

Bestelako Xedapenak

JAURLARITZAREN LEHENDAKARITZA

3902

166/2005 DEKRETUA, uztailaren 12koa, «Lagun Onari» goraipamena Amerikako Estatu Batuetako Idahoko Estatuari emateko dena.

Idahoko Estatuak euskal komunitatearen zati handi bat hartzen du XIX. mendetik hona eta berezkoz hartzen du euskaldunen eta iparramerikarren arteko adiskidetasuna, kultura, politika eta merkataritza harremanak sendotzeko kultura, Euskadiren alde nabarmen eginez. Idahoko Estatuari esker ona erakutsi eta gorazarre egiteko, honako hau xedatu dut, urriaren 22ko 236/1996 Dekretuan ohoreak eta goraipamenak emateko ezarritakoaren arabera:

«Lagun Onari» goraipamena ematea Idahoko Estatuari.

Vitoria-Gasteizen, 2005eko uztailaren 12an.

Lehendakaria,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

3903

EBAZPENA, 2005eko ekainaren 15ekoa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena. Honen bidez ebazten da EHUKo Lan Kontratatudun Irakasle eta Ikerlarien Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea, 8602452 zk.).

AURREKARIAK:

2005eko ekainaren 7ean aipatutako hitzarmena aurkeztu da Zuzendaritza honetan, hau da, 2005eko maiatzaren 12an Euskal Herriko Unibertsitateko Zuzendaritzak eta langileen ordezkoak eginez Enpresa Batzordeak sinatutakoa.

Otras Disposiciones

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

3902

DECRETO 166/2005, de 12 de julio, por el que se concede la distinción «Lagun Onari» al Estado de Idaho, de los Estados Unidos de América.

Como reconocimiento y homenaje al Estado de Idaho que desde el siglo XIX acoge a una importante comunidad vasca, asumiendo como propia una cultura vasco-norteamericana que fomenta los lazos de amistad, culturales, políticos y comerciales y contribuye significativamente al beneficio de Euskadi, y de conformidad con lo establecido en el Decreto 236/1996, de 22 de octubre, por el que se regula la distinción y Distinciones y Honores.

Vengo en conceder al Estado de Idaho la distinción «Lagun Onari».

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 12 de julio de 2005.

El Lehendakari,
JUAN JOSÉ IBARRETXE MARKUARTU.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3903

RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2005, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de la UPV/EHU (código de convenio n.º 8602452).

ANTECEDENTES:

El día 7 de junio de 2005 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 12 de mayo de 2005 por la Dirección de la Universidad del País Vasco y el Comité de Empresa, en representación de las y los trabajadores.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK:

Lebenengoa.— Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-03-29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 16.f artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duenak (2002-02-20ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta bai martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-02ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-06-06ko EBO) -hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoekin ere.

Bigarrena.— Langileen Estatutu Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluetako baldintzekin bat etorritik sinatu da hitzarmena.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

Lebenengoa.— Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadin xedatzea.

Ebazpen honen aurka, ez baitu amaitzen administrazio-bidea, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuordearen aurrean, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 114. artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoekin bat etorritik.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko ekainaren 15a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

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 44/2002, de 12 de febrero (BOPV de 20-02-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, 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.

Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de junio de 2005.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

EHUKO LAN KONTRATUDUN IRAKASLE ETA
IKERLARIEN LEHENENGO HITZARMEN
KOLEKTIBOA

AURRETIKO TITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Ezarpen eremua.

Hitzarmen hau Euskal Herriko Unibertsitateak kontratatutako irakasle eta ikerlari guztiei ezarriko zaie.

2. artikulua.– Indarraldia.

1.– Hitzarmen hau sinatzen den egunean sartuko da indarrean –aldeztatik EHUKo Gobernu Kontseiluak onartu ondoren–, eta 2005eko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

2.– Indarraldia behin bukatuta, urtero-urtero berez luzatuko da, 2006ko urtarrilaren 1ean hasita, baldin eta aldeetariko batek berariaz adierazten ez badu bertan behera utzi nahi duela.

3. artikulua.– Ezaugarriak.

Hitzarmen hau gutxieneko oinarria da, beharrezkoa eta zatiezina ondorio guztietarako. Bertan adostutako baldintzek osotasun organiko bateratua eratuko dute, eta aplikazio praktikorako den-denak osotasunari lotuztat hartuko dira, elkarrekin eta orotara; beraz, ezin izango dira berriro negoziatu testuingurutik kanpo. Era berean, ezinezkoa izango da artikulua batzuk ezartzea gainerakoak baztertuta: osotasunean ezarri beharko da, osotasunari begiratuta ezarri ere. Dena dela, alde biak ados jarrita, testua erantsi ahal izango zaio.

4. artikulua.– Interpretazio sistematiko eta bateratzailea.

Hitzarmen honetan jasotako baldintzak hitzarmenaren osotasuna kontuan hartuta ulertu eta ezarri behar dira, eta idatzian aipatu gabe utzitakoak, hutsuneak edo pasarte ilun eta zalantza 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.– Lehenatasunezkoa. Hitzarmen honetako artikulua eta xedapenek lehenatasuna izango dute beste edozeinen gainetik, eta bertan zehaztuta ez dauden gaietarako indarreko arautegia ezarriko da, lan arlokoa, unibertsitatekoa edo ezar daitekeen beste edozein.

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

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL
PERSONAL LABORAL DOCENTE E INVESTIGADOR
DE LA UPV/EHU

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral docente e 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 firma, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

2.– Concluido el período de vigencia, se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero de 2006, por la tática 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, y ello sin perjuicio de las incorporaciones que se puedan hacer al texto de común acuerdo por todas las partes.

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 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.– Helburua. Batzorde Parekidea eratzea erabaki da, hitzarmen hau ulertzean, indarrean jartzean edo ezartzean sor daitezkeen arazoak aztertu eta konpontzeko, bai eta hitzarmen honen eraginpeko langileek lanean izan ditzaketan 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 bertaratzeko. 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 ordutegi kreditu baten kargura.

4.– Bilerak. Batzorde Parekideak bi hilari behin egingo ditu ohiko bilerak. Ez ohiko bilera egingo du alderdietako batek eskatzen duen bakoitzean. Mota horretako deiak idatziz egin beharko dira gutxienez 10 egun lehenago, baina bi alderdien ustez gaia oso premiazkoa bada, murriztu egin daiteke epe hori.

5.– Deia eta aztergai zerrenda. Batzorde Parekidearako deian jasota egon beharko da, zehatz-mehatz, aztergai zerrenda, eta bilera zein egun eta ordutan eta zein tokitan egingo den. Bilera egin ahal izateko, alderdi biak bertaratu beharko dira.

Aztergai zerrendan administrazioak zein sindikatuek adierazitako gaiak zehaztuko dira, eta eskaria egin duen alderdiak dokumentazioa bidali beharko du bilera baino gutxienez bi egun lehenago. Bileran astirik ez badago aztergai 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 bileran bertaratuta egon beharko dira sindikatuetakoa ordezkari gehienak. Erabakia hartzeko gehiengo beharko da, kontuan izanda sindikatuetakoa ordezkarien botoa ponderatu egingo dela azken hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera.

7.– Idazkaria. Administrazioak idazkari bat izendatuko du, aktak idatzi eta zainduko dituen, bai eta ziurtagiriak egin ere. Era berean, Batzordearen funtzionamenduak eragindako gaietan bi alderdien arteko harremana bideratuko du.

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 las oportunas certificaciones y canalizar la relación de ambas partes en cuantos aspectos se deriven del funcionamiento de la Comisión.

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

9.– Erabakiak betetzea eta argitaratzea. Batzorde Parekidean hartutako erabakiak lotesleak izango dira bi alderdientzat, eta erabakia hartu eta egutegiko 20 egunen buruan bete beharko dira, erabakian bertan bestelakorik adierazi ezean.

Erabakiak pertsona jakin batzuei baino eragiten ez dienean, eragindakoei jakinaraziko zaie, baina eragin orokorrekoak direnean, behar bezala argitaratuko dira.

10.– Batzordearen jarduerarako beste arau batzuk. Batzorde Parekideari berari dagokio funtzionamendurako araua zehaztea hitzarmen honetan jasota ez dagoen guztietarako.

11.– Arazoak konpontzeko prozedura. Hitzarmena ulertu edo ezartzerakoan edo hitzarmenaren indarraldia dela-eta arazorik badago, Batzorde Parekideari jakinarazi eta horren inguruko erabakia hartu beharko du. Bi alderdiek elkarriketaren bidea agortzeko konpromisoa hartzen dute.

Batzorde Parekidean adostasunik lortu ezean, bi alderdiek, presio edo gatazka jarduerarik egin aurretik, Lan Gatazkak Konpontzeko Prozedurei buruzko Lan-bide Arteko Akordioari (Preco) jarraitu ahal izango diote.

I. TITULUA

IRAKASLE ETA IKERLARI KONTRATATUEN KATEGORIAK. KONTRATAZIOARAKO OINARRIZKO EZAUGARRIAK

7. *artikulua*.– Irakasle irudiak.

1.– Kontratu iraunkorrak. Kontratu iraunkorrak egin ahal izango dira irakasle osoak, irakasle agregatuak eta irakasle lankideak kontratatzeko.

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

3.– Ikerlariak. EHUK ikerlariak kontratatu eta onartu ahal izango ditu aldi baterako, horretarako zehaztutako prozeduren bitartez, sailek, katedrek edo unibertsitateko ikerketa institutuek horrela eskatzen badute. Ikerketa programen arabera kontratatuko dira langile horiek, ikerketako berariazko fondoan edo kanpoko finantziazioaren kargura.

4.– Beste batzuk. Legean jasotako beste kontratu mota baten edo beste irudi batzuen bidez egindako gai-

8.– Actas. Las actas de cada reunión se someterán a la 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.

TÍTULO I

CATEGORÍAS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR 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, profesorado agregado y profesorado colaborador.

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 temporal, profesorado contratado interino, profesorado asociado, profesorado visitante y profesorado emérito.

3.– Personal investigador. A solicitud de los grupos de investigación, de los Departamentos, Institutos Universitarios o Cátedras, en función de sus programas de investigación y con cargo a fondos específicos de investigación o a la financiación externa disponible, la UPV/EHU podrá contratar y admitir temporalmente personal investigador, a través de los procedimientos establecidos.

4.– Otros contratos. Los que se celebren bajo cualquiera de las figuras o modalidades contractuales legal-

nontzeko kontratuak, batez ere ikerketa zientifiko eta teknikoko proiektu zehazterako egindakoak.

8. artikulua.— Irakasle osoa.

1.— Irakasle osoa irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko eginkizunak betetzeko kontratatuko da, baina, batez ere, ikerketaren arlokoak betetzeko. Irakaskuntzako jarduerak bere jakintza arloan beteko ditu, titulu ofiziala lortzera bideratutako ikasketetarako zehaztutako ikasketa planean jasotako gaitan, hain zuzen ere.

2.— Honako ezaugarriak izan beharko ditu: a) Doktore titulua beharrezkoa duten unibertsitateko irakasle kidegoren batekoa izatea, edo lege honen arabera irakasle agregatua izatea, eta gutxienez hiru urteko esperientzia egiaztatzea unibertsitateko irakaskuntza eta doktorego ondoko ikerketa jardueretan. b) Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziaren edo indarreko legediaren arabera onartuta dagoen beste erakunderen baten irakaslan eta ikerlanaren aldeko ebaluazioa izatea alde zurretik.

3.— Kontratu mugagabea izango da, eta arduraldia, osoa, gehien bat.

9. artikulua.— Irakasle agregatua.

1.— Irakasle osoa irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko eginkizunak betetzeko kontratatuko da, baina, batez ere, ikerketaren arlokoak betetzeko. Irakaskuntzako jarduerak bere jakintza arloan beteko ditu, titulu ofiziala lortzera bideratutako ikasketetarako zehaztutako ikasketa planean jasotako gaitan, hain zuzen ere.

2.— Ezaugarri hauek izango ditu: a) doktore titulua izatea; b) gutxienez hiru urteko esperientzia egiaztatzea doktorego ondoko ikerketa eta unibertsitateko irakaskuntza jardueretan; c) irakaskuntza edo ikerketa jarduerarako Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziaren aldeko txostena edo indarreko araudiak onartutako antzeko erakunderen baten izatea.

3.— Kontratu mugagabea izango da, eta arduraldia, osoa, gehien bat.

10. artikulua.— Irakasle lankidea.

1.— Batez ere irakaskuntza lanak betetzeko kontratatuko da.

2.— Ezaugarriak honakoak dira: a) lizentziatua, arkitektoa, ingeniaria edo parekoa nahiz unibertsitate diplomatu, arkitekto tekniko edo ingeniari tekniko edo parekoa izatea; b) irakaskuntza edo ikerketa jarduerarako Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziaren aldeko txostena edo

mente previstas, especialmente para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.

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) pertenecer a cualquiera de los cuerpos docentes universitarios para cuyo acceso se requiere el título de doctor/a, o tener la condición de profesora o profesor agregado y acreditar, al menos, tres años de actividad docente universitaria e investigadora postdoctoral; 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 preferentemente 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 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 doctor/a; b) acreditar, al menos, tres años de actividad docente universitaria e investigadora postdoctoral; c) 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 preferentemente a jornada completa.

