c) Atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- d) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- e) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.
- f) Cumplimiento de las funciones derivadas de cargo electivo.
- g) Asuntos propios.

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

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

5.- La duración de los permisos contemplados en este Título no podrá exceder de la fecha del vencimiento del contrato cuando se trate de personal temporal.

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

7.- El disfrute de los permisos regulados en los artículos 76 a 82 estará condicionado a su concesión por el órgano correspondiente.

**66. artikulua.**– Gaixotasuna edo istripua.

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

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

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

3.– Aipatutako hemezortzi hilabeteak igarota, langileak epe horretan ezgaitasun iraunkorreko graduren bat aitortzea eskatu badu, eskubidea izango du aurreko atalean adierazitako ordainak jasotzeko, harik eta alta agiria jaso arte (ezgaitasuna aitortu zein ez aitortu). Ezgaitasun iraunkor osoa, absolutua edo baliazintasun handia aitortzen zaionean, langileak ordain horiek jasotzeko eskubidea izango du Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak emandako erabakian ondorio ekonomikoetarako aipatzen den egunaren bezperatik hasita. Data horrek atzerako eraginak dituztenean, hortik aurrera ordaindutako osagarrien zenbatekoa kendu egingo zaio 42. artikuluaaren arabera jaso beharreko kalte ordainari.

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

5.– Gaixotasun edo istripuagatik baimenarekin dagoen artean langileak bere kontura edo beste inoren kontura lan egiten badu, 2. atalean zehaztutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du eta behar

**Artículo 66.**– Enfermedad o accidente.

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

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

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

3.– Agotado el mencionado período máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el apartado anterior, hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de incapacidad. En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Cuando esta fecha tuviera carácter retroactivo, el importe a que asciendan los complementos abonados desde la misma será deducido de la indemnización a que tuviera derecho a percibir en aplicación del artículo 42.

4.– En los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los dieciocho meses de Incapacidad Temporal y, por tanto, no proceda la solicitud de declaración de incapacidad permanente, pero persista la incapacidad temporal para el normal desarrollo de las funciones, se mantendrá el complemento de las prestaciones y la cotización a la Seguridad Social hasta la fecha en la que se produzca el alta. De esta circunstancia se informará a la Comisión Paritaria.

5.– Si durante el permiso por enfermedad o accidente se realizaran trabajos por cuenta propia o ajena, se perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado 2, debiendo restituir a la



ez bezala jasotako diru kopurua itzuli beharko dio administrazioari, egindakoaren ondorioz izan dezakeen diziiplina erantzukizuna alde batera utzi gabe.

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

**67. artikulua.**– Haurdunaldiगतिको, erditzeगतिको eta bularra emateगतिको baimena.

1.– UPV/EHUko emakumezko langileek haurdunaldi eta erditzeगतिको etenik gabeko hemezortzi asteko baimena izango dute, eta baimen hori bi astez luzatu ahalko da jaiotako umeak desgaitasunen bat badauka; halaber, erditzean ume bat baino gehiago jaiotzerako, bigarrenetik aurrerako bakoitzगतिको bi aste gehiago hartu ahalko dituzte. Baimen hau interesatuak berak antolatu ahalko du baina, betiere, sei aste erditu eta jarraian hartu beharko ditu. Ama hilez gero, aitak baimen osoa edo, hala dagokionean, geratzen den zatia hartu ahalko du.

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

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

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

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

Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que hubiere podido incurrir.

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

**Artículo 67.**– Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.– Las trabajadoras de la UPV/EHU tendrán derecho a disfrutar por estado de gestación y alumbramiento de un permiso ininterrumpido de dieciocho semanas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del nacido, y por cada hijo a partir del segundo en el caso de parto múltiple. Este permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

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

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

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

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

2.2.– Langileak aukera izango du 2. atal honetan jasotako baimena erabiltzeko edo baimen horri dagokion denbora erditzeagatiko baimenari gehitzeko. Gogoan izan behar da, nolana ere, bakarrik hartuko direla kontuan langileak zerbitzuan benetan emango lituzkeen egunetako orduak. Hori dela eta, eskaera egitean langileak adierazi beharko du ea umeari hamabigarren hilabetea betetzeko geratzen zaion denboran baimen, opor edo eszedentziarik hartuko duen, hartara epe horiek kontuan ez hartzeko. Langileak, bestalde, aukera izango du lanaldi osoa etenik gabe betetzeko, betiere saileko zuzendariak baimena ematen badu.

3.– Langileek, halaber, erditu aurreko gimnasia egiteko egunean bi orduko baimena hartzeko eskubidea izango dute, gehien dela bi hilabetez eta betiere, medikuak hala agindu badu. Epe hori soilik kasu berezietan luzatu ahal da, medikuak hala gomendatuz gero.

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

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

**68. artikulua.**– Aita izateagatiko baimena.

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

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

2.1.– El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para su disfrute.

2.2.– La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso previsto en este apartado 2 o acumular el tiempo resultante al permiso por parto. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora deberá comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del duodécimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo. La trabajadora podrá optar también por realizar su jornada de trabajo en régimen continuado, siempre que cuente con la autorización del director o directora del Departamento.

3.– Las trabajadoras, previa prescripción facultativa, tendrán igualmente derecho a un permiso de dos horas diarias para gimnasia preparato durante un período máximo de dos meses. Dicho período será ampliable únicamente en supuestos de naturaleza especial, en virtud de dictamen médico.

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

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

**Artículo 68.**– Permiso por paternidad.

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

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

**69. artikulua.**– Umeak adoptatu edo hartzeagatiko baimena.

1.– Langileak etenik gabeko hemezortzi asteko baimena hartzeko eskubidea izango du sei urtetik beherako umeak adoptatzeagatik edo hartzeagatik (adoptatu aurreko harrera izan nahiz behin betiko harrera izan). Baimen hori bi astez luzatu ahalko da adoptatutako edo hartutako umeak desgaitasunen bat badauka; halaber, ume bat baino gehiago aldi berean adoptatu edo hartuz gero, bigarrenetik aurrerako bakoitzagatik bi aste gehiago hartu ahalko ditu. Langileak erabakiko du epea kontatzen noiz hasiko den: umea hartzeko administrazio erabakia edo epailearen erabakia ematen denetik aurrera edo adopzioa gauzatzeko epailearen erabakia ematen denetik aurrera. Sei urtetik gorako adingabea adoptatu edo hartzeagatik hartu ahal izango den baimena, halaber, hemezortzi astekoa izango da adingabeok desgaitasun edo minusbalotasunen bat dutenean edo, egoera eta esperientzia pertsonal bereziengatik edo atzerritarrak izateagatik, aparteko oztopoak dauzkatenan gizartean edo familian txertatzeko, gizarte zerbitzuek hori behar bezala egiaztatzen badute.