Artículo 10.— Profesoras y profesores colaboradores.

1.— Se contratarán con el objeto de desarrollar primordialmente de tareas docentes, según la normativa vigente.

2.— Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes: a) ser licenciado/a, arquitecto/a, ingeniero o equivalente o, en su caso, ser diplomado/a universitario/a, arquitecto/a técnico, ingeniero/a técnico o equivalente; b) la previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por

indarreko araudiak onartutako antzeko erakunderen batena izatea.

3.– Kontratua mugagabea izango da, eta arduraldia, osoa, gehien bat. Aldi baterako kontratuak egin ahal izango dira, gehienez ere 3 urterako, eta arduraldi berarekin.

11. artikulua.– Irakasle laguntzailea.

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

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

2.– Ezaugarriak honakoak dira: a) Goi mailako titulua izatea eta doktoregoko ikasketak gaindituta, 6/2001 Lege Organiko 38. artikuluan zehaztutakoari jarraituz.

3.– Kontratuaren iraupena: gutxienez urte bat eta gehienez lau urte; arduraldia, berriz, lanaldi osoa izango da.

12. artikulua.– Irakasle atxikia.

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

2.– Ezaugarriak honakoak dira: a) doktore titulua izatea; b) egiaztatu beharko du Euskal Herriko Unibertsitatearekin gutxienez bi urtez loturarik ez duela izan, ez kontratu bidez, ez estatutu bidez, ezta beka bidez ere, eta aldi horretan unibertsitate horri lotuta ez dauden zentroetan egin duela irakaskuntza lana zein ikerketa lana, edo doktore titulua beste unibertsitate batek eman diola; c) irakaskuntza edo ikerketa jarduerarako Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatze Agentziaren aldeko txostena edo indarreko araudiak onartutako antzeko erakunderen batena izatea; d) lanpostua atxikita duen sailak emandako aldeko txostena, lehiakidearen irakaskuntzarako eta ikerketarako gaitasunari buruzkoa.

3.– Kontratua gehienez ere lau urterako izango da, baina lau urte horiek ez dute jarraituak izan behar. Kontratuak dirauen bitartean irakaslea ama edo aita izanez gero, erditzearen hurrengo hamabi hilabeteak ez dira kontuan izango muga horiek zenbatzean. Arduraldia osoa izango da, gehien bat.

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 preferentemente a jornada completa. También podrán celebrarse contratos de carácter temporal, por un período máximo de 3 años y con el mismo régimen de dedicación.

Artículo 11.– Ayudante.

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 un/a funcionario/a de los cuerpos docentes universitarios que tenga el título de doctor/a o a un/a profesor/a contratado/a con el título de doctor como tutor/a del Ayudante, al objeto de facilitar y realizar un seguimiento de dicha formación.

2.– Para su contratación deberán cumplir los requisitos siguientes: a) ser titulado/a superior y haber superado los estudios de doctorado a que hace referencia el artículo 38 de Ley Orgánica 6/2001.

3.– El contrato tendrá una duración mínima de un año y máxima de cuatro, con un régimen de dedicación a jornada completa.

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 doctor/a; b) acreditar que durante al menos dos años no se ha tenido relación contractual, estatutaria o como becario/a en la UPV/EHU y que durante ese período se han realizado tareas docentes o investigadoras en Centros superiores no vinculados a esta Universidad, o que el título de doctor/a ha sido expedido por otra universidad; c) 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; d) informe favorable del departamento a que esté adscrito el puesto, sobre su capacidad docente e investigadora.

3.– La duración máxima del contrato será de cuatro años, no necesariamente consecutivos. En caso de maternidad o paternidad durante el período contractual, los doce meses posteriores al parto no serán computables a efectos de este límite temporal. El régimen de dedicación será preferentemente a jornada completa.

13. artikulua.– Bitarteko irakasle kontratatua.

1.– Bere eginkizunak irakaskuntzaren arlokoak izango dira gehienbat, eta honakoetan kontratatuko da:

a) Irakasle funtzionarioaren edo kontratatutako edo lan kontratuko irakasle baten plaza hutsik egonik aurrekontuz hornituta dagoenean. Mota horretako plazak aldi baterako beteko dira arauei jarraituz behin betiko bete arte.

b) Irakasleak, bere eskubideei jarraituz, lanpostua uzten duenean lanpostua gordeta izateko eskubidea izanda (gaixotasun baja edo lizentzia, amatasuna 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) edo irakats betebeharrak murriztuta izatea edo betebehar horietatik salbuetsita egotea dakarten kargu akademikoak betetzen dagoenean irakaslea. Hori horrela izango da edozein izanda ere irakasleak unibertsitatearekin daukan lotura profesionala, funtzionarioak barne.

2.– Eskatutako titulazioa: lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo parekoa; edo, egoki izanez gero, diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo parekoa.

3.– Kontratua ordezkatua itzuli bitartean edo lanpostua araueti jarraituz bete bitartean luzatuko da; arduraldia, bestalde, partziala edo osoa izan daiteke. Arduraldi osoko irakasle baten ordezkia egiteko ez dira sekula kontratatuko arduraldi partzialeko bitarteko irakasle kontratatu bi.

14. artikulua.– Irakasle elkartua.

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

2.– Ezaugarriak honakoak dira: a) irakaskuntza edo ikerketa jarduerarako Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatzeko Agentziaren aldeko txostena edo indarreko araudiak onartutako antzeko erakunderen batena izatea; b) egiaztatzea, agirien bidez, unibertsitateko irakaskuntzatik kanpora egindako lanbide jarduera; hain zuzen, aurreko lau urteetan gutxienez bi urtez lanbide jardueretan aritu izana egiaztatutako behar da, unibertsitatean irakasteko gaitzen duen titulu akademikoari dagozkion lanbideetako batean, alegia (unibertsitateak irakasle elkartu gisa kontratatzeke egindako deialdira eskaria aurkeztu den egunetik kontatzen hasita).

Artículo 13.– Profesoras y profesores contratados interinos.

1.– Se contratarán para el desarrollo de funciones primordialmente docentes, con ocasión de las necesidades siguientes:

a) Provisión temporal de la docencia correspondiente a plaza vacante de funcionario/a docente o contratado/a laboral, dotada presupuestariamente, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

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

2.– Para su contratación deberán estar en posesión del título académico de Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente o, en su caso, del título de Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico, Arquitecto/a Técnico o equivalente.

3.– 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 tanto a jornada completa como a jornada parcial. 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.

Artículo 14.– 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, durante un período mínimo de 2 años, dentro de los cuatro años anteriores a la fecha fin de entrega de solicitudes de participación en el concurso público de adjudicación del contrato de profesor asociado.

3.– Kontratuaren iraupena, gehienez ere, 3 urtekoa izango da, nahiz eta kontratua amaitu ondoren, lanposturako 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 atzean kontratuak egiteko. Arduraldi partziala izango dute, astean sei, bost, lau edo hiru eskola ordukoa, eta beste horrenbeste tutoretza lana egiteko edo ikasleei laguntzeko emateko.

15. artikulua.– Irakasle bisitaria.

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

2.– Irakasle bisitariak beste unibertsitate edo irakaskune eta ikerguneetan (pribatuetan zein publikoetan) diharduten ospe handiko irakasleen artetik kontratatuko dira.

3.– Kontratua gutxienez sei hilabeterako eta gehienez, bi urterako izango da, nahiz eta bukatzean beste kontratu bat egin ahal izango zaion. Arduraldia osoa izango da.

16. artikulua.– Irakasle emeritua.

1.– Unibertsitateak irakasle emerituak kontratatu ahal izango ditu unibertsitatean kultura, zientzia edo lan arloan zerbitzu nabarmen aipagarriak egin dituzten irakasle erretiratuaren artean, hala funtzionarioak nola kontratatuak. Irakasle horiek irakaskuntzaren, ikerketaren eta iraute arloan izango dituzten betebeharrak ez dira zertan izan gainontzeko irakasleen parekoak, eta, beren lana mintegiak eta doktoregoko ikastaroak ematea izango da gehienbat.

2.– Kontratuak Euskal Herriko Unibertsitatean edo beste batean zerbitzu nabarmen aipagarriak egin dituzten irakasle erretiratuaren artean, direla funtzionario edo kontratu, egingo dira, betiere, hirurogeita hamabost urte baino gutxiago badute.

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

17. artikulua.– Kanpoko finantziarioekin kontratatutako ikerlariak.

1.– EHUK ikerlariak kontratatu eta onartu ahal izango ditu aldi baterako, horretarako zehaztutako prozeduren bitartez, sailek, katedrek edo unibertsitateko institutuek horrela eskatzen badute. Ikerketa programen arabera kontratatuko dira langile horiek, ikerketako berriazko fondoen edo kanpoko finantziarioaren kargura.

2.– Kanpoko finantziarioekin kontratatutako ikerlariak, deialdian bertan jasotako baldintzez gain, honako ezaugarriak izan behar dituzte: a) doktorea, lizen-

3.– La duración máxima del contrato será por 3 años, sin perjuicio de que una vez finalizado el contrato y convocado el puesto, el candidato/a puede obtener un nuevo contrato como Profesor/a 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 15.– 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 a jornada completa.

Artículo 16.– Profesoras y profesores eméritos.

1.– Podrá contratarse como profesor/a 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 el profesor/a los 75 años de edad.

Artículo 17.– Personal Investigador contratado con financiación externa.

1.– A solicitud de los Departamentos, Institutos Universitarios o Cátedras, en función de sus programas de investigación y con cargo a fondos específicos de investigación o a la financiación externa disponible, la UPV/EHU podrá contratar y admitir temporalmente personal investigador, a través de los procedimientos establecidos para la contratación.

2.– El personal contratado Investigador con financiación externa, además de los requisitos específicos de la correspondiente convocatoria, deberá cumplir los si-

tziatua, ingeniaria, arkitektoa edo titulu baliokidea izatea edo unibertsitateko diplomatua, arkitekto teknikoa edo ingeniari teknikoa edozein jakintza arlotan.

3.- Obra edo zerbitzu zehatzerako lan kontratua izango dute, eta, beraz, horren araberako iraupena izango du kontratuak. Arduraldia osoa edo partziala izan daiteke, baina arduraldi partzialekoa bada ezin izango da % 50tik beherakoa izan. Administrazioak, dena dela, kasu berezietan arduraldi txikiagoko kontratuak egin ahal izango ditu, Planifikazio Batzordearekin hitz egin ondoren.

18. artikulua.– Beste kontratu batzuk.

Aurreko artikuluan adierazitako kontratuez gain, unibertsitateak kontratuak egin ahal izango ditu legegian jasotako beste irudi eta kontratu mota batzuei jarraituz, batez ere zientziaren eta teknologiaren arloko ikerketa zehatzetarako direnean. Horrelakoetan, bada, lan edo zerbitzu zehatzerako kontratua egin ahal izango da, bai eta praktiketako ere, apirilaren 14ko 13/1986 Legeak, Zientzia eta Teknikaren arloko Ikerketa Bultzatu eta Koordinatzeak, 17.b artikuluan zehaztutako helburuak bete aldera.

II. TITULUA

LANALDIA, ORDUTEGIA ETA OPORRAK

19. artikulua.– Urteko lanaldia.

1.– Lanaldi osoko arduraldia duten irakasleen eta ikerlarien lanaldia Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak ezarrita daukana izango da.

Bestalde, unibertsitateak zehaztuko du arduraldi osoa duten irakasleek bete beharreko eskola ordu eta tutoretza eta ikasleei laguntza emateko orduz gain ikastegian bertan nahitaez eman beharreko ordu kopurua. Hori guztia, sindikatuen ordezkariekin negoziatuta zehaztutako du.

Lanaldian irakaskuntza eta ikerketa lana egin behar da, bai eta saileko, ikastegiko eta unibertsitateko gestio eta administrazio lanerako beharrezko diren zerreginak eta EHUko Estatutueta jasotako gainerakoak ere.

20. artikulua.– Asteko lanaldia.

1.– Irakasle oso eta agregatuak.– 1. puntuan adierazitako lanaldiaren barruan, lanaldi osoan kontratatutako irakasle oso eta agregatuek astean gehienez 8 eskola ordu emango dituzte (urtean 24 kreditu) eta tutoretzako edo ikasleei laguntzeko sei ordu. Langile sa-

guintes de carácter general: a) estar en posesión de la titulación de Doctor, o, en su caso, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente o, en su caso, la titulación de Diplomado/a Universitario, Arquitecto/a Técnico o Ingeniero/a Técnico en todas las áreas de conocimiento.

3.– La duración de este contrato se extenderá por el tiempo preciso para el cumplimiento de la obra o servicio determinado. El régimen de dedicación podrá serlo tanto a jornada completa como a parcial, no pudiéndose ser inferior al 50% en este segundo caso. La Administración, no obstante, previa negociación en la Comisión de Planificación podrá autorizar, en situaciones excepcionales, contratos con un régimen de dedicación menor.

Artículo 18.– Otros contratos.

Además de la contratación prevista en el artículo anterior, la Universidad podrá realizar contratos bajo cualquiera de las figuras o modalidades contractuales legalmente previstas, especialmente para el desarrollo de Proyectos concretos de investigación científica o técnica. En este apartado tienen cabida tanto las contrataciones por obra o servicio determinado como las que se realizan bajo la modalidad de trabajo en prácticas para el cumplimiento de los objetos previstos 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.

TÍTULO II

JORNADA LABORAL, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 19.– Jornada Anual.

1.– La jornada 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 Universidad, previa negociación con la representación sindical, determinará, más allá de las horas lectivas y de tutoría o asistencia al alumnado, las horas de presencia obligatoria en el Centro del profesorado con este régimen de dedicación.

La jornada se repartirá entre actividades docentes e investigadoras, 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.

Artículo 20.– Jornada Semanal.

1.– Profesorado Pleno y Agregado.– Dentro de la jornada señalada en el punto 1, las obligaciones 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 cré-

nitarioek hitzartutako ospitalean bertan bete ahal izango dute. Edonola ere, lanaldiaren herena ikerkuntza zereginetan erabiliko da.

2.– Irakasle lankide eta bitarteko irakasle kontratatuek.– Arduraldi osoan kontratatutako irakasle lankide eta bitarteko irakasle kontratatuek, gehienez ere, astean hamar eskola ordu eta tutoretzako edo ikasleei laguntzeko 6 ordu emango dituzte (urtean 30 kreditu eskola ordutan). Unibertsitate eskolako irakasleen kasuan, egina badute doktoregoko ikastaroa eta doktorego tesia egiten ari direla egiaztatzen badute, astean, gehienez, zortzi eskola ordu emango dituzte eta tutoretzako edo ikasleei laguntza emateko sei ordu (urtero 24 kreditu eskola ordutan). Hori horrela izango da gehienez 2 ikasturtetan.

Unibertsitateak Jarduera Plana aurkeztuko du, hitzarmen hau sinatu eta hiru hilabeteko epean, eragindako irakasleei atal honetan zehaztutako arduraldia ezartzeko, pixkana-pixkana datozen bi ikasturteetan, aurrekontuen arabera.

Arduraldi osoan egonik plaza hutsa betetzen ari diren irakasle lankideen eta bitarteko irakasle kontratatuen asteko irakaskuntza zereginak (eskola orduak eta tutoretzakoak edo ikasleei laguntza ematekoak) gehienez zortzi eskola orduak eta tutoretza eta ikasleei laguntza emateko sei ordukoak izango dira, baina lanaldiaren heren bat gutxienez, ikerketa lanak egiteko erabili beharko dute. Hori horrela izango da zerbitzuak falkultate edo goi eskolatan betetzen dituzten irakasleentzat.

Oro har, doktore titulua lortu duten irakasleen betebeharrak, edozein kasutan eta gehienez, 24 kreditu izango ditu (zortzi eskola-ordu) eta sei tutorego-ordu edo ikasleei laguntza ematekoak; horrelakoetan ere, gutxienez lan-egun osoaren herena ikerkuntza-zereginetan erabili behar dela kontutan harturik.

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.

3.– Irakasle atxikiak.– Asteko irakaskuntza zereginak (eskola orduak eta tutoretzakoak edo ikasleei laguntza ematekoak) honakoak izango dira: sei eskola ordu eta tutoretzako edo ikasleei laguntza emateko lau ordu (urtean 18 kreditu eskola ordutan).

4.– Irakasle laguntzaileak.– 4 eskola ordu eman ahal izango ditu gehienez, baina irakaslan horrek izaera praktikoa baino ez du izango.

ditos anuales) y seis horas de tutorías o de asistencia del alumnado, que en el caso del personal sanitario podrán realizarse en los hospitales concertados. En todo caso, al menos un tercio de la jornada quedará reservada a tareas de investigación.

2.– 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, 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.

La Universidad presentará, en el plazo de tres meses desde la formalización de este Convenio, un Plan de Actuación que permita materializar, escalonadamente, en el plazo de los dos próximos cursos académicos, conforme a las dotaciones presupuestarias existentes, el régimen de dedicación previsto en este apartado a todo el colectivo de profesoras y profesores afectados.

En particular, las obligaciones docentes semanales (horas lectivas y de tutoría o asistencia al alumnado) del Profesorado Colaborador y las del Profesorado Contratado Interino en provisión de vacante, en régimen de dedicación a tiempo completo, que presten servicios en Facultad o Escuela Superior serán de un máximo de ocho horas lectivas y seis de tutorías o asistencia al alumnado, teniendo en cuenta que en este caso se habrá de dedicar al menos un tercio de la jornada total a tareas de investigación.

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

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.

3.– Profesorado Adjunto.– Las obligaciones docentes semanales (horas lectivas y de tutoría o de asistencia al alumnado) del profesorado adjunto ascenderá a un máximo de seis horas lectivas y cuatro de tutoría o asistencia al alumnado semanales, es decir, 18 créditos lectivos anuales.

4.– Ayudante.– Podrá impartir un máximo de cuatro horas de docencia autorizada en enseñanzas prácticas semanales.

5.– Irakasle elkartuak.– Denbora partzialeko arduraldia duten irakasle elkartuek, beren irakaskuntza zein tutoretza eta ikasleentzako laguntza ematek ondorioztaturiko lanaldia izango dute, baina, gehienez ere, sei ordu eta, gutxienez, hiru ordu izango dituzte eskolak emateko, eta beste horrenbeste tutoretza edo ikasleentzako laguntza emateko, unibertsitatearen irakaskuntza premien arabera.

6.– Arduraldi partziala daukaten aldi baterako gaintzeko irakasleentzako lanaldia (arduraldi partzialeko bitarteko irakasle kontratatuen kasuetan izan ezik) 6 eskola ordukoa eta tutoretzako eta ikasleei laguntza emateko beste 6 ordukoa izango da.

21. artikulua.– Lanaldiarekin lotutako beste gai batzuk.

1.– Kanpoko finantziazioarekin arduraldi partzalean kontratatutako ikerlariak, oro har, gutxienez lanaldi erdiko arduraldia izango dute. Administrazioak, dena dela, kasu berezietan arduraldi txikiagoko kontratuak egin ahal izango ditu, Planifikazio Batzordearekin hitz egin ondoren.

2.– EHUko lanpostuen zerrenda teorikoa diseinatzeko irizpide orokorretan kontutan izango dira karrera-amaierako proiektuak zuzentzeko orduak, bai eta ikasketak-planetan enborrekotzat jotzen diren praktikumak ere, izan ere, horiek ere eskola ordutzat hartuko dira.

3.– Doktorego programetan emandako eskola orduak bikoitza balioko dute.

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

5.– Lan egutegia urtero negoziatuko da sindikatuekin eta languneetako iragarki oholetan jarriko da.

6.– 55 urtetik gora izanik 24 kreditu baino gehiago ematen dituzten irakasleentzako egoerak aztertuko ditu Batzorde Parekideak, zama hori gutxitzeko. Era berean, 60 urtetik gorako irakasleek erretiro aurreratua hartzeko aukerak aztertuko ditu.

22. artikulua.– Irakaskuntzari eskainitako denbora zenbatzea.

Irakasuntzari eskainitako denbora urteka neurtu ahal izango da, betiere, zerbitzuko premiek horretarako aukerarik ematen badute. Sailek, hala ere, ikasketak planen lauhileko egitura berriak eragindako arazoak konpondu beharko dituzte eta sor daitezkeen egoera berezietako irakaskuntza bermatu, ikasleentzako arduratuz beti, ahal den neurrian. Edonola ere, irakaskun-

5.– 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 tutorías 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.

6.– El resto de profesorado temporal con régimen de dedicación a tiempo parcial (salvo en el caso de plazas de Profesorado Contratado Interino en régimen de dedicación a tiempo parcial) tendrá una jornada laboral seis horas lectivas y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado semanales.

Artículo 21.– Otros aspectos relacionados con la jornada laboral.

1.– Con carácter general la dedicación mínima del personal investigador contratado con financiación externa con régimen de dedicación a tiempo parcial será de media jornada. Sin embargo, la Administración, previa negociación en la Comisión de Planificación podrá autorizar, en situaciones excepcionales, contratos con un régimen de dedicación menor.

2.– 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.

3.– Las horas lectivas dedicadas a programas de doctorado se computarán el doble.

4.– 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.

5.– Se negociará anualmente con la representación sindical el calendario laboral, siendo expuesto en los tablones de los centros de trabajo.

6.– En el seno de la Comisión Paritaria se estudiará la situación del profesorado mayor de 55 años que imparta más de 24 créditos, con objeto de una eventual reducción de la carga lectiva. Asimismo, se estudiarán posibles medidas que permitan la jubilación voluntaria del profesorado a partir de los 60 años.

Artículo 22.– Cómputo del tiempo de dedicación a la docencia.

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

tza arduraldiaren banaketa desberdina, ikasketa planei eta ikerkuntza beharrei lotutako irizpideetan oinarritu beharko dena, ikasturte osoan indarrean egongo diren kontratuei baino ez zaie aplikatuko. 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).

Irakasleak eman beharreko gutxieneko eskola ordu eta tutoretza orduz gain, Unibertsitateak lanaldiaren barruan beste zeregin batzuk betetzea agin dezake. Horrelakoetan, Estatuetan zehaztutakoari jarraitu beharko zaio eta, aldez aurretik, onespina eman beharko du Batzorde Parekideak.

23. artikulua.– Ordu-tegiak argitaratzea eta aldatzea.

1.– Ikasturte bakoitzaren hasieran, ikastegi, sail edo institutu bakoitzaren egutegia jakinaraziko da, eskola teoriko eta praktikoa, mintegi eta tutoretza edo ikasleei laguntza emateko asteko ordu-tegi pertsonalizatua zehaztuta eta jardueraren 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.

24. artikulua.– Udako oporrak.

Akademi egutegian udako oporraldia ere jasoko da: hilabetekoa izango da eta, edozelan ere, eskolalditik kanpo.

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

III. TITULUA IRAKASKUNTZAREN ETA IKERKETAREN PLANGINTZA

25. artikulua.– Planifikazio Batzordearen partaidetza irakaskuntzaren planifikaziorako proposamena egitean.

1.– Planifikazio Batzordea eratuko da, eta sindikatuekiko negoziazio eta kontsulta organoa izango da. Batzorde honi dagokio EHUK egindako arautegi proiektuei eta horiek ezartzeko irizpideei buruz sindikatuek egindako txostenak aztertzea, lan kontratuko langileak sartzeari eta lanpostuen zerrindari buruzkoak direnean.

al alumnado. 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. 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).

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.

Artículo 23.– 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 24.– Vacaciones de verano.

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.

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.

TÍTULO III PLANIFICACIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Artículo 25.– 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.

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

a) EHU lan kontratuarekin ari diren irakasle eta ikerlarien plantilla eta lanpostuen zerrenda osatzea;

b) Unibertsitatean lehen aldiz arituko diren irakasleak kontratatzeko prozedura;

c) Lan kontratuko irakasle eta ikerlariak kontratatzeko lan poltsak eratzea, irakasleen aldi baterako premiak betetzeko.

26. artikulua.– Irakaslana banatzeko irizpideak.

Irakaslana banatzeko organo eskuduna saileko kontseilua da. Irakaslea ados ez badago emandako irakaslarekin, auzibidera joateko aukera izango du, alde aurretik gora jotzeko errekurtoa jarrita Irakasleen errektoreordeari. Hala ere, bete egin beharko du emandako irakaslana, harik eta administrazioarekiko auzitarako epaitegiak erabakia hartu arte.

EHUko Estatutuetan eta Gobernu Kontseiluaren erabakietan zehaztutakoaren babesean, sailak honakoak hartuko ditu oinarri irakaslana banatzeko: irakasleak daukan irakasgai kopurua, horien arteko kidekotasuna, ordutegia egokitzeak aukera eta irakaslana behar bezala betetzeko kontuan izan beharreko gainontzeko gorabehera guztiak. Banaketa egitean ez da diskriminaziorik egingo saileko irakasleen artean.

27. artikulua.– Arduraldi partzialeko kontratazioa murriztea.

2005. urteko bigarren hiruhilabeteen, lan kontratuko Irakasleen eta Ikerlarien Lanpostuen Zerrendan hutsik dauden plazak betetzeko irizpideak negoziatuko dira, arduraldi partzialeko kontratazioa murrizte aldera.

IV. TITULUA PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

28. artikulua.– Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordea.

Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordea eratuko da.

29. artikulua.– Etengabeko prestakuntza.

Lan kontratudun irakasle eta ikerlariak gainontzeko irakasleen aukera berberak izango dituzte Irakasleen Hobekuntzarako Planean jasotako laguntzak hartzeko.

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) Procedimiento de contratación de profesorado de nuevo ingreso.

c) 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 26.– Asignación de docencia.

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 el Vicerrector 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.

Sin perjuicio de las disposiciones establecidas en los Estatutos de la UPV/EHU y en los acuerdos del Consejo de Gobierno, la asignación de docencia en el seno de los Departamentos se realizará teniendo en cuenta el número de asignaturas asignadas a cada profesora y profesor, la afinidad entre las mismas, su articulación horaria, 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.

Artículo 27.– Reducción de la contratación a tiempo parcial.

En el segundo trimestre del 2005, se acordarán en la Mesa de Negociación los criterios de conformación de plazas vacantes del PDI laboral al objeto de reducir la contratación a tiempo parcial.

TÍTULO IV FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 28.– Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del profesorado.

Se constituye la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del profesorado.

Artículo 29.– Formación Permanente.

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.

Horretarako aurrekontu saila bai irakasle funtzionarioentzat, bai lan kontratuko eta administrazio kontratundun irakasleentzat, izango da.