Gurasoak lanean egonez gero, baimena eurek nahi duten moduan banatuko dute. Aldi berean edo bat-tak bestearen atzetik hartu ahal izango dute, baina dena jarraian, etenik egin gabe. Atsedenaldiak batera hartuz gero, bien arteko baturak ezin izango ditu aurreikusitako hemezortzi asteak gainditu, edo, ume bat baino gehiago adoptatu edo hartu badute aldi berean, horren arabera dagozkionak.

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

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

4.– Langileak oporrak gehitu ahal izango dizkio baimen honek irauten duen aldiari. Kasu horretan langilearen ordezkoa egiten ari den langileari kontratua luzatuko zaio hura itzuli arte.

**70. artikulua.**– Norbera edo senideak ezkontzeagatiko baimena.

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

**Artículo 69.**– Permiso por adopción o acogimiento.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

4.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por el trabajador o trabajadora al periodo de disfrute de este permiso, prorrogándose el contrato de la persona sustituta por el periodo correspondiente.

**Artículo 70.**– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

2.– Halaber, baimen hori hartzeko eskubidea izango dute izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 3ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea osatzen duten langileek, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroak edo, bikotekideetako batek berak ere autonomia erkidegoan bizilekua ez badauka, antzerako erregistro batek emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada. Erregistrorik ez badago, nahikoa izango da interesatuek erroldatuta dauden herriko udalak emandako bizikidetza ziurtagiria.

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

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

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

**71. artikulua.**– Senideen istripu, gaixotasun larri edo heriotzagatiko baimena.

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

a) Bost lanegun ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alaben istripu edo gaixotasun larri egiaztatuagatik edo, urrunagoko mailakoak izan arren, langilearekin bizi diren senideen istripu edo gaixotasun larri egiaztatuagatik.

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

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

Aipatutako baimen aldiei bi egun natural gehituko zaizkie gertaerak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago izan badira. Aurreko paragrafoetan adierazitakoa argitzeko, honako hauek joko dira gaixotasun larritzat:

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

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

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

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

**Artículo 71.**– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

a) Cinco días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hija o hijo, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

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

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

Los citados periodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes supuestos de hecho:

– Osasun zentro batean ingresatuta egotea (ingresuak dirauen bitartean).

– Anestesia osoarekin egindako ebakuntza.

– UPV/EHUko Osasun Zerbitzuak larrizat jotzen dituen gaixotasunak.

– Ospitalizazioa behar izan duen ebakuntzaren ostean gaixoak etxean sendatzen eman beharreko aldia, baldin eta UPV/EHUko Osasun Zerbitzuak uste badu senideak lagunduta egon behar duela, ebakuntzaren ezaugarriak kontuan hartuta.

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

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

**72. artikulua.**– Lehen mailako senideen gaixotasun larriagatik lanaldia murrizteko baimena.

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

**73. artikulua.**– Utziezineko zeregin publiko edo pribatuak betetzeko baimena.

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

2.– Edozelan ere, honako hauek joko dira utziezineko zeregin publiko edo pertsonaltzat:

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

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

c) Errekerimendu eta izapide notarialak.

– Internamiento en un centro sanitario (por el tiempo que dure el internamiento).

– Intervención quirúrgica con anestesia total.

– Enfermedades a las que en Servicio Médico de la UPV/EHU otorgue la consideración de graves.

– La convalecencia en el domicilio tras una intervención quirúrgica con hospitalización, siempre que el Servicio Médico de la UPV/EHU estime necesario el acompañamiento del familiar, vista la índole de la intervención.

2.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primero, sin que sea de aplicación en este caso la ampliación por distancia de la residencia habitual. No obstante, en los casos de enfermedad terminal, el derecho a esta segunda licencia podrá ejercerse automáticamente, con la sola comunicación verbal o telefónica al centro o dependencia en que se ejerza la actividad laboral, sin que sea necesario el transcurso de los treinta días citados.

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

**Artículo 72.**– Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

**Artículo 73.**– Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

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

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

c) Requerimientos y trámites notariales.

d) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.  
e) Gidabaimena eskuratzeko azterketa edo hura berritzeko izapideak.

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

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

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

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

**74. artikulua.**– Ohiko etxebizitza aldatzeko baimena.

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

**75. artikulua.**– Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak egiteko baimena.

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

**76. artikulua.**– Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketei dagozkien azterketak egiteko baimena.

Baimen honen gehienezko iraupena egun natural batekoa izango da eta gutxienezkoa, aldiz, azterketara joan eta azterketa egiteko beharrezko denbora, gehi ordu bete. Baimen hori ordaindua izango da.

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

Langileak lanaldia (eskola orduak, tutoretza orduak eta gainerako betebeharrak dagozkienak) mu-

d) Trámites necesarios en organismos oficiales.

e) Examen o renovación del carnet de conducir.

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

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

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

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

**Artículo 74.**– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

**Artículo 75.**– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

**Artículo 76.**– Permiso para la realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados.

Con el máximo de un día natural, la duración de este permiso será como mínimo el equivalente al tiempo de desplazamiento, al de realización del examen y una hora. Este permiso será retribuido.

**Artículo 77.**– Permiso por cuidado de menores, personas con discapacidad psíquica, física o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el trabajador o trabajadora.

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor o alguna menor de

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

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

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

Langileak zaindu egin behar dituzten mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko senideak, edo urrunagoko mailakoak, langilearekin biziz gero, edo horien ardura hartu behar duenean, eskubidea izango du urtean 50 ordurainoko baimen ordaindua hartzeko. Horretarako, medikua- ren ziurtagiri bidez egiaztatu beharko da senidearen egoera.

Oro har, baimen horrekin langileak egunean bi ordu hartu ahal izango ditu gehienez ere, eta hori kontuan hartuko da irakaskuntza ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik.

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

Hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute kontsulta, tratamendu edo azterketa medikoak egitera joateko lanorduetan, bai eurek joan behar dutenean, bai hamasei urtetik beherako seme-alabei edota, langilearekin bizi badira (edo batera bizi ezta ere, behar besteko arrazoiak badaude), ezinduek diren edo 65 urtetik gorakoak diren gurasoei lagundu behar dietenean. Langileak dagozkion ziurtagiriak aurkeztu beharko ditu, eta bete beharreko baldintza izango da osasun zentro horiek lan orduetatik kanpo kontsulta ordurik ez izatea.

Baimen honen iraupena, oro har, lau orduko izango da gehienez, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik eta betiere, ordaindua izango da.

doce años, anciano que requiera especial dedicación, persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cuidado al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada o sea drogado dependiente en proceso acreditado de rehabilitación, podrá solicitar un permiso consistente en la reducción de la jornada ordinaria de trabajo aplicable a las horas lectivas, a las de tutoría y al resto de las obligaciones de la trabajadora o trabajador, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones por todos los conceptos.

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

**Artículo 78.**– Permiso para atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales.

Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute se tendrá en cuenta a la hora de elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

**Artículo 79.**– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal de este convenio tendrá derecho a permiso para acudir, por necesidades propias o de hijos menores de 16 años o padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años con quienes convivan (y aún no mediando convivencia cuando concurra causa suficiente), 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, siendo siempre retribuido.

**80. artikulua.**— Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesionaletara, kirol ekitaldietara edo kidego, elkarte edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joateko baimena.

1.— Langileak baimena eskatu ahal izango du joateko biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi edo goi mailako kirol lehiaketetara eta bestelako ekitaldi zientifiko, tekniko edo profesionaletara nahiz kidego, elkarte edo sindikatuenetara, betiere zerbitzuaren premien arabera, eta errektoreak, gerenteak edo organo eskudunak aurretik baimena emanda.

2.— Langileak baimena eskatu arren horrek ez dio eskubiderik emango inongo ordainik jasotzeko ezein kontzepturengatik, ezta dietak, bidaia, egonaldia edo izen ematea ordaintzekorik ere. Horiek langilearen kontu joango dira.

3.— Aurreko paragrafoan adierazitakoak kenduta, artikulua honetan araututako baimena ordaindua izango da.

4.— Baimen hau gehienez ere 14 eguneko izango da urtean.

**81. artikulua.**— Kargu hautetsia izateagatiko zereginak betetzeko baimena.

1.— Erakundeetan kargu hautetsia duten lan kontratadun langileek eskubidea izango dute kargu horiek izateagatik dituzten zereginak betetzeko [73.2.h) artikuluan aipatzen diren egoeretan ez badaude] baimena hartzeko, zeregin horiek betetzeko behar den denboran, baina guztira gehienez ere urteko lanaldien % 10 hartuta.

2.— Baimen hori ez da ordaindua izango, eta langileek errekuperatu egin beharko dituzte ordu horiek. Aurrekoa gora behera, langileok euren eskola eta tutoretza orduak bete beharko dituzte.

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

**82. artikulua.**— Norberaren kontuotarako baime-na.

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

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

**Artículo 80.**— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, deportivo, asociativo o sindical.

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

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

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

4.— La duración máxima de este permiso será de 14 días acumulados en el periodo de un año.

**Artículo 81.**— Permiso para atender las funciones derivadas de cargo electivo.

1.— El personal laboral que ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de permiso por el tiempo necesario para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 73.2.h), siempre que el montante total de este permiso no supere el 10% de la jornada anual.

2.— El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores deberán en todo caso cumplir sus horas lectivas y de tutoría.

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

**Artículo 82.**— Permiso por asuntos propios.

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

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



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

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, lau hilabete hartu ahalko dira jarraian eta urtean behin.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia gehienez heren bat murrizteko eskubidea ekar dezake. Horrelakoetan, ordainsariak ere hein berean murriztuko dira.

2.- Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako lan eskaintzako deialdiei dagozkien azterketak egiteko. Baimen horren iraupena azterketa-ara joateko adinakoa izango da.

Atal honetan aipatutako baimenak ez dira ordainduak izango, eta gerta liteke orduak erreperatu egin behar izatea, saileko zuzendariak zerbitzuaren premiak direla eta hala aginduz gero. Aurrekoa gora behera, langileek euren eskola eta tutoretza orduak bete beharko dituzte.

3.- Kontratu iraunkorra daukan langileak lanaldia murriztea eskatu ahal izango du, erdia edo heren bat, ordainsaria ere hein berean gutxiturik, hirurtekoak barne. Lanaldia murrizten bazaio, langileak ezin izango du murriztutako ordutegian bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.

Murrizketa gutxienez urtebetekoa izango da. Baimen aldia behin pasatutakoan, ezin izango da halako beste baimenik eskatu harik eta hiru urte igaro arte aurrekoa amaitu zenetik. Baimen hau eskatu ahal izateko, gutxienez bi urte igarota egon beharko dira langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli zenetik.

4.- Bestalde, unibertitate honetan bost urtetik gorako antzinatasuna duten langileek sei hilabetetik urte baterako baimen ordaindu gabea eskatu ahal izango dute. Baimen hau bateraezina da beste edozein jarduera ordaindurekin. Ezingo da berriro eskatu zerbitzuan beste bost urteko antzinatasuna lortu arte, aurreko baimena amaitzen denetik kontatzen hasita.

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

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de hasta un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

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

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por la Directora o Director de Departamento, atendiendo las necesidades de servicio. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores deberán en todo caso cumplir sus horas lectivas y de tutoría.

3.- El trabajador o trabajadora con contrato permanente 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 de este tipo 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.

4.- Las trabajadoras y los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos cinco años en esta universidad podrán solicitar un permiso no retribuido por seis meses a un año. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. En este caso no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

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

6.– Lan kontratudun finkoek lanaldia murriztea eskatu ahal izango dute, erdia, heren bat, bosten bat edo zortziren bat, ordainsariak ere hein berean gutxiturik, hirurtekoak barne. Lanaldia murrizten bazaie, langileek ezin izango dute murriztutako ordutegian bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.

Murrizketa gutxienez urtebetekoa izango da. Baimen aldia behin bukatutakoan, ezin izango da halako beste baimenik eskatu harik eta hiru urte igaro arte aurrekoa amaitu zenetik. Baimen hau eskatu ahal izateko, gutxienez bi urte igarota egon beharko dira langilea jardunean hasi edo jardunera itzuli zenetik.

7.– Baimen hau ematea edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da beti.

**83. artikulua.**– Ordutegia malgutzea familiako bizitza eta laneko bizitza bateragarri egiteko.

1.– Langileak zaindu egin behar dituzten mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko senideak, edo urrunagoko mailakoak, langilearekin biziz gero, edo horien ardura hartu behar duenean, eskubidea izango du malgutasuna izateko. Malgutasun hori kontuan hartuko da irakas-kuntza ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik eta eskatu ahal izateko, medikuaren ziurtagiri bidez egiaztatu beharko da senidearen egoera.

2.– Hamabi urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek ikasturteak dirauen artean ordu erdi gehiagoko malgutasuna izango dute. Malgutasun hori ere kontuan hartuko da irakas-kuntza ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik.

3.– Ordutegi malgutasunak ikastegiak zehaztutako irakas-kuntza ordutegia aldatzea dakarrenean, irakaslanari buruz sailen oinarritzko arautegiak xedatutakoaren barruan, sailak interesatuarekin adostuko du ordutegi malgutasuna eta sailak esleitutako irakats betebeharrak nola bateratuko diren.

**84. artikulua.**– Langileari askatasuna kentzeagatik lan harremana etetea.

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

5.– Asimismo, se concederá permiso para visitar parientes hasta segundo grado de consanguinidad que estuviera 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.

6.– El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de la jornada en la mitad, en un tercio, un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada durante el horario objeto de la reducción.

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

7.– La concesión de este permiso estará siempre subordinada a las necesidades de servicio.