Aurrekontu hori eragindako guztien artean banatuko da, aldez aurretik sindikatuekin negoziatuta.

30. artikulua.– Euskalduntzea.

Irakasleen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordeak aztertuko ditu irakasleen euskalduntzerako emango diren euskara ikastaroen proposamenak (EHUK eginda-koak), eta euskara ikasteko liberazioetarako irizpideak zehaztuko.

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

31. artikulua.– Lizentziak eta baimenak ematea.

1.– Gobernu Kontseiluak arautuko ditu irakasleen eta ikerlarien lizentziak eta baimenak, hori guztia horien hobekuntzarako, prestakuntza osatzeko edo beste unibertsitate edo erakunde akademiko edo zientifikoe-kin lankidetzan aritzeko.

2.– Irakasle eta ikerlari ez doktoreen kasuan, Gobernu Kontseiluak, sindikatuekin negoziatu ondoren, doktore titulua lortzera bideratutako ikasketak amaitzeko xedez lizentziak lortzeko baldintzak arautuko ditu, 2004-2005 ikasturtea bukatu aurretik arautu ere.

3.– Irakasle eta ikerlari doktoreen kasuan, berriz, Gobernu Kontseiluak, sindikatuekin negoziatuta eta aipatutako epean, lizentziatarako baimenak arautuko ditu irakasle eta ikerlari horiek irakaskuntza eta ikerketa arloko programak edo jarduerak gara ditzaten beste unibertsitate batzuekin edo erakunde publiko edo pribatuekin (EHUK berak sortuak edo EHU partaide dutenak, zuzenean edo beste erakunde batzuen bitartez, edo unibertsitatearekin lankidetzan hitzarmenak dauzkatena).

4.– Hitzarmen honen eraginpeko irakasleek eskubi-dea 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.

5.– Era berean, unibertsitatean gutxienez hamazortzi hilabetez, baina hiru urtera heldu gabe, kargu akademikoren bat izan dutenek, hori bukatzean, aukera izango dute kargua betetzen zuten artean irakaskuntzan eskola gutxiago emateko zeukaten salbuespen beraz go-

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.

Artículo 30.– Euskaldunización.

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 euskara.

Cuando la Comisión se reúna a estos efectos contará con la presencia del Vicerrector de Euskera.

Artículo 31.– Regulación de la concesión de licencias y permisos.

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.– Antes de la finalización del presente curso académico 2004-2005, el Consejo de Gobierno regulará, previa negociación con la representación sindical, las condiciones en las que el personal docente e investigador no doctor podrá disfrutar de una licencia de estudio al objeto de completar los estudios conducentes a la obtención del título de Doctor.

3.– Dentro del plazo mencionado, el Consejo de Gobierno regulará, previa negociación con los representantes sindicales, las condiciones en las que el personal docente e investigador contratado doctor 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.

4.– El profesorado de todas las categorías docentes a las que se aplique el Acuerdo 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.

5.– Asimismo las personas que hayan desempeñado cargos académicos en la Universidad durante un mínimo de dieciocho meses y no alcancen los 3 años, tendrán derecho a disfrutar, al concluir el mismo, y durante un periodo máximo de 3 meses, de la misma situa-

zatzeko, gehienez ere hiru hilabetez, irakaskuntzaren eta ikerketaren arloko gaiak eguneratzeko.

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

32. artikulua.– Urte sabatikoa.

Irakasle iraunkorrek urte sabatikoa eskatu ahal izango dute sei urte eraman ondoren lanean EHU arduraldi osoan eta kategoria horretan. Hori guztia Irakasleen Gestiorako Arautegiari jarraituz (2004ko abendu-ren 21ean onartua Gobernu Kontseiluan).

V. TITULUA IRAKASLEEN EGONKORTASUNA

33. artikulua.– Egonkortasuna.

1.– Aldi baterako plazak iraunkor bihurtzeko prozesuan irakasle kontratatu iraunkorraren lanpostua sailekoa ez den lehiakide batek lortuko balu, lanpostu horretan kontratatuta dagoen saileko irakasleari irakasle kontratu legez jarraitzeko aukera eskainiko zaio, behin bakarrik eskaini ere. Dena dela, hori horrela egingo da behin-behineko izaeraz eta aurrekontuan horretarako dirurik badago. Amortizatu egingo da sailean sortzen den lehenengo plaza hutsa.

2.– Ikasturte hau (2004-2005) bukatu aurretik, Negoziario Mahaiarekin adostuko da EHUko irakasle kontratatuak egonkortu eta finkatzeko plana martxan jartzea.

VI. TITULUA ORDAINSARIAK

34. artikulua.– Ordainsariak.

1.– Arautegian gai hau garatu bitartean, hitzarmen honen eraginpeko irakasleen ordainsariek egitura hau izango dute:

1.1.– Oinarrizko soldata eta aparteko ordainsariak.

1.2.– Osagarriak.

- Antzinasuna.
- Doktore titulua.
- beste batzuk.

2.– Ordainsariaren osagarriak 36. eta 37. artikuluan zehaztutakoaren arabera onartuko dira.

ción de exención docente que venían disfrutando durante el desempeño del mismo, para su actualización docente e investigadora.

6.– 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 32.– 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 el 21 de diciembre de 2004.

TÍTULO V ESTABILIDAD DEL PROFESORADO

Artículo 33.– Estabilidad.

1.– En el proceso de transformación de plazas temporales en permanentes, con carácter provisional, y siempre que se doten los créditos presupuestarios correspondientes, si una plaza de Profesorado Contratado Permanente se cubre por una candidato/a no perteneciente al Departamento convocante, se ofertará a la persona contratada en dicha plaza, por una sola vez, su contratación nuevamente como profesorado contratado. Se amortizará la primera vacante que se produzca en el Departamento.

2.– Antes de la finalización del presente curso académico 2004-2005, se acordará en la Mesa de Negociación la puesta en marcha de un Plan de estabilización y consolidación del profesorado contratado de la UPV/EHU.

TÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 34.– Régimen retributivo.

1.– En tanto no se desarrolle en la normativa este apartado, las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio quedarán estructuradas de la forma siguiente:

1.1.– Salario base y Pagas extraordinarias.

1.2.– Complementos salariales.

- Por antigüedad.
- Por título de Doctor/a.
- otros.

2.– El reconocimiento de cualquier complemento retributivo se realizará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36 y 37.

35. artikulua.— Oinarrizko soldata eta aparteko ordainsariak.

1.— Oinarrizko soldata kategoriaren eta arduraldia-
ren arabera hilero hartzen den kopurua da. Kopuruak,
bestalde, I. eranskinean jasotakoak dira.

2.— Aparteko ordainsariak: urtean bi dira, ekainean
eta abenduan kobratzen dira, eta kopuruak I. eranski-
nean jasotakoak dira.

36. artikulua.— Osagarriak.

1.— Antzinasuna:

a) Arduraldi osoan kontratatutako irakasle eta iker-
lari kontratudunek antzinasunagatiko ordainsaria, hi-
rurtekoa, hartuko dute EHUn irakaskuntza edo iker-
ketaren arloan lanean emandako hiru urte bakoitzeko.
Osagarri horregatik hartuko dutena kasuan kasuko ki-
degoko karrerako funtzionarioei dagokien kopuru be-
ra izango da. Arduraldi partzialean ari direnek, ordea,
arduraldiaren araberrako zati proportzionala hartuko du-
te kontzeptu honegatik. Honek 2006ko urtarrilaren
1etik aurre izango ditu ondorioak.

b) Antzinasuna zenbatzean kontuan hartuko dira
beste edozein herri administraziotan betetako zerbi-
tzuak eta berdin izango dio karrerako edo bitarteko fun-
tzionario legez edo lan edo administrazioko kontratu-
dun legez bete izana zerbitzuok.

2.— Doktore tituluagatiko osagarria.— Arduraldi
osoa ari diren irakasle lankideek eta bitarteko irakas-
le kontratatuek doktore titulua lortzean eskuratuko du-
te osagarri hau. Arduraldi partzialean ari diren bitar-
teko irakasle kontratatuek eta irakasle elkartuek, ordea,
arduraldiaren araberrako zati proportzionala hartuko du-
te kontzeptu honegatik. Honek 2006ko urtarrilaren
1etik aurre izango ditu ondorioak.

3.— Beste osagarri batzuk.

a) Eusko Jaurlaritzak zehatz ditzakeenak, Euskal
Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko
3/2004 Legeak 34.1. artikuluan jasotakoa garatzetik
eratorriak irakaskuntza, ikerketa eta gestioaren arloan
egoki diren irizpideei jarraituz, betiere irizpide horiek
sindikatuaren ordezkariekin negoziatuta. Horien artean
hizkuntza merezimenduak egongo dira.

b) Gobernuak kontratu iraunkorreko irakasleentzat
zehatz ditzakeen irakats merezimenduagatiko osaga-
rriak (bosturtekoak) eta produktibitate osagarriak
(seiurtekoak), guztia Euskal Unibertsitate Sistemari bu-
ruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak 34.3. artikuluan
jasotakoa garatzeko. Osagarriok sindikatuaren ordezka-
riekin negoziatu beharko dira alde zurretik.

37. artikulua.— Kontratu kategorien araberrako ord-
ainsariak.

1.— Irakasle oso eta agregatuak.

Artículo 35.— 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 anexo I.

2.— Pagas extraordinarias: son dos al año en las cuan-
tías establecidas en el anexo I y se devengan los meses
de junio y diciembre.

Artículo 36.— Complementos salariales.

1.— por antigüedad:

a) El personal docente e investigador contratado en
régimen de dedicación a tiempo completo percibirá, en
concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios
prestados en el ámbito docente e investigador de la
UPV/EHU una cantidad igual a la percibida por las
funcionarias y funcionarios de carrera de su mismo gru-
po de titulación. El personal docente e investigador con-
tratado en régimen de dedicación a tiempo parcial per-
cibirá la parte proporcional- en función de su régimen
de dedicación- correspondiente a este concepto con efec-
tos de 1 de enero de 2006.

b) Para el devengo del complemento de antigüedad
se computarán, igualmente, los servicios efectivos pres-
tados indistintamente en cualesquiera Administracio-
nes Públicas, en calidad de funcionario de carrera o in-
terino, contratado administrativo o contratado laboral.

2.— Complemento de Doctor: el Profesorado Cola-
borador y el Profesorado Contratado Interino en régi-
men de dedicación a tiempo completo percibirá este
complemento cuando tenga el título de Doctor. El Pro-
fesorado Contratado Interino y el Profesorado Asocia-
do, contratado en régimen de dedicación a tiempo par-
cial, percibirá la parte proporcional- en función de su
régimen de dedicación- correspondiente a este concep-
to con efectos de 1 de enero de 2006.

3.— otros complementos:

a) Los complementos que el Gobierno Vasco pudie-
ra establecer, de acuerdo con los criterios que, previa
negociación con la representación sindical, considere
oportunos en torno a la docencia, investigación y la ges-
tión, entre los que se incluirán los méritos lingüísticos,
en desarrollo de lo previsto en el artículo 34.1 de la Ley
3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vas-
co.

b) Los complementos por méritos docentes (quince-
nios) y de productividad (sexenios) que el Gobierno pu-
diera establecer, previa negociación con la representa-
ción sindical, para las profesoras y profesores contrata-
dos permanentes, en desarrollo de lo previsto en el ar-
tículo 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sis-
tema Universitario Vasco.

Artículo 37.— Retribuciones por categorías contrac-
tuales.

1.— Profesorado Pleno y Agregado.

Irakasle oso eta agregatuen ordainsariak arautzean katedradun eta irakasle titularrentzat erabilitako irizpide berak erabiliko dira.

2.– Arduraldi osoko irakasle lankideak eta bitarteko irakasle kontratatuak.

a) Arduraldi osoan kontratatutako irakasle lankideek eta bitarteko irakasle kontratuek urtean izango duten kopuru gordina unibertsitate eskolako irakasle titularrek duten bera izango da.

b) Doktore titulua izanez gero, titulu hori izateagatik dagokien osagarria hartuko dute.

c) Aldi baterako irakasleen kasuan, ez dira ezarriko irakaskuntza merezimenduengatik osagarriak eta produktibitate osagarriak, hau da, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak 34.3. artikuluan jasotakoa garatzeko zehaztuak.

3.– Irakasle laguntzaileak.

Irakasle laguntzaileak eskolak ematen baditu, urtean hartuko duen ordainsari gordina unibertsitate eskolako irakasle titullarrari dagokionaren % 85 izango da, eta ez du hartuko doktore tituluagatik osagarria ez irakaskuntza merezimenduengatik osagarriak eta produktibitate osagarriak (Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak 34.3. artikuluan jasotakoa garatzeko zehaztuak). Irakasle laguntzaileak ez badu eskolarik ematen, kontratuaren lehenengo bi urteetan aurreko paragrafoan zehaztutako kopuruen % 75 hartuko du.

4.– Irakasle atxikiak.

Irakasle atxikiak, kontratatuta dagoen aldi guztian, urtean hartuko duen ordainsari gordina unibertsitateko irakasle titullarrari dagokionaren % 90 izango da, eta ez du hartuko irakaskuntza merezimenduengatik osagarriak eta produktibitate osagarriak (Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak 34.3. artikuluan jasotakoa garatzeko zehaztuak).

5.– Arduraldi partzialeko irakasle lankideak eta bitarteko irakasle kontratatuak.

Arduraldi partzialeko bitarteko irakasle kontratatuaren eta lan kontratadun irakasle elkartuaren ordainsariak indarreko arautegiaren eta arduraldiaren arabera-koak izango dira.

6.– Irakasle bisitariak.

Irakasle bisitariaren ordainsarietarako erreferentzia irakasle horren jatorrizko plazak hemengo unibertsita-

En la regulación de las retribuciones de las categorías de Profesoras o Profesores Plenos y Agregados se utilizarán criterios homogéneos a los establecidos para las Catedráticas o Catedráticos y Profesoras o Profesores Titulares.

2.– Profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Interino en régimen de dedicación a tiempo completo.

a) Las retribuciones del Profesorado Colaborador y Contratado Interino en régimen de dedicación a tiempo completo ascenderán a idénticas cantidades brutas anuales a las que corresponde al Profesorado Titular de Escuela Universitaria.

b) El profesorado que cuente con el título de Doctor, percibirá el complemento correspondiente a dicha titulación.

c) En el caso del profesorado temporal se excluirán en todo caso los complementos por méritos docentes y de productividad que se pudieran establecer en desarrollo de lo previsto en el artículo 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

3.– Ayudantes.

Las retribuciones del ayudante ascenderán, si colaboran en la impartición de docencia, al 85% de las que correspondan al Profesorado Titular de Escuela Universitaria, en cantidades brutas anuales, con exclusión en todo caso, del complemento de Doctor y de los complementos por méritos docentes y de productividad que se pudieran establecer en desarrollo de lo previsto en el artículo 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco. En el caso de que el Ayudante no colaborase en la impartición de la docencia las retribuciones ascenderán al 75% de las cantidades antedichas durante los dos primeros años de contratación.

4.– Profesorado Adjunto.

Las retribuciones del Profesorado Adjunto ascenderán durante la totalidad de su periodo de contratación al 90% de las retribuciones que correspondan al Profesorado Titular de Universidad en cantidades brutas anuales, con exclusión en todo caso, de los complementos por méritos docentes y de productividad que se pudieran establecer en desarrollo de lo previsto en el artículo 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

5.– Profesorado Asociado y Profesorado Contratado Interino en régimen de dedicación a tiempo parcial.

Las retribuciones del Profesorado Asociado, contratado laboralmente, y el Profesorado Contratado Interino a tiempo parcial, se acomodarán al régimen vigente en función de su régimen de dedicación.

6.– Profesorado Visitante.

El régimen retributivo del Profesorado Visitante tomará como punto de partida el de la categoría a que se

te sisteman izango lukeen kategoria izango da, hau da: irakasle titularrena edo katedradunarena.

7.– Irakasle emerituak.

Irakasle emerituen ordainsaria jardunean zeuden birtartean hartzen zuten ordainsariaren eta erretiro pensioaren artean dagoen aldearen arabera izango da. Hala ere, alde hori zehaztean, gehienez ere honakoak izango dira kontuan jarduneko ordainsarirako: 10 hiru-urteko, irakaskuntza osagarriko 5 tarte eta produktibitate osagarriko 5 tarte; ez dira kontuan izango osagarri indibidualak.

8.– Ikerlariak.

a) Unibertsitateen 6/2001 Legeari eta Irakasleen Gestiorako Arautegiari jarraituz, ikerlari kontratatu gutxieneko ordainsaria unibertsitate eskolako irakasle titularren parekoa izango da (doktore osagarri barik), baldin eta doktore titulua beharrekoa ez bada; aldiz, kontratuaren arabera nahitaezkoa bada doktore titulua izatea, gutxieneko ordainsaria unibertsitateko irakasle titularren parekoa izango da. Edozelan ere, ez dute hartuko irakaskuntza merezimenduengatik osagarriak eta produktibitate osagarriak (Euskal Unibertsitate Sistemari buruzko otsailaren 25eko 3/2004 Legeak 34.3. artikuluan jasotakoak garatzeko zehaztuak), eta arduraldi partziala badute, arduraldiaren arabera murrizketa izango dute (oinarri hartuta arduraldi osoari dagokion kasuan kasuko ordainsaria).

b) 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 ikerlariak deialdian zehaztutako ordainsaria hartuko dute.

38. artikulua.– Ordainsariak parekatzea.

1.– Hitzarmen hau sinatu ondoren, EHUK otsailaren 25eko 3/2004 Legeak, Euskal Unibertsitate Sistemari buruzkoak, 33.3. artikuluan zehaztutako ordainsari proportzionalak ordaintzeari ekingo dio. Ordainketa horiek honako epe eta proportzioetan egingo dira: 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera igoeraren % 60 ordainduko da (I. eranskineko ordainsarien taulan jasota dago), eta 2005eko urriaren 1etik aurrera, % 100 osatu arte falta dena (II. eranskineko ordainsarien taulan jasota dago).

Ondorio horietarako oinarri hartuko da arduraldi osoko irakasle lankideen ordainsaria.

2.– Arduraldi partzalean ari diren irakasle kontratuek eta irakasle elkartuek, ordea, arduraldiaren arabera zati proportzionala hartuko dute antzinasun

puede asimilar su plaza de origen con referencia a nuestro sistema universitario, bien como Profesor Titular o Catedrático.

7.– Profesorado Emérito.

Las retribuciones de las Profesoras y Profesores Eméritos vendrán establecidas por la diferencia entre las retribuciones que cobraban en activo y las cantidades percibidas como pensión de jubilación. Sin embargo, para calcular la cantidad anteriormente referida, las retribuciones percibidas en activo tendrán el límite de 10 trienios, 5 tramos del componente por méritos docentes y 5 tramos del complemento de productividad y se excluirán, en todo caso, los complementos retributivos individuales.

8.– Personal Investigador.

a) Las retribuciones del Personal Investigador contratado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades y este Reglamento de Gestión de Profesorado, serán, como mínimo, 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 productividad que se pudieran establecer en desarrollo de lo previsto en el artículo 34.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco, 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.

b) 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.

Artículo 38.– Equiparación salarial.

1.– Tras la aprobación del presente Convenio, la UPV/EHU procederá al abono de las retribuciones proporcionales a que se refiere el artículo 33.3 de la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco. El abono de dichas retribuciones se llevará a efecto en los plazos y proporciones siguientes: desde el 1 de enero de 2005 se abonará el 60% del incremento (tablas retributivas recogidas como anexo I), completándose hasta el 100% desde el 1 de octubre de 2005 (tablas retributivas recogidas como anexo II).

A estos efectos, se tomará como referencia del sueldo a tiempo completo el del profesorado colaborador.

2.– El Profesorado Contratado Interino y el Profesorado Asociado, contratado en régimen de dedicación a tiempo parcial, percibirá la parte proporcional- en fun-

eta Doktore tituluagatik kontzeptuengatik. Honek 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak (III. eranskineko ordainsarien taulan jasota dago).

3.– EHUko ordezkarien borondatea da, bai eta sindikatuena ere, irakasle guztien ordainsariak hobetzea. Horrela, bada, hitzarmen hau sinatu ondoren, negoziazioari eta beharrezko tramiteak egiteari ekingo zaio helburu hori lortu ahal izateko, betiere, otsailaren 25eko 3/2004 Legeak, Euskal Unibertsitate Sistemarenak, eskaintzan dituen baliabideak oinarri hartuta.

Hobekuntza horrek atzerako eragina izango du, hain zuzen ere 2005eko urtarrilaren 1etik aurrerakoa.

39. artikulua.– Ordainsariak gehitzea.

Euskal Herriko Unibertsitateko Langileen Lan Baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren menpeko irakasle eta ikerlariari ordainsarrietan, ordainketetan edo dirutan egindako beste edozein konpentsaziotan ezarritako edozein iguera hitzarmen honen eraginpeko langileei ere ezarriko zaie zuzenean.

VII. TITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK. LAN HARREMANA ETETEA ETA ESZEDENTZIAK

40. artikulua.– Ohar orokorrak.

1.– Aldez aurretik jakinarazita eta behar den moduan justifikatuz gero, langilea lanpostutik aldendu ahal izango da, artikuluko honetan adierazten diren arrazoiengatik eta zehazten diren epeetan.

2.– Aldi baterako kontratatuko langileen kasuan, lizentzia edo baimenok ezin izango dute kontratuko mugaeguna gainditu.

3.– Oro har, umeari bularra edo biberioia emateko etena eta adin txikikoak edo ezindu fisiko edo psikikoak zaintzeko lanaldiaren murrizketa kenduta, ezin izango da titulu honetan aurreikusitako etendura, lizentzia edo baimen bat baino gehiago aldi berean erabili. Hala ere, ezintasun iragankorra izanda, 52. eta 54. artikuluetan aipatzen diren baimenak hartu ahal izango dira, baldin eta osasun zerbitzuek onespena ematen badute.

4.– Oporraldiarekin batera ezin izango da baimen ordaindurik eduki.

5.– Honako lizentzia hauek ordainduak izango dira:

- Aitatasuna.
- Norbera edo senideak ezkontzea.
- Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
- Utziezineko zeregin publiko edo pertsonalak burutu beharra.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzea.

ción de su régimen de dedicación- correspondiente a los complementos de antigüedad y Doctorado con efectos de 1 de enero de 2006 (anexo III).

3.– Los representantes de la UPV/EHU y de las organizaciones sindicales, en su voluntad compartida de mejorar las retribuciones del profesorado en su conjunto, tras la firma del presente convenio se comprometen a iniciar la negociación y actuaciones precisas orientadas a materializar esta mejora mediante los mecanismos que ofrece la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

Los efectos iniciales de esta mejora se retrotraerán a 1 de enero de 2005.

Artículo 39.– Incremento de retribuciones.

Cualquier aumento salarial, remuneración o compensación económica que se aplique al personal docente e investigador sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la UPV/EHU será de aplicación inmediata al personal sujeto a este Convenio.

TÍTULO VII

LICENCIAS Y PERMISOS. SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS

Artículo 40.– Aspectos generales.

1.– La trabajadora o trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que en su caso se establece en el presente artículo.

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

3.– Con carácter general salvo en el supuesto de concurrencia de la pausa para lactancia y la reducción de la jornada por cuidado de menores o personas con minusvalías físicas o psíquicas, en ningún caso podrá simultanarse el disfrute de más de una de las modalidades de licencia, permiso o suspensión previstos en el presente Título. Sin embargo, la incapacidad temporal podrá simultanarse con los permisos a que hacen referencia los artículos 52 y 54 siempre y cuando vengán informados positivamente por los servicios médicos correspondientes.

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

5.– Serán retribuidas las licencias que se concedan por las siguientes causas:

- Paternidad.
- Matrimonio propio o de parientes.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- Deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Traslado o mudanza del domicilio habitual.

– Sindikatuen edo langileen ordezkari lanak.

– Umeari bularra edo biberoia ematea.

6.– Baimenak eman ahal izango dira ondoko egoeratan, betiere, hitzarmen honetan zehaztutakoari jarraituz:

– Honakoak zaintzeko: langilearekin bizi diren adin txikikoak, ezindu fisiko, psikiko edo sentsorialak, ezkontidea (edo izatezko bikotekidea) edo bigarren mailarainoko odol senideak, baldin eta gaixotasun larria edo drogamenpekotasuna badute, eta menpekotasuna izanez gero, hori sendatzeko bidean daudela frogatzen badute.

– Gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko.

– Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketen azterketak egiteko.

– Medikuaren kontsultara, tratamendura edo azterketara joateko.

– Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesionaletara edo kidego, elkarte edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joateko baimena.

– Hautetsi izanagatik bete beharreko zereginak.

– Norbere kontuetarako.

7.– 54. eta 56. artikuluetan araututako baimenak eskuratu ahal izateko, dagokion organoak eman beharko du onespena. Baimenoi uko eginez gero, Batzorde Parakideari horren berri emango zaio zazpi eguneko epean, gehienez.

41. artikulua.– Aldi baterako ezintasuna.

1.– Langileek aldi baterako ezintasuna izango dute gaixotasun edo istripuren batek zereginak ohi bezala betetzea eragozten dienean, baldin eta egoera hori osasun zerbitzuen baja agiriaz egiaztatzen bada. Langileak egoera horretan jarraituko du alta agiria jaso arte.

2.– Langileak gaixotasun edo istripuak sortutako aldi baterako ezintasuna duenean, EHUK ordainsariaren % 100eraino osatuko ditu langileak prebisio sistemaren arabera jasotzen dituen ordainak. Osagarri hori gehienez ere hamazortzi hilabeteen ordainduko dio unibertsitateak, betiere langilearen kontratuak indarrean jarraitzen badu.

3.– Hamazortzi hilabeteak igarota, langileak epe horretan ezintasun iraunkorreko graduren bat aitortzea eskatu badu, eskubidea izango du aurreko atalean adierazitako ordainak jasotzeko, harik eta alta agiria jaso (ezintasuna aitortu zein ez aitortu) edo hil arte.

Ezintasun iraunkor osoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia aitortzen zaionean, langileak ordain ho-

– Ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

– Lactancia.

6.– Podrán concederse permisos, en los términos y condiciones previstos en este Convenio, en los siguientes supuestos:

– Cuidado de menores, minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y cónyuge (o pareja de hecho) o parientes por consanguinidad hasta el segundo grado, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan la trabajadora o el trabajador.