**Artículo 83.**– Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1.– El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria que será tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

2.– El personal con hijas o hijos menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad que será también tenida en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

3.– Cuando la flexibilización horaria requiera la adaptación del horario docente establecido por el centro, por parte del departamento y dentro de las previsiones que el reglamento marco de departamentos establece en lo relativo a la asignación docente, se acordará con la persona interesada la forma de compatibilizar la flexibilización horaria con las obligaciones docentes asignadas por el departamento.

**Artículo 84.**– Situación de la suspensión de la relación de servicios 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

langileak ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du kartzelaratzeko agindua eman arte.

**85. artikulua.**– Ezgaitasun iraunkorra aitortzea, lanpostua gordeta.

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

Kasu honetan ez dira ordainduko hitzarmen honetako 42. artikuluan jasotako kalte ordainak. Salbuespen bakarra izango da goian adierazitako epea bukatu ondoren langilearen ezgaitasun egoera ez aldatzea, eta, beraz, langilea lanpostura itzuli ezin izatea. Une horretatik aurrera eskubidea izango du lehenengo aldiz aitortu zitzaion ezgaitasunaren araberako kalte ordainak jasotzeko.

**86. artikulua.**– Eszedentziak.

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

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

Artikulu honetako 2.1 eta 2.4 ataletan araututako eszedentziak ematen direnean, lanpostua gorde egingo da. Gainerako kasuetan, lanera bueltatu ahal izateko, langilearen jakintza arloan eta kategorian lanpostu hutsak egon beharko dira.

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

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

de trabajo. En esta situación se tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones hasta que sea dictado el Auto de Prisión.

**Artículo 85.**– Declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.

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

No serán de aplicación en estos casos las indemnizaciones previstas en el artículo 42 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 86.**– Excedencias.

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

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

La concesión de excedencia regulada en los apartados 2.1 y 2.4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En el resto de los supuestos, la efectividad del reingreso estará condicionada a la existencia de puestos vacantes propios de su Categoría docente en el Área de Conocimiento de adscripción.

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

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

## 2.1.– Nahitaezko eszedentzia.

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

Eszedentzia hau aldi baterako kontratua duten langileek ere hartu ahal izango dute kontratuak indarrean dirauen artean.

## 2.2.– Borondatezko eszedentzia.

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

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

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

## 2.4.– Ardurapeko seme-alabak zaintzeko baimena.

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

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

Eszedentzia hau aldi baterako kontratua duten langileek ere hartu ahal izango dute kontratuak indarrean dirauen artean.

2.5.– Era berean, langileek eskubidea izango dute gehienez ere urtebeteko eszedentzia hartzeko adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasunagatik beren kabuz moldatu ezin duten senideak zaintzeko, 2. mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza ahaidetasuna badaukate. Eszedentzia hau aldi baterako kontratua duten langileek ere hartu ahal izango dute kontratuak indarrean dirauen artean.

## 2.1.– Excedencia forzosa.

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

Esta excedencia resultará también de aplicación a aquel personal con vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

## 2.2.– Excedencia voluntaria.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y sin límite máximo alguno. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

La persona trabajadora podrá permanecer en esta situación en tanto en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

## 2.4.– Excedencia por cuidado de hijo a cargo.

Las personas trabajadoras 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.

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.

Esta excedencia resultará también de aplicación a aquel personal con vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

2.5.– También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia será también de aplicación a aquel personal con vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

2.6.– Langileak eszedentzia egoeran ematen duen denbora, 2.4 eta 2.5 ataletan jasotako eszedentzien kasuan, kontuan hartuko da antzinasunerako.

## XI. TITULUA

### LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

#### **87. artikulua.**– Prebentzio Zerbitzua.

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

#### **88. artikulua.**– Prebentzioko ordezkariak.

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

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

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

2.6.– El tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de las excedencias contempladas en los apartados 2.4 y 2.5 será computable a efectos de antigüedad.

## TÍTULO XI

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### **Artículo 87.**– Servicio de Prevención.

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

#### **Artículo 88.**– 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 de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario: a) el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos; b) el necesario para acompañar a los miembros del Servicio de Prevención en las evaluaciones de riesgos, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Osalan en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo; c) el destinado a investigar los accidentes de trabajo, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Los/as Delegados/as de Prevención, que no tuvieran 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, con objeto de ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de

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

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

**89. artikulua.**– Campuseko eta campus arteko laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

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

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

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

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

**90. artikulua.**– Batzordearen eginkizunak eta helburuak.

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

**Artículo 89.**– 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 laborales en la UPV/EHU 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 Seguridad y Salud de Campus, y 9 Delegados/as de Prevención designados por las Organizaciones Sindicales a razón de un representante, como mínimo, por sindicato, y los tres restantes repartidos en proporción a la representatividad que ostenten y de los que, al menos, seis pertenecerán a algunos de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, con las competencias inherentes a su figura. El ámbito de competencia territorial de este Comité se extenderá a los Campus de los tres Territorios Históricos.

2.– Cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus estará integrado por doce miembros, seis designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario) y seis Delegados/as de Prevención designados/as por las Organizaciones Sindicales, a razón de un representante por Sindicato.

El ámbito de competencia territorial de estos Comités se extenderá a todos los Centros y espacios comunes pertenecientes a cada Campus respectivo.

**Artículo 90.**– Funciones y objetivos del Comité.

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

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

Lan hori honako emaitza hauek lortzera bideratuko da:

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

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

- Tresneria eta materialak aztertu behar direnean halaxe ohartaraztea.

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

- Langileak hezi beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak antzematea.

- Arrisku horiek izan ditzaketen langileak kontuan hartzea.

2.– Arriskuen prebentziorako plan eta programak egin, abian jarri eta ebaluatzea: ekintza guzti horien helburua izango da lanpostu bakoitzean dauden segurtasun arriskuak, higienezarekin lotutakoak, psikosozialak eta ergonomikoak ezabatzea eta prebentziorako beharrezkoak diren babeserako neurriak hartzea, arriskuak desagerrarazi ezin diren kasuetan.

3.– Erabakiak hartu eta arauak emateko lana. Batzordeek eurek antzemandako egoeren aurrean, edota edozein langilek egindako salaketa edo erreklamazioak aintzat izanda, batzordeek txosten teknikoak egingo dituzte eta, ondoren, proposamenak aurkeztuko dizkiote Errektoregoari instalazio edo lokalak erreformatzeko, tresneria aldatu edo berria erosteko, edo egoki deritzen beste edozein neurri hartzeko.

Arlo honetan Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio lan istripuetako mutuarekin hartzatutako kontratazio baldintzen aldaketak onartzea, edota kontratatuta dagoen mutuaren orde bestea bat kontratatzeari onespena ematea.