– Atención de familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

– Realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados.

– Asistencia a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.

– Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, deportivo, asociativo o sindical.

– Atención de funciones derivadas de cargo electivo.

– Por asuntos propios.

7.– El disfrute de los permisos regulados en los artículos 54 y 56 estará condicionado a su concesión por el órgano correspondiente. En caso de denegación, se dará cuenta a la Comisión Paritaria en plazo máximo de siete días.

Artículo 41.– Incapacidad Temporal.

1.– Se encontrará en incapacidad temporal el personal, en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria y se extenderá hasta el alta médica correspondiente.

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

3.– Agotado el mencionado período máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo la trabajadora o trabajador hubiera solicitado la declaración de algún grado de incapacidad permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el apartado anterior, hasta que fuera dado de alta médica con o sin declaración de incapacidad o por fallecimiento.

En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran

riek jasotzeko eskubidea izango du Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak emandako erabakian ondorio ekonomikoetarako aipatzen den egunaren bezperatik hasita.

Data horrek atzerako eraginak dituenean, hortik aurrera ordaindutako osagarrien zenbatekoa kendu egingo zaio 65.2. artikuluaaren arabera jaso beharreko kalte-ordainari.

4.– Aldi baterako ezintasunean hamazortzi hilabete baino gehiago emanda, langilea osatzeko aukerarik ikusiko balitz —hau da, ezintasun iraunkorraren aitorpena eskatzeko arrazoirik ez egon arren, langileak aldi baterako ezintasuna balu bere zereginak ohi bezala betetzeko— langileari prestazioen osagarria ordaintzen jarraituko du unibertsitateak, alta jaso arte. Batzorde Parakideari horren berri eman beharko zaio.

5.– Gaixotasun edo istripuagatik lizentziaz dagoen bitartean, langileak irabazpiderik ematen dion edozelako lana egingo balu, EHUK ez dio ezer ordainduko, langileak diziplina erantzukizuna izango du, eta gainera itzuli egin beharko du bidegabe jasotako dirua.

6.– Gaixotasun edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna borondatez edo justifikaziorik gabe luzatzen duen langileak diziplina erantzukizuna izango du, izan litzakeen bestelako erantzukizunez gainera.

42. artikulua.– Haurdunaldia, erditzea eta umeari bularra edo biberoia ematea.

1.– Emakume langileak eskubidea izango du haurdunaldi eta erditzeagatik atsedenaldira hartzeko, hamazazpi aste gehienez ere. Langileak gura duen moduan banatuko ditu asteok, baina horietatik sei erditu eta segituan hartu beharko ditu betiere. Epe horretan langileak aldi baterako ezintasuna edukiz gero, tarte hori ez da kontuan izango atsedenaldira gehienez egon daitekeen eperako.

Langilea amatasun egoeran dagoen bitartean, EHUK ordainsariaren % 100eraino osatuko ditu bere prebisio sistemaren arabera jasotzen dituen ordainak, baldin eta unibertsitatean jasotzen duen ordainsaria baino txikiagoak badira.

Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotz gero, atsedenaldira 3 aste luzeago izango da bigarren umeagatik eta bi aste luzeago hurrengo bakoitzagatik.

2.– Erditu osteko sei asteak amak nahitaez hartu beharko ditu, baina aita nahiz ama lanean daudenean eta emakumeak hala erabakitzen duenean, aitak atsedenaldira 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.

invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la Resolución dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Cuando esta fecha tuviera carácter retroactivo, el importe a que asciendan los complementos abonados desde la misma serán deducidos de la indemnización a que tuviera derecho a percibir en aplicación del artículo 65.2.

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 hasta la fecha en la que se produzca el alta. De esta circunstancia se informará a la Comisión Paritaria.

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

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

Artículo 42.– Gestación, alumbramiento y lactancia.

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

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

En caso de parto múltiple, el período de descanso se ampliará en 3 semanas más por el segundo hijo, y dos semanas por cada uno de los siguientes.

2.– Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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.

Atsedenaldea amak eta aitak batera hartuz gero, biek hartutako zatiak, guztira, ezin izango dira 17 aste baino gehiago izan, edo, ume bat baino gehiagoko erditzea izan bada, horren arabera legokiokeen aste kopurua baino luzeagoa.

3.– Aitak atsedenalditik gutxienez lau aste hartuko balitu, gainera, beste aste bi ere hartzeko eskubidea izango luke.

4.– Ama hilez gero, aitak eskubidea izango du amak hartu ez duen atsedenaldiaren zatia hartzeko, umea zaintzeko.

5.– Era berean, emakumeak eskubidea izango du lanaldian ordubeteko etenaldia egiteko hamar hilabete-tik beherako umeari bularra edo biberioa emateko. Erditze berean ume bat baino gehiago jaiotz gero, etenaldia ordu biko izango da, eta hori ere zati bitan banatu ahal izango da.

Etenaldia egin beharrean, emakumeak eguneko lanaldia laburtu ahal du, neurri berean eta helburu horretarako. Umeari biberioa emanaz gero, etenaldia hartzeko edo lanaldia laburtzeko eskubidea aitak erabili ahal izango du, aurretik behar bezala eskatu eta justifikatuz gero. Eskaria egitean aitak egiaztatu egin behar du ama lanean dagoela eta uko egin diola lizentzia hartzeari, edo ezin duela hartu.

Emakumeak bi aukera izango ditu: edo aurreko paragrafoetan aipatutako lizentzia hartzea, edo denbora hori gehitzea artikuluko honetako lehen paragrafoan aipatutako atsedenaldiari. Gogoan izan behar da, nolahi ere, bakarrik hartuko direla kontuan emakumeak zerbitzuan benetan emango lituzkeen egunetako orduak. Hori dela eta, eskaria egitean langileak adierazi behar du ea umeari hamargarren hilabetea betetzeko geratzen zaion denboran lizentzia, baimen, opor edo eszedentziarik hartuko duen, hartara epe horiek kontuan ez hartzeko.

Emakumeak, bestalde, aukera izango du lanaldi osoa etenik gabe betetzeko, betiere saileko zuzendariak onepena ematen bada.

6.– EHuko emakume langileek, halaber, eskubidea izango dute egunean ordu biko lizentzia hartzeko erditu aurreko gimnasia egiteko, bi hilabetez gehien dela, eta medikuak hala aginduz gero.

Kasu berezietan epe hori luzatu ahal izango da, medikuak hala gomendatuz gero.

Langileak oporrak gehitu ahal izango dizkio ama izateagatik dagokion atsedenaldiari eta umeari bularra edo biberioa emateko lizentziari, nahiz eta oporraldiari dagokion urte naturala amaituta egon. Kasu horretan

En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 17 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

3.– Si conforme a lo anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas del período de descanso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4.– En el caso de fallecimiento de la madre, y con el fin de atender al cuidado del hijo o hija, el padre tendrá derecho a disfrutar del período de descanso no consumido por la madre.

5.– Asimismo, la mujer tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a lactancia natural o artificial de su hijo o hija menor de diez meses. En el supuesto de parto múltiple, la duración de dicha pausa será de dos horas, siendo igualmente divisible en dos fracciones.

La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción equivalente de la jornada ordinaria de trabajo con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral, para el caso de lactancia artificial, podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de esta licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia prevista en los párrafos precedentes o acumular el tiempo resultante a la licencia al período de descanso por maternidad prevista en el párrafo primero de este artículo. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de 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 se cuente con el Visto Bueno del Director Directora del Departamento.

6.– Las empleadas tendrán igualmente derecho a una licencia de dos horas diarias para gimnasia pre-parto y durante un período máximo de dos meses, previa prescripción facultativa.

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

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora al período de descanso por maternidad y, en su caso, la licencia por lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período

emakumearen ordezkoa egiten ari den langileari kontratua luzatuko zaio hura itzuli arte. Oporrak gehitu nahi izanez gero, jarraian hartu beharko dira, atsedeenaldien ostean edo umeari bularra edo biberioia emateko lizentziaren ostean, langilea bere lanpostura itzuli barik.

43. artikulua.– Aitatasun lizentzia.

Ama erditzean aitak eskubidea izango du bost laneguneko lizentzia hartzeko, denak segidan edo ez, baina, betiere, emakumea erditu ondorengo hamabost egunen barruan.

Erditzeak arazoak sortuko balitu amaren edo haurraren koadro klinikokan, edo erditzea aitaren bizilekutik 150 km baino urrunago izango balitz, aitak beste bi lanegun hartu ahal izango ditu.

44. artikulua.– Adopzioa.

a) Sei urterainoko umea adoptatu edo hartuz gero (behin betiko nahiz adoptatu aurretik), langileak hamazazpi asteo atsedena dia hartzeko eskubidea izango du. Hamazazpi asteo segidan hartu beharko ditu. Ume bat baino gehiago adoptatu edo hartuz gero aldi berean, lizentzia hori hiru aste luzeago izango da bigarren umeagatik, eta aste bi gehiago hurrengo ume bakoitzeko, umea hartzeko erabaki administratibo edo judizialaren datatik edo umea adoptatzeko erabaki judizialaren datatik hasita, interesatuak gura duen moduan. Sei urte gorako adin txikikoa adoptatu edo hartzeagatik hartu ahal izango den atsedena dia, halaber, hamazazpi asteo izango da adin txikikook ezintasun edo gutxitasunen bat dutenean edo, egoera edo esperientzia pertsonal bereziengatik edo atzerritarrek izateagatik, aparteko oztopoak daukatenean gizartean edo familian txertatzeko, gizarte zerbitzuek hori behar bezala egiaztatzen badute.

b) Aita eta ama lanean egonez gero, atsedena dia euren gura duten moduan banatuko dute. Aldi berean edo bata bestearen atzetik hartu ahal izango dute, baina dena jarraian etenik egin gabe. Atsedena dia amak eta aitak batera hartuz gero, biek hartutako zatiak, guztira, ezin izango dira 17 aste baino gehiago izan, edo, ume bat baino gehiago adoptatu edo babespean hartu badute aldi berean, horren arabera legokiokeen aste kopurua baino luzeagoa.

c) Atzerriko umeak adoptatuz gero, aita eta ama umearen herrira joan behar direnean adopzioaren aurretik, atal honetan aurreikusitako atsedena dia adopzioa aitortzen duen erabakia baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

d) Aitak erabakiko balu gutxienez lau asteo atsedena dia hartzea, gainera, beste aste bi ere hartzeko eskubidea izango luke.

corresponda, prorrogándose el contrato de la persona sustituta por el periodo correspondiente. Esta acumulación debe realizarse inmediatamente después del período de descanso por maternidad o, en su caso, de la licencia por lactancia, sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo.

Artículo 43.– Licencia por paternidad.

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

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

Artículo 44.– Adopción.

a) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por el segundo hijo/a y dos semanas más por cada uno/a de los/as siguientes, contadas a la elección del interesado o interesada, 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 del descanso será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias o por sus experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

b) En caso de que la madre y el padre trabajen, el descanso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

c) 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 de la adoptada, el descanso previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

d) Si conforme a lo anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de descanso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

Langileak oporrak gehitu ahal izango dizkio adopzioagatik dagokion atsedendialdiari, nahiz eta oporraldia-ri 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, atsedendialdiaren ostean, langilea bere lanpostura itzuli barik.

45. artikulua.– Norbera edo senideak ezkontzea.

1.– Langilea ezkonduz gero, hoguei eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ezkondu aurretik edo ostean hartu ahal izango ditu, baina betiere ezkontza eguna tartean hartuta.

Langileak oporre gehitu ahal izango die lizentzia hau, oporren aurretik edo ostean, baina langileak gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio asmo hori dagokion organoari.

2.– Era berean, bikotekidearekin modu iraunkorrean bizi hasten diren langileek (ezkondu gabeko bikoteek) lizentzia hau hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta egoera hori frogatzen badute interesatuak errol-datuta dauden udalaren elkarbizitza ziurtagiriaren bidez, edota Elkarte Zibilen Udal Erregistroak emandako agiriaren bitartez, halako erregistrorik dagoenean.

Ezin daiteke ezkontza edo elkarbizitzako beste lizentziarik hartu harik eta 6 urte igaro arte, baina ez inolaz ere bikotekideak berberak baldin badira.

3.– Langilearen gurasoak, aita-amaginarrebak, nebarrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, ilobak edo aitaita-amamak ezkontzen direnean, langileak egun bateko lizentziarako eskubidea izango du. Egun hori ezkontza egunean hartu beharko du, eta ospakizuna bere bizilekutik 150 kilometro baino urrunago egingo baltz, lizentzia hiru egunekoa izango litzateke.

46. artikulua.– Senideen istripu, gaixotasun larri edo heriotza.

1.– Egoera horietan honako lizentziak hartuko dira:

a) Bost lanegun, ezkontidearen edo bikotekidearen, seme-alaben edo langilearekin bizi diren gurasoen istripu edo gaixotasun larriagatik.

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 istripu edo gaixotasun larri egiaztatuegatik, edo, urrunagokoa izan arren, langilearekin bizi den senidearen heriotzagatik.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora o el trabajador al período de descanso por adopción y, 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 sin que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo.