4.– Eguneratze lana. Batzordeek segurtasun eta higienari buruz argitaratzen diren arau, teknika eta neurriei buruzko informazioa jaso beharko dute aldiro-aldiro eta horiek UPV/EHU aplikatzen direla zaindu beharko dute.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral ejercerán su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades con los siguientes objetivos:

1.– Labor de investigación. Deberán llevar una labor de investigación tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.

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

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

- Descubrir la naturaleza y la magnitud de los riesgos en los distintos centros y servicios según las ocupaciones.

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

- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

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

- Tener en cuenta al colectivo de trabajadores sensibles.

2.– Elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención de Riesgos: todas estas acciones estarán dirigidas a la eliminación de los riesgos de seguridad, higiénicos, psicosociales y ergonómicos, que concurren en cada puesto de trabajo y la adopción de aquellas medidas de protección necesarias para la prevención, en los casos en que no fuera posible su erradicación.

3.– Labor resolutoria y normativa. A la vista de situaciones detectadas por los propios Comités o ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajador/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.

En este campo se acuerda que corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral la aprobación de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de contratación de la Mutua de Accidentes de Trabajo o el cambio de la mutua actualmente contratada por otra u otras.

4.– Labor de actualización. Deberán estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad e higiene que se publiquen, velando por la aplicación de las mismas en la UPV/EHU.

Zehazkiago, honako hauek egin beharko dituzte:

4.1.– Administrazioaren aldizkako txostenak aztertu eta horiei jaramon egitea eta segurtasunaren eta higienearen arloan eskumena duten organoen gomen-dioak betetzen direla zaintzea.

4.2.– UPV/EHUko langileek izandako istripu eta gaixotasunei buruzko estatistika eta indizeak ezagutarazten lagunduko duten aldizkako informazio sistema eta aldizkarien sorrera bultzatzea.

5.– Informazio lana. Batzordeak edo prebentzioko teknikariek proposatu eta garatuko dituzten ondoko jarduera hauen bitartez burutuko da: zabalkunde bilerak; segurtasunaren sustapena; kartelak; arreta programa baten jartzeko balio duten kanpainak; ikastaroak eta erakustaldiak.

**91. artikulua.**– Prebentziorako azterketa medikoa.

Ondoko ataletan zehazten den bezala egingo dira:

1.– Sarrerako azterketa: UPV/EHU n sartu ondoren egingo da edo osasunerako arrisku berriak ekar ditzaketan zeregin espezifikoa esleitu ostean. Gaixotasun profesionalak sortzeko arriskuak dituzten lanpostuak bete behar direnean, eta soilik orduan, lanpostuok bete behar dituzten langileei azterketa egingo zaie onartu aurretik.

2.– Urteroko ohiko azterketa: UPV/EHUk bere langileen osasun egoera aldiro zainduko dela bermatuko du, lanak dituen arriskuen arabera. Azterketa borondatezkoa izango da.

Azterketaren nondik norakoak eta aldizkakotasuna Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartuko ditu Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloaren proposamenari jarraiki.

3.– Azterketa espezifikoa: protokoloak.

Arriskuen ebaluazioa egin ondoren arrisku faktoreen eraginpean dauden pertsonen azterketa mediko espezifikoa egingo zaizkie egun indarrean dauden protokolo medikoen arabera.

Halako azterketak interesatuek eurek ere eskatu ahal izango dituzte, baina Prebentzio Zerbitzuak hartuko du eskaera horiek onartu ala ez onartzeko erabakia.

4.– Lanera itzuli ondorengo azterketa.

Aldi baterako ezgaitasun egoeran 90 egun (hiru hilabete) baino gehiago eman dituzten langileak Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloarekin harremanetan jarri beharko dute lanera itzuli ondorengo azterketa egiteko.

En concreto deberán:

4.1.– Estudiar y atender los informes periódicos de la Administración y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que realicen los organismos competentes en materia de seguridad e higiene.

4.2.– Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades profesionales registradas entre el personal de la UPV/EHU.

5.– Labor de información. Será realizada mediante la propuesta y desarrollo por el Comité o por los Delegados de Prevención de las siguientes actividades: celebración de reuniones divulgativas; promoción de la seguridad; carteles, campañas que sirvan para centrar la atención en un programa; cursos y demostraciones.

**Artículo 91.**– Reconocimientos médicos preventivos.

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

1.– Reconocimiento de ingreso: se efectuará después de la admisión al servicio de la UPV/EHU o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Sólo en el caso de que hayan de ser cubiertos puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales, se practicará un reconocimiento previo a la admisión de los/as trabajadores/as que hayan de ocuparlos.

2.– Reconocimiento periódico ordinario anual: la UPV/EHU garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo teniendo el mismo carácter voluntario.

El contenido y periodicidad de estos reconocimientos será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta del Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

3.– Reconocimientos específicos: protocolos.

Aquellas personas que tras la realización de la Evaluación de Riesgos estén afectadas por la existencia de factores de riesgo serán objeto de revisiones médicas específicas, según los protocolos médicos existentes.

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

4.– Reconocimientos de retorno al trabajo.

Se deberán poner en contacto con el Área Sanitaria del Servicio de Prevención aquellos trabajadores que hayan estado en situación de IT más de noventa días (tres meses), para proceder a la realización de un reconocimiento de retorno al trabajo.



## 5.- Arau orokorrak.

– Ohiko azterketak borondatezkoak izango dira, legeria orokorra aplikatzeari utzi gabe. Halako kasutan Segurtasun eta Osasun Batzordea jakinaren gainean jarriko da alde zuretik.

– Probak egin aurretik horien berri emango zaie interesatuiei.

Emaizak interesatuari berari emango zaizkio eta isilpekoak izango dira, hau da, Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloak eta interesatuak baino ez dituzte ezagutuko. Datuok ezingo dira erabili inor diskriminatuzko, ezta langilearen kalterako ere, eta ezingo zaizkio ez administrazioari, ez beste inori eman langilearen baimenik gabe.

**92. artikulua.**– Egoera arriskutsuak, nekosoak eta toxikoak.

1.– Egoerak desagerraraztea. Unibertsitateak beharrezko neurriak hartu beharko ditu UPV/EHUko lanpostuetako egoera arriskutsu, nekoso eta toxikoak desagertu edo murriztu daitezkeen.

2.– Edozein langilek prebentzioko ordezkari bat bere lantokira joan dadila eskatu ahal izango du, lan baldintzen egoera aztertu eta kontrolatzeko.

3.– Berehalako arriskua dakarten egoerak. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 21. artikulua aplikatuko da. Langileei iruditzen zaienean beren lanagatik berehalako arrisku larri bat etorri ahal zaiela, egin beharrezko lanaren idatzizko deskribapena eskatu ahal dute.

**93. artikulua.**– Lan jazarpena eta arrisku psikosozialak. Arbitraje Batzordea.

1.– UPV/EHUK jazarpen mota guztiei buruzko kekek prebenitu eta azkar konpon daitezela zainduko du etengabe, behar besteko barmekin, prozedura inpartzialekin eta justizia naturalarekin eta honako hauek kontuan hartuz: pertsonaren duintasuna, berezkoak dituen ezin bortxatuzko eskubideak, pertsonalitatearen garapen librea eta legezaren eta beste eskubideekiko errespetua; guzti hori, jazarpena prebenitzeari eta jazarpen kekek konpontzeari buruz UPV/EHUK eta sindikatuek 2003ko urriaren 6an izenpetutako akordioari jarraiki.

Prebentzio politika antolatuzko, oinarritzko elementuetako bat da prebentzioa UPV/EHUko maila hierarkiko guztietan integratzea eta maila hierarkiko horiek politika hori garatzen eta ezartzen laguntzea. Asmo horrekin adostu zen lehen aipatutako akordioa, erakunde osoan zehar zabaltzea, eta lan eremu osasungarri bat izatea bermatzeko UPV/EHUko sek-

## 5.- Normas generales.

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

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

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

**Artículo 92.**– Situaciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

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

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

3.– Situaciones de riesgo inminente. Se aplicará el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando las trabajadoras y los trabajadores 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 93.**– Acoso laboral y riesgos psicosociales. Comité Arbitral.

1.– La UPV/EHU velará permanentemente por la prevención y solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, todo ello de conformidad con el «Acuerdo sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso» suscrito entre la Universidad y las organizaciones sindicales el 6 de octubre de 2003.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la UPV/EHU, con la coparticipación de éstos en su desarrollo y ejecución es uno de los elementos básicos a la hora de poder articular una política preventiva, para lo cual ya se alcanzó el debido consenso con el acuerdo antes citado, acuerdo que ya fue difundido a la totalidad de la organización, y

tore guztiek duten konpromisoa eta borondatearen erakusgarri dena.

2.– Arbitraje Batzordea organo parekidea da, jazarpen kekek aztertu behar dituena. Arbitraje Batzordearen prozeduran demandatzailearen eta demandatuaren arteko desadostasun gaiaren inguruko gertakariak eta/edo argudioak oso-osorik aztertuko dira, jazarpen kekek kontuz ibili beharreko gaiak direla aintzat hartuta. Prozedura bukatzeko, batzordeak ekintza proposamen bat aurkeztuko dio UPV/EHUko errektoreari. Arbitraje Batzorde honek, 2004ko azaroaren 24an sortutakoak, bera arautzen duen arautegian zehaztutako eginkizunak betetzen ditu.

**94. artikulua.**– Amatasuna babestea.

1.– Haurdunaldian zehar ama eta fetua euren osasunerako kaltegarriak diren baldintzetatik babestuta daudela bermatzeko, laneko baldintzak, denbora edo txanda egokitzeko edo, hala dagokionean, lanpostua bera edo eginkizunak aldi baterako aldatzeko eskubidea izango dute langileek, Prebentzio Zerbitzuaren alde aurretiko txosten edo gomendioarekin. Haurdun dagoen emakumeak bere haurdunaldiaren egoeraren berri eman beharko dio Prebentzio Zerbitzuko Osasun Arloari ahalik eta lasterren.

2.– Aurreko atalean zehaztutakoa umeari bularra ematen zaion aldiaren ere aplikatuko da, lan baldintzek emakumearen edo umearen osasunean eragin kaltegarria izan badezakete eta Prebentzio Zerbitzuak horretarako txostena edo gomendioak ematen baditu.

3.– Aurreko guztia Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 26. artikuluan zehaztutakoa betez egingo da, bertan jasotako bermeekin.

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

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

2.– Segurtasun eta osasun arazoengatik erabili beharreko arropak eta babes indibidualerako ekipoa nolakoak izango diren eta noizero emango diren batzordeak erabakiko du, lanpostu bakoitzaren baldintzen arabera.

3.– Langileek nahitaez erabili beharko dituzte ematen zaizkien laneko arropak eta babeserako ekipoa, eta betebeharrak ez betetzea hutsegitatzat hartuko da.

4.– Prebentzio Zerbitzuaren iritziz laborategietan erabiltzen diren arropak garbitu eta mantentzea osa-

que constituye una prueba clara de la compromiso y voluntad del conjunto de los sectores de la UPV/EHU para dar solución a este tipo de problemas con el fin de garantizar un entorno laboral saludable.

2.– El Comité Arbitral es un órgano paritario que tiene como fin analizar las quejas en materia de acoso mediante un procedimiento consistente en el examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el/la demandante y el/la demandado/a, en el que se tomará en consideración el carácter de este tipo de quejas, culminando el procedimiento con una propuesta de actuación que formulará dicho Comité ante el Rector de la UPV/EHU. Este Comité Arbitral, constituido el 24 de noviembre de 2004, ejerce su función conforme al Reglamento que regula el mismo.

**Artículo 94.**– Protección de la maternidad.

1.– Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención. La mujer embarazada deberá notificar lo antes posible su estado de gestación al Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

2.– Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación del Servicio de Prevención.

3.– Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 95.**– Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

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

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

4.– La limpieza y mantenimiento de la ropa de trabajo utilizada en laboratorios se realizará por cuen-

sunerako arriskutsu gerta daitekeenean, unibertsitateak hartuko du bere gain lan horiek egitea.

**96. artikulua.**– Osasun arrazoiak direla eta lanpostua aldatzea.

Prebentzio Zerbitzuak administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileei aplikatzen zaien protokoloa egokitu eta lan kontratudun irakasle eta ikertzaileei aplikatuko die, osasun arrazoiak direla eta irakaskuntza lanak behar bezala bete ezin dituztenean. Irakats betebeharretan esku hartu ahalko du, ordutegi eta talde aldaketak proposatuz.

**97. artikulua.**– Lanerako ezgaitasunagatiko mugikortasun funtzionala.

1.– Langile bati lanerako ezgaitasun iraunkor osoa aitortzen bazaio, administrazioak lanpostua aldatuko dio, langileak hala eskatu badu, eta bere egoerarako egokiagoa den beste bat emango dio. Guzti hori Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 25. artikuluan zehaztutakoa betez egingo da, bertan jasotako berrmeekin. Halako aldaketek kontratua berritzea ekarriko dute eta horien berri langileen ordezkariari eman beharko zaie.

2.– Halakoetan, aitortutako ezgaitasunagatiko pentsioa eta lanpostu berriaren ordainsaria batuta jasotzen den ordainsaria eta langileak lehen betetzen zuten lanpostuari dagokion ordainsaria berdinak izan daitezela zaindiko da.

3.– Langileak ez badu eskubide hau erabiltzeko dagokion eskaera egiten GSINek ezgaitasun iraunkor osoa aitortzen dion erabakiaren jakinarazpena jaso eta bi hilabeteko epean, lan harremana eten egingo zaio, Langileen Estatutuaren 48.2 artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe.