Artículo 45.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

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

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

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

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

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

Artículo 46.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– La licencia tendrá la siguiente duración:

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

b) Tres días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

c) Dos días laborables en el supuesto de enfermedad grave justificada de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

Aipatutako lizentzietan, beste lanegun bi ere hartu ahal izango dira gertaerak langilearen bizilekutik 150 km baino gehiagora izan badira.

Aurreko paragrafoetan adierazitakoa argitzeko, honakoak joko dira gaixotasun larritzat:

* Osasun zentro batean ingresatuta egotea (ingresuak dirauen bitartean).

* Anestesia osoaz egindako ebakuntza.

* EHUko Osasun Zerbitzuak larritzat jotzen dituen gaixotasunak.

* Ospitalizazioaz egindako ebakuntzaren ostean gaixoak etxean sendatzen eman beharreko aldia, baldin eta EHUko Osasun Zerbitzuak uste badu senideak zainketa premia daukala, ebakuntzaren ezaugarriak kontuan hartuta.

2.- Bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukan senideren baten gaixotasun larrian, langileak bigarren lizentzia bat hartu ahal izango du, bestearen iraupen berekoa, lehen lizentzia amaitu eta handik hogeita hamar egunera. Halakoetan ezin izango da aplikatu langilearen bizilekutik 150 kilometrorra edo urrunago gertatzen diren arazoetarako luzapena.

Hala ere, heriotza aurreko gaixotasunen kasuan bigarren lizentzia automatikoki hartu ahal izango da: nahikoa izango da langileak ahoz edo telefonoz bere lanlekuan jakinaraztea, eta ez da beharrezkoa izango lehengo lizentzia amaitzen denetik hogeita hamar egun pasatzea.

3.- Artikulu honetan arautzen diren lizentzietako egunak, gertaerak jazotzen direnean hartu beharko dira nahitaez.

47. artikulua.– Utziezineko zeregin publiko edo pribatuak bete beharra.

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

2.– Edozelan ere, honakoak joko dira utziezineko zeregin publiko edo pertsonaltzat:

a) Epaitegira, polizia-etxera, gobernu zibiletara joateko deiak, nortasun agiri nazionala edo pasaporte agiteko gestioak; erakunde ofizialetan erregistratu edo ziurtagiriak eskatzea.

b) Ezindu fisiko edo psikikoak diren bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasuna daukan senideei euren egoera bereziei lotutako trami- te zehatzak egitera laguntzea.

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

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes supuestos de hecho:

* Internamiento en un Centro Sanitario (por el tiempo que dure dicho internamiento).

* Intervención quirúrgica con anestesia total.

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

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

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

Artículo 47.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

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

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

c) Gida baimena egiteko azterketa edo berori berri-
tzeko tramitea egitea.

d) Notaritzako tramiteak edo eginbeharrak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko tramiteak.

f) Gobernu organoen eta haien menpeko batzordeen
bileratara joatea, langilea horko kargudun hautatua ba-
da, adibidez zinegotzia, diputatua, batzarkidea edo le-
gebiltzarkidea.

g) Seme-alaben irakasle tutoreekin bilera egiten joa-
tea. Lizentzia hau gehenez urtean lau ordukoa izango
da.

48. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzea.

Ohiko etxebizitzaz aldatuz gero, langileak bi lane-
guneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baldin
eta etxebizitza berria udalerrri berean badago, eta hiru
egunekoa, berriz, beste udalerrri batera badoa. Dena de-
la, erroldatze ziurtagiria aurkeztu beharko du langileak
hori justifikatzeko.

49. artikulua.– Sindikatu baten ordezkaria izateko
lizentzia.

Sindikatuaren edo langileen ordezkariak eskubidea
izango dute dagokien lizentzia hartzeko Euskal Admi-
nistrazio Publikoko langileen eskubide sindikalen oi-
narrizko hitzarmenean ezarritako baldintza, epe, bete-
behar eta aginduekin bat etorritik.

50. artikulua.– Honakoak zaintzeko baimena: lan-
gilearekin bizi diren adin txikikoak, ezindu fisiko, psi-
kiko edo sentsorialak, ezkontidea (edo izatezko bikote-
kidea) edo bigarren mailarainoko odol senideak, baldin
eta gaixotasun larria edo drogamenpekotasuna badute,
eta menpekotasuna izanez gero, hori sendatzeko bidean
daudela frogatzen badute.

Langileak lanaldia (eskola orduak, tutoretza orduak
eta gainerako betebeharrei dagozkienak) murrizteko
baimena eskatu ahal izango du honako kasu hauetan:
zaintza legala izateagatik langileak zuzenean jagon be-
har duenean hamabi urtetik beherako adin txikiko ume-
ren bat edo aparteko arreta behar duen adineko bat, lan
ordaindurik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo
sentsoriala, edota gaixotasun larri eta luzea edo droga-
menpekotasuna duen eta sendatzeko bidean dagoela fro-
gatzen duen ezkontidea (edo izatezko bikotea) edo 2.
mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza ahaidetasu-
na daukan senidea, edo maila handiagoa izanik langi-
learekin bizi bada. Lanaldia bosten bat, heren bat edo
erdiraino murriztu ahal izango du, eta horren arabera
ordainsaria ere gutxiko zaio kontzeptu guztietan.

Aurreko paragrafoan esandakoa gorabehera,
% 65etik gorako edo pareko ezintasuna duen seme-ala-
barik izanez gero, langileak ohiko lanaldia heren bat
murriztea eskatu ahal izango du. Hala eginez gero, or-

c) Examen o renovación del carné de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en organismos oficiales.

f) Asistencia a reuniones de Órganos de Gobierno y
comisiones dependientes de los mismos, de las que se
forme parte en calidad de cargo electivo como Conce-
jal/a, Diputado/a, Juntero/a o Parlamentario/a.

g) Asistencia a reuniones con el profesorado tutor
de los/as hijos/as, con un máximo de 4 horas anuales.

Artículo 48.– Licencia por traslado o mudanza del
domicilio habitual.

Con motivo de efectuar el traslado o mudanza de su
domicilio habitual, el personal tendrá derecho a una li-
cencia de dos días laborables de duración, siempre que
se realice dicho traslado o mudanza en el mismo mu-
nicipio, y de tres días si se realiza en municipio distin-
to, siempre justificándolo con el certificado de empa-
dronamiento correspondiente.

Artículo 49.– Licencia por ejercicio de funciones de
representación sindical.

La licencia por ejercicio de funciones de representa-
ción sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar
de la correspondiente licencia de conformidad con las
circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones esta-
blecidas en el Acuerdo Marco de derechos sindicales de
la Administración Pública Vasca.

Artículo 50.– Permiso por cuidado de menores, per-
sonas con minusvalías psíquicas, físicas o sensoriales y
cónyuge (o pareja de hecho) o parientes por consangui-
nidad hasta el 2.º grado, con enfermedad grave o dro-
godependencia en proceso acreditado de rehabilitación
que convivan con el trabajador trabajadora.

El personal que, por razones de guarda legal tenga
a su cuidado directo algún menor o alguna menor de
doce años, anciano que requiera especial dedicación,
persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no
desempeñe actividad retribuida, o bien tenga a su cui-
dado al cónyuge (o pareja de hecho) o pariente por con-
sanguinidad o afinidad hasta el 2.º grado, o aún de gra-
do más lejano si mediara convivencia, que padezca en-
fermedad grave continuada o sea drogodependiente en
proceso acreditado de rehabilitación, podrá solicitar un
permiso consistente en la reducción de la jornada ordi-
naria de trabajo aplicable a las horas lectivas, a las de
tutoría y al resto de las obligaciones de la trabajadora
o el trabajador, en un quinto, en un tercio o en la mi-
tad de su duración, con la consiguiente reducción propo-
rcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Si 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

dainsaria seiren bat gutxituko zaio kontzeptu guztietan.

51. artikulua.— Gaixotasun kronikoa edo mugitzeko arazoak dauzkaten senideak zaintzeko baimena.

Langileak zaindu edo atenditu behar dituztenean mugitzeko arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko senideak —edo urrunagokoak, langilearekin biziz gero— eskubidea izango du urtean berrogeita hamar ordurainoko baimen ordaindua hartzeko. Horretarako, medikuaren agiriaz egiaztatutako beharko da senidearen egoera.

Oro har, baimen horrekin langileak egunean bi ordu hartu ahal izango ditu gehienez ere, eta hori kontuan hartuko da irakasleen ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik.

52. artikulua.— Langileak betetzen duen zeregin edo lanpostuarekin lotura zuzenik ez duten ikasketen azterketak egiteko baimena.

Baimenak gutxienez iraungo du azterketa lekura joateko behar den denbora, gehi azterketa egiteko behar dena gehi ordubete. Gehienez, egun bat iraungo du. Baimen hori ordaindu egingo da.

53. artikulua.— Osasun kontsulta, tratamendu eta azterketak egiteko baimena.

Langileek eskubidea izango dute osasun kontsulta, tratamendu edo azterketak egitera joateko lanorduetan, bere buruarentzat edota 16 urtetik beherako seme-alabentzat edota ezinduek diren edo 65 urtetik gorakoak diren gurasoentzat langileekin bizi badira. Langileak dagozkion ziurtagiriak aurkeztu beharko ditu, eta bete beharreko baldintza izango da osasun zentro horiek lan orduetatik kanpokoa kontsulta ordurik ez izatea.

Baimen hori gehienez ere lau ordukoa izango da, behar bezala justifikatutako salbuespenetan izan ezik, eta beti izango da ordaindua.

54. artikulua.— Ekitaldi edo bilera zientifiko, tekniko edo profesioaletara edo kidego, elkarte edo sindikatuen ekitaldi edo bileretara joateko baimena.

1.— Langileak baimena eskatu ahal izango du joateko biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, erakusketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi edo goi mailako kirol lehiaketetara eta bestelako ekitaldi zientifiko, tekniko edo profesioaletara nahiz kidego, elkarte edo sindikatuenetara, betiere zerbitzuaren premiekin bat etorritik, eta errektoreak, gerenteak edo organo eskudunak baimena emanaz gero.

2.— Langileak baimena eskatu arren horrek ez dio eskubiderik emango inongo ordainik jasotzeko ezein kon-

en tal caso la reducción de las retribuciones la equivalente a un sexto de las que se vinieran percibiendo en todos los conceptos.

Artículo 51.— Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o 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 la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

Artículo 52.— 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 la realización del examen y una hora. Este permiso será retribuido.

Artículo 53.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

Artículo 54.— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, deportivo, asociativo o sindical.

1.— Podrá concederse permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposio, 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 Excmo. y Magfco. Sr. Rector, Gerente u órgano competente determinado al efecto.

2.— El permiso solicitado por iniciativa propia no causará derecho al abono de indemnización alguna por

tzepturengatik, ezta dietak, bidaia, egonaldia edo izen ematea ordaintzekorik ere. Horiek langilearen kontu joango dira.

3.– Aurreko paragrafoan adierazitakoak kenduta, artikuluko honetan araututako baimena ordaindua izango da.

4.– Baimen hau gehienez ere 14 eguneko izango da urtean.

55. artikulua.– Kargu hautetsia izateak sortutako zereginak betetzeko baimena.

Erakundeetako hautetsiak diren langileek eskubidea izango dute hortik sortutako zereginak betetzeko (hitzarmen honetako 21 f) artikuluan aipatzen diren egoeretan ez badaude), zeregin horietarako behar duten denboran, baina gehienez ere urteko lanaldiaren ehuneko hamar hartuta.

Baimen hori ez da ordaindua izango, eta langileak errekueratu egin beharko ditu ordu horiek. Edozelan ere, langileok euren eskola eta tutoretza orduak bete beharko dituzte.

Egoera horretan dauden irakasleek ohiko lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute. Bosten bat, heneren bat edo erdiraino murriztu ahal izango dute, eta horren arabera ordainsaria ere gutxiko zaie kontzeptu guztietan. Murrizketa eskatuz gero, langileari eskola orduak, tutoretza orduak eta gainerako eginbeharrak gutxituko zaizkio, berak eskatutako neurrian.

56. artikulua.– Norbere kontuetarako baimena.

1.– Tartean oso arrazoi sendoak egon ezean, norbere kontuetarako baimena langilea jardunean hasi eta urte batera baino ezingo da eskatu.

Norberaren kontuetarako 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 lehen egunetik hasiko dira zenbatzen; beraz, langileak hiru hilabete hartzen baditu jarraian, ezin izango du halako beste baimenik hartu egun horretatik bi urte igaro arte. Denbora gutxiagoko baimena hartzen denean ere baimenaren lehen egunetik hasiko da epea zenbatzen, eta egun horretatik bi urte betetzen denean hartu ahal izango dira berriro norbere kontuetarako baimenak, hiru hilabete betetzeko geratzen den denbora bete arte.

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 un máximo de 14 días acumulados en un período de un año.

Artículo 55.– Permiso para atender funciones derivadas de cargo electivo.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 21 f) de este Convenio Colectivo, por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

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.

Los trabajadores y trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos. Esta reducción comportará la reducción en la proporción solicitada de las horas lectivas, de tutoría y del resto de las obligaciones de la trabajadora o trabajador.

Artículo 56.– Permiso por asuntos propios.

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

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatuz gero, lau hilabete hartu ahal izango dira jarraian eta urtean behin.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, lanaldia gehienez 1/3 murriztu ahal izango du langileak, betiere ordainsaria horren arabera gutxiturik.