## XII. TITULUA

### SINDIKATUEN LANA ETA ESKU HARTZEA

**98. artikulua.**– Sindikatuen lana.

1.– Hitzarmen honen eragin esparruan, sindikatuen lana indarreko legeriaren arabera burutuko da, Euskal Autonomia Erkidegoaren administrazioko eskubide sindikalei eta sindikatuen lana burutzeari buruzko oinarritzko akordioan jasotakoaren arabera. Administrazioaren antolatzeke ahalmenak bermatu eta errespetatu egingo du negoziatio kolektiboa, sindikatuen esku hartzea eta, azken finean, gizarte elkarrizketa, aldean bat etortzearen adierazlerik gorenena. Horretarako, borondaterik onena erakutsiko du gatazkei heldu eta horiek konpontzeko, baita zerbitzu publikoa eraginkorragoa izan dadin eta etengabe hobetzen joan dadin laguntzeko.

ta de la Universidad, cuando, a juicio del Servicio de Prevención, exista riesgo para la salud en el desarrollo de tales tareas.

**Artículo 96.**– Cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

El servicio de prevención adecuará el protocolo para el cambio de puestos de trabajo del personal de Administración y servicios al PDI laboral que por motivos de salud no pueda atender adecuadamente su labor docente. Podrá actuar sobre su encargo docente proponiendo modificaciones horarias y grupales.

**Artículo 97.**– Movilidad funcional por incapacidad laboral.

1.– En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, en su caso, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando con ello lugar a una novación del contrato, comunicándose dicho cambio a los representantes de los trabajadores.

2.– En este supuesto, se velará para que las retribuciones a percibir considerando la pensión reconocida y las retribuciones del nuevo puesto sean las correspondientes al puesto de trabajo que venía desempeñando.

3.– Si el trabajador o trabajadora no hubiere ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los trabajadores.

## TÍTULO XII

### ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

**Artículo 98.**– Ejercicio de la actividad sindical.

1.– En los ámbitos del presente convenio la acción sindical se desarrollará de conformidad con la normativa vigente y lo establecido en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conciliando las potestades de organización de la Administración con la garantía y aplicación efectiva de la negociación colectiva, la participación sindical y, en definitiva, el diálogo social, como expresión máxima de encuentro de las partes, comprometiendo su mejor voluntad tanto en el tratamiento y superación de los conflictos como en su contribución a la eficacia y mejora constante en la prestación del servicio público.

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

**99. artikulua.**– Ordu sindikalak.

1.– Indarreko legerian Enpresa Batzordeko kideentzat eta sindikatuetakoa ordezkarietzat ezarritako orduez gain, hitzarmen hau sinatu duten Enpresa Batzordeko eta sindikatuetakoa ordezkariet beste 40 ordu izango dituzte sindikatuoko lanak egiteko, hitzarmenaren ondorioz sortutako batzordeetan lan egiteko denbora gehiago beharko dutelako.

2.– Premia handiko edo ezinbesteko arrazoi justifikatuak daudenean izan ezik, Enpresa Batzordeko kideek eta sindikatuetakoa ordezkariet 24 ordu lehenago jakinarazi beharko dute dagozkien orduak erabiliko dituztela, baldin eta liberazio osoa ez badaukate edota euren orduak aurrez ezarritako egutegi batean antolatu ez badituzte.

**100. artikulua.**– Sindikatuen lanerako funtsak.

1.– UPV/EHUK 8.000 euro emango ditu sindikatuiek hitzarmen honen esparruko lanak egin ditzaten, eta zenbateko hori hitzarmena sinatu duten sindikatuen artean banatuko da, bakoitzak daukan ordezkariaren arabera. Funts hori 10.000 eurora igoko da 2011n eta konpromisoa hartuko da, hitzarmenaren indarraldian sindikatuen lanerako funtsen finantzia-zioa orekatua izan dadin, sindikatuok langileen artean duten ordezkariaren arabera.

2.– Aurrekontu ekitaldi bakoitza bukatu eta hurrengo hilabetean sindikatuiek ekitaldi horretan aipatutako funtsaren kargura egindako jardueren memoria aurkeztu beharko dute.

**101. artikulua.**– Iragarki oholak.

Unibertsitateak iragarki oholak jarriko ditu sindikatuen eskura, beren ardurapean egokitzen jotzen dituzten ohar eta mezuak jar ditzaten, legeak ezartzen dituen mugen barruan. Zenbat egongo diren, non egongo diren eta nolakoak izango diren Batzorde Paritikoak erabakiko du.

**102. artikulua.**– Liberatu sindikalak.

Liberatu sindikalek hitzarmen honen eraginpeko langileen tratamendu bera izango dute. Egoera normal baten irakasle eta/edo ikertzaile lanak egiten ja-

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 99.**– Horas sindicales.

1.– Además del crédito horario establecido en la normativa vigente para los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales, los representantes del Comité de Empresa y las/los Delegados de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio dispondrán de un crédito horario suplementario de 40 horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical, en razón de su mayor actividad por su presencia en las Comisiones que emanan de aquél.

2.– Salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas, los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predeterminado, comunicará con al menos 24 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda.

**Artículo 100.**– Fondos para la actividad sindical.

1.– La UPV/EHU subvencionará la actividad sindical a desarrollar en este colectivo con una cantidad anual de 8000 euros para el año 2010, que se distribuirán entre las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad. Este fondo ascenderá a 10000 euros para el año 2011 y con el compromiso de que en el ámbito de vigencia de este convenio se abordará la financiación de los fondos para actividad sindical de una forma equilibrada en función de la proporción de estos colectivos en el colectivo total de trabajadores.

2.– En el mes siguiente a la terminación de cada ejercicio presupuestario las Organizaciones Sindicales estarán obligadas a presentar una memoria de las actividades desarrolladas durante el mismo con cargo al mencionado fondo.

**Artículo 101.**– Tablones de anuncios.

La Universidad pondrá a disposición de las organizaciones sindicales tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, sin otras limitaciones que las establecidas en la ley. Su número, distribución y adecuación se determinará en la Comisión Paritaria.

**Artículo 102.**– Consideración de los y las liberados sindicales.

Las personas con liberación sindical tendrán idéntico tratamiento que el resto del personal afectado por el presente Convenio. Se velará especialmente

rraitu eta finkatzea lortuko zuketean langileen ordain-sariei kalterik ez egitea zainduko da bereziki.

**103. artikulua.**— Eguneratze akademikoa.

Zeregin sindikaletan gutxienez hemezortzi hilabete eman dituzten liberatu sindikalek eskubidea izango dute irakaskuntza eta ikerketa maila hobetzeko jarduerak egiteko gehienez hiru hilabeteko baimena hartzeko. Baimenaldi horretan arduraldi osoan jardun zezakeen jasoko luketen ordainsari bera jasoko dute. Zeregin sindikaletan emandako gutxienezko denbora hiru urtetik gorakoa bada, baimena urtebeterako izango da gehienez.

**104. artikulua.**— Bilerak egiteko orduak.

UPV/EHU legez eraturako atal sindikal bakoitzak urtean hogeita ordu izango ditu lanorduetan bere kideen arteko bilerak egiteko. Bilera horien berri Gerentziari eman beharko zaio gutxienez 48 ordu lehenago.

**105. artikulua.**— Atal sindikalen eskubideak.

1.— Atal sindikalek Enpresa Batzordeari aitortutako informazio eskubide berak izango dituzte. Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan zehaztutako gainontzeko eskubideak ere izango dituzte.

2.— Unibertsitateak, hamabostean behin, egindako lan kontratu guztien kopia emango die atal sindikalei.

3.— Unibertsitateko organoek argitaratutako testuen ale bana emango die unibertsitateak erakunde sindikalei, testu horien edukiak hitzarmen honi lotutako langileei eragiten dienean. Edozelan ere, Gobernu Kontseiluaren bileretako akten eta horien eranskinen kopia ere bidaliko dizkie, hitzarmen honetako langileei eragiten dien lan baldintzei buruzkoak badira.

4.— Hitzarmenari atxikitzea. Sindikaturen bat hitzarmenari atxikitzen bazaio hura formalki sinatu eta gero, administrazioak horren berri eman beharko die hitzarmena hasiera baten sinatu zuten sindikatuari eta atxikipen hori Batzorde Parekideak egiten duen lehengo bileraren aktan jasoko da.

**XEDAPEN GEHIGARRIAK**

**Lehenengoa.**— Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzien Fakultateko langileak.

Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientzien Fakultateko langile kontratatu iraunkor doktore eta ez

porque no haya detrimento alguno de las retribuciones sobre aquéllas que en condiciones ordinarias se habrían consolidado de seguir desarrollando sus funciones ordinarias como personal docente y/o investigador.

**Artículo 103.**— Actualización académica.

Los liberados y liberadas sindicales con un ejercicio mínimo continuado de dieciocho meses en esta situación, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigador por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirían la totalidad de las retribuciones que percibirían estando en régimen de dedicación a tiempo completo. En el caso de que el ejercicio mínimo continuado supere los 3 años, la licencia será por un tiempo máximo de un año.

**Artículo 104.**— Disposición horaria para la celebración de reuniones.

Cada Sección Sindical legalmente constituida en la UPV/EHU dispondrá de un total de 20 horas anuales para la celebración de las reuniones de sus miembros dentro del horario de trabajo. La celebración de las mismas deberá ser comunicada a la Gerencia con un mínimo de 48 horas de antelación.

**Artículo 105.**— Derechos de las Secciones Sindicales.

1.— Las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos de información que los reconocidos al Comité de Empresa. Igualmente serán acreedoras de todos los derechos que les confiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2.— La Universidad facilitará quincenalmente a las Secciones Sindicales copia de los contratos laborales 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 del Consejo de Gobierno y sus anexos, si tratan de condiciones de trabajo que afecten al personal de este Convenio.

4.— Adhesión al convenio. La eventual adhesión al Convenio con posterioridad a su fecha formal de firma deberá ser inmediatamente comunicada por la Administración a las centrales sindicales firmantes, dejando constancia expresa de la misma en el acta de la reunión la primera comisión paritaria que se celebre.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.**— El personal de la Facultad de la Actividad Física y del Deporte.

El personal contratado permanente doctor y no doctor perteneciente a la Facultad de Ciencias de la

doktoreak hitzarmen kolektibo honi loturik egongo dira. Alabaina, lehenagotik izan ditzaketen baldintzarik onuragarrienei eutsiko zaie, integrazioari buruzko dekretuan ezarritakoari jarraituz. Horretarako, beren ordainsariak eta Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legean zehaztutako irakasleen kategoria baliokideen ordainsariak parekatu egingo dira pixkanaka.

Hala ere, langile horiek hitzarmen honetan jasotako kasuan kasuko irakasle irudi akademikoetan integratu ahal izango dira; edo, bestela, «desagertze» dagoen egoeran jarraitu ahal izango dute, irakasteko edo/eta ikertzeko gaitasun osoarekin.

Aldi baterako langile kontratatuek lehenasuna izango dute irakasle irudi iraunkorretara iragateko beharrezkoak diren baldintza akademikoak lortu ahal izateko Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak ezarriko dituen programa espezifikoetan parte hartzeko (doktorego tesiak amaitzeko baimenak, ikerketa bultzatu eta artikulua argitaratzeko neurriak,...).

**Bigarrena.**– Lektoreak.

Universidad del País vasco / Euskal Herriko Unibertsitatean lektoreen eginkizunak burutzeko unibertsitatearen eta nazioarteko beste erakunde batzuen arteko aldebiko hitzarmenak egokitu egingo dira, lan baldintzei dagokienez, Gobernu Kontseiluak 2006ko ekainaren 15ean onarturiko lektoreei buruzko oinarriko hitzarmenean ezarritakora.

**Hirugarrena.**– UPV/EHUko langile bat bere lan betebeharren garapen normala baldintzatzen duen edozein indarkeria motaren biktima bada, unibertsitateko administrazioak hitzarmen honen 64. artikuluan jasotako neurriak egokituko ditu, beharrezko laguntza pertsonalizatua emanaz edo irakasle eta ikertzaileen araubidean beharrezkoak diren laguntza eta egokitza penak xedatuz.

Actividad Física y el Deporte estará sometido a este convenio colectivo sin perjuicio del mantenimiento en los términos previstos en el Decreto de integración de aquellas condiciones más favorables que tuvieren con carácter previo. A estos efectos se igualarán progresivamente las retribuciones a las de las categorías equivalentes de profesorado definidas en la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

No obstante, este personal podrá integrarse en las figuras académicas docentes correspondientes recogidas en este convenio o mantenerse en su situación «a extinguir» con el mantenimiento de su plena capacidad docente y/o investigadora.

El personal contratado temporal participará con carácter preferente en los programas específicos que establecerá la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea para la obtención de los requisitos académicos necesarios para el tránsito a las figuras docentes permanentes (licencias para la finalización de la tesis doctoral, medidas de impulso de la investigación y la publicación de artículos,...).

**Segunda.**– Personal Lector.

Los acuerdos bilaterales entre la universidad e instituciones internacionales para realizar las labores de personal lector en la Universidad del País vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea se adecuarán en cuanto a sus condiciones laborales a lo establecido en el convenio marco de Personal lector aprobado el consejo de gobierno de 15 de junio de 2006.

**Tercera.**– Si un trabajador o trabajadora de la UPV/EHU fuera víctima de algún tipo de violencia que condicionara el normal desarrollo de sus obligaciones laborales, la administración universitaria adaptará las medidas contempladas en el artículo 64 de este convenio, otorgando la ayuda personalizada necesaria o disponiendo los apoyos y adaptaciones en el régimen docente que fueran precisos.