2.– Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdien azterketak egiteko. Baimena azterketetara joateko adinakoa izango da.

Era berean, langileari baimena emango zaio bisita egiteko askatasunaz gabeturik dauden 2. mailarainoko odol senideei. Baimena bisita egiteko adinakoa izango da, betiere lanorduetatik kanpo egitea ezinezkoa bada.

Atal honetan aipatuko baimenak ez dira ordainduak izango, baina gerta liteke errekuperatu behar izatea, sailleko zuzendariak agintzen duenaren arabera, zerbitzuaren premiak aintzat hartuta. Edozelan ere, langileok euren eskola eta tutoretza orduak bete beharko dituzte.

3.– Kontratu iraunkorra daukan langileak lanaldia murriztea eskatu ahal izango du, erdia edo heren bat, ordainsaria proportzioan gutxiturik, hirurtekoak barne. Lanaldia murrizten bazaio, langileak ezin izango du murriztutako denboran bestelako lanik egin, ordaindua izan zein ez.

Murrizketa gutxienez urtebetekoa izango da. Baimenaren denbora behin pasatuta, ezin izango da halako beste eskaririk egin harik eta hiru urte igaro arte aurrekoa amaitu zenetik. Baimen hau eskatu ahal izateko, langileak gutxienez bi urte eraman beharko ditu jardunean unibertsitatean.

4.– Bestalde, unibertsitate honetan 5 urtetik gorako antzintasuna duten langileek sei hilabete edo urte beteko baimen ordaindu gabea eskatu ahal izango dute. Baimen mota hau bateraezina da beste edozein jarduera ordaindurekin. Baimen hau ezin izango da berriro eskatu zerbitzuan beste bost urteko antzintasuna lortu artean, aurreko baimena amaitu zenetik kontatzen hasita.

5.– Baimen hau ematea edo ez ematea zerbitzuaren premien menpe egongo da beti.

57. artikulua.– Zerbitzu harremana etetea askatasunaz gabeturik egoteagatik.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, podrán concederse 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 hasta 1/3 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 ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas.

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

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por la Directora o el Director de Departamento, atendiendo a las necesidades del 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.– Asimismo, las trabajadoras y los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos 5 años en esta Universidad podrán solicitar un permiso no retribuido por seis meses o 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.– La concesión de este permiso estará siempre subordinada a las necesidades del servicio.

Artículo 57.– Situación de suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

Askatasunez gabeturik egoteagatik zerbitzu harremana aldi baterako etenda daukan langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, kondena epairik ematen ez den bitartean.

Langileak ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du harik eta kartzelaratzeko agindua eman arte.

58. artikulua.— Ezintasun iraunkorraren aitortpena, lanpostua gordeta.

Gizarte Segurantzak daukan langileari ezintasun iraunkorra (osoa, erabatekoa edo baliaezintasun handia) aitortzen bazaio, eta Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak emandako erabakian beren-beregi adierazten bada langileak etorkizunean hobera egin lezakeela, eta, beraz, lanera itzultzeko moduan egon, langileari gorde egingo zaio lanpostua, gehienez ere urte birako. Kasu horretan langileak hogeita hamar eguneko epea izango du lanera itzultzeko, Gizarte Segurantzak langilearen osasun egoera aldatu dela dioen erabakiaren jakinarazpenaren datatik kontatzen hasita.

Hitzarmen honetako 65.2. artikuluan aipatzen diren kalte ordainak ez dira ordainduko kasu honetan. Salbuespen bakarra egongo da: goian adierazitako epea bukatu ondoren langilearen ezintasun egoera ez aldatzea, eta, beraz, lanpostua ez itzultzea. Une horretatik aurrera kalte ordaina jasotzeko eskubidea izango du, lehengo aldiz onartu zitzaion ezintasunaren arabera, hain zuzen.

59. artikulua.— Ordutegia malgutzea familia eta lana bateragarri egiteko.

Langileak zaindu edo atenditu behar dituzten mugitzeko arazoak edo gaixotasun larri luzea duten bigarren mailarainoko odol senide edo ezkon senideak —edo urrunagokoak, langilearekin biziz gero— eskubidea izango du ordutegi malgua izateko eta hori kontuan hartu beharko da irakasleen ordutegiak egiterakoan. Horretarako, medikuaren agiriak egiaztatu beharko da senidearen egoera. Edozelan ere, ordutegia malgua izan arren, irakasleari ez zaizkio eskola eta tutoretza orduak gutxituko.

12 urtetik beherako seme-alabak dauzkaten langileek beste ordu erdi bateko malgutasuna ere izango dute ikasturtean barrena. Hori ere kontuan izan beharko da irakasleen ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko irakaslearen eskola eta tutoretza orduak gutxitze-rik.

Aurreko guztia gorabehera, langileek euren eskola eta tutoretza orduak bete beharko dituzte, saileko kontseiluak izendatutako eskola eta tutoretza ordutegia ezertarako aldatu barik.

El personal cuya relación de servicios se encuentre suspendida de forma provisional por motivo de privación de libertad, tendrá derecho, en tanto no recaiga sentencia condenatoria, a la reserva de su puesto de trabajo.

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones hasta que sea dictado el Auto de Prisión.

Artículo 58.— Declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.

En aquellos supuestos en que una trabajadora o trabajador, que estando integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, fuera 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, mantendrá la reserva del puesto de trabajo, durante un período máximo 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 65.2, 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 59.— Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria 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.

El personal con hijos o hijas 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.

No obstante lo anterior las trabajadoras y los trabajadores deberán en todo caso cumplir sus horas lectivas y de tutoría, sin alterar el horario lectivo y de tutorías asignado por el Consejo de Departamento.

60. artikulua.– Eszedentziak.

Eszedentzia aldian langileak ez du ordainsaririk hartuko, eta ez da kontuan hartuko antzinasunerako, ezpada 1. eta 4. atalean zehaztutako eszedentzia motaren bat.

Eszedentziarako arrazoia behin desagertuta edo eszedentzia aldia behin amaituta, langileak zerbitzura bueltatzeko eskaria egin beharko du, gehienez ere hogeita hamar egun lehenago egin ere. 1., 3. eta 4. ataletan zehaztutako eszedentzietan horrelakorik egin ezean, langilea borondatezko eszedentzian dagoela ulertuko da, betiere horretarako baldintzak betetzen baditu.

Artikulu honetako 1. eta 4. ataletan araututako eszedentzietan lanpostua gorde egingo da. Gainontzeko egoeretan, lanera bueltatzea posible izango da, baldin eta irakasleari dagokion jakintza arloan eta kategorian lanpostu hutsik bada.

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

EHUn lan kontratu finkoa duten langileek ondoren adierazitako eszedentzia motak eskatu ahal izango dituzte, ondoren adierazitako baldintzetan.

1.– Nahitaezko eszedentzia.

Kargu publiko baterako edo sindikatuko zereginak betetzeko aukeratua edo izendatua izanez gero eta betekizun horiek probintzian edo probintziaz kanpo bete behar izanagatik lanera etortzea ezinezkoa denean emango da eszedentzia mota hau. Horrelakoetan, langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du eta kontuan izango zaio antzinasunerako. Eszedentzia mota hau hartu ahal izango da, baldin eta utziezineko zeregin publiko edo pribatuak bete beharagatik hiru hilabeteko epean lanaldiaren % 20 edo gehiago bete ezin bada.

Eszedentzia mota hau aldi baterako kontratua daukaten langileek ere hartu ahal izango dute, betiere, aldi horretan kontratua indarrean badute.

2.– Borondatezko eszedentzia.

Unibertsitatean gutxienez urte beteko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, gutxienez bi urterako eta epe muga barik. Mota horretako eszedentzia berriro eskatu ahal izateko, lau urte igaro beharko dira aurreko bukatu zen egunetik kontatzen hasita.

3.– Eszedentzia administrazio publikoan zerbitzuak betetzen hasteagatik, funtzionario legez zein lan kontratadun legez.

Artículo 60.– Excedencias.

Durante la permanencia de la persona 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 1 y 4.

Desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia, o transcurrido el tiempo máximo de permanencia en la misma, deberá ser solicitado el reintegro al servicio en el plazo máximo de treinta días. De no hacerse así en los supuestos de excedencias reguladas en los apartados 1, 3 y 4, la persona trabajadora será declarada en situación de excedencia voluntaria, siempre que cumpla los requisitos que para ello se exigen.

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

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

1.– Excedencia forzosa.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. La persona trabajadora 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 un vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

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.

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

Langileak egoera horretan egon ahal izango da, harik eta eszedentzia eskatzeko adierazitako zerbitzuak bukatu arte.

4.– Eszedentzia kargurako seme-alabak zaintzeko.

Langileak eskubidea izango du gehienez ere hiru urterako eszedentzia eskatzeko seme-alaba zaintzeko, berdin dio seme-alaba biologikoa izan zein adoptatua. Horrelakoetan umea jaio den egunetik hasiko da epea kontatzen, eta langileak eskubidea izango du lanpostua gordeta izateko eta prestakuntza ikastaroetara joateko.

Beste seme-alabaren bat izanez gero, langileak eskubidea izango du beste eszedentzia bat izateko, baina horrek aurreko eszedentzia amaitzea ekarriko du. Aita eta ama biak lanean badaude, bietako batek baino ezin du eskubide horretaz gozatu.

Era berean, langileak eskubidea izango du gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri kronikoa duten senideak edo senide nagusiak zaintzeko, 2. mailarainoko odolkidesun edo ezkontza ahaidetasunekoak.

Eszedentzia mota hau aldi baterako kontratua daukaten langileek ere hartu ahal izango dute, betiere, aldi horretan kontratua indarrean badute.

Atal honetan adierazitako eszedentzia aldia kontuan hartuko da antzinatasunerako.

VIII. TITULUA GIZARTE LAGUNTZAK

61. *artikulua*.– Maileguak.

1.– Hitzarmen honen ezarpen eremuari dagokion aurrekontu ekitaldian, EHUK soldata masaren % 2aren pareko kreditu bizia izango du, diru kopuru bakar gisa, maileguak emateko. Batzorde Parekideak erabakiko ditu mailegu horiek emateko irizpideak eta prozedura.

Maileguak itzultzeko epea gehienez ere 42 hilabetekoa izango da, edozein dela ere eskaria egiteko arrazoia.

2.– Ezin izango da beste mailegurik eman, harik eta ezaugarri bereko konpromiso guztiak kitatu arte. Kreditu berri bat eskatzeko, gutxienez hiru hilabete igaro beharko dira aurrekoa amortizatu denetik.

3.– Maileguaren onuradunaren egoera aldatu eta EHUKo nomina hartzeari utziko balio, mailegua amortizatu egin beharko du egoera horretara heldu aurretik.

La persona trabajadora podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma.

4.– Excedencia por cuidado de hijo a cargo.

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.

También tendrán derecho a un período 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 mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia resultará también de aplicación a aquel personal con un vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

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

TÍTULO VIII ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 61.– Anticipos de nómina.

1.– La UPV/EHU mantendrá en el ejercicio presupestario correspondiente al ámbito de aplicación de este Convenio, un crédito vivo equivalente al 2% anual de la masa salarial, como importe único, para préstamos, correspondiendo a la Comisión Paritaria determinar el procedimiento y los criterios para su concesión.

El plazo máximo de reintegro de los préstamos será de 42 mensualidades, con independencia del motivo de la solicitud.

2.– No podrán concederse nuevos préstamos en tanto no se hubieran liquidado los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Entre la amortización de un préstamo y la concesión de uno nuevo deberá transcurrir un período mínimo de 3 meses.

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

62. artikulua.– Nomina aurreratzea.

Langileek nominaren aurrerapena eskatu eta eskuratzeko eskubidea izango dute interesik ordaindu gabe (bakoitzean nomina bat). Ordainsari likidoaren % 100 eskatu ahal izango da eta eskaria egin deneko hileko sol-datan emango da. Hori horrela izango da, betiere, aurrerekontu nahikoa badago eta eskari egileari ez bazaio hilabete horretan bertan bukatzen kontratua.

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

63. artikulua.– Bizitza eta istripu aseguru.

1.– 2004ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, EHUK hitzarmen honen ezarpen eremuko langileentzako aseguru poliza berriztatuko du, heriotza eta erabateko ezintasun iraunkorra estaltzeko.

- Heriotza: 18.000 euro.
- Erabateko ezintasun iraunkorra: 18.000 euro.

Era berean, eguneratu egingo da aseguru-poliza, eta aurrekoarekin bateragarri izanik istripuen ondorio diren ezintasun iraunkorreko eta heriotzako arriskuak estaliko ditu, betiere ondoko kapitalen arabera:

- Heriotza: 18.000 euro.
- Erabateko ezintasun iraunkorra: 18.000 euro.
- Ezintasun iraunkor osoa: 18.000 euro.
- Ezintasun iraunkor partziala: gehienez 18.000 euro, baremoaren arabera.

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

2004ko martxoaren 1etik aurrera, aipatutako kopuruek 25.000 eurora arteko igoera izango dute.

2.– Langileak beste campus batzuetara joan beharra badauka bere lanari dagozkion zereginak betetzeko edo unibertsitateko gobernu organoren bateko edo gizarte partaidetzako organoren bateko kide delako, istripu aseguruaren babesa izango du, unibertsitateko zuzendaritza taldeko kideek dutenaren parekoa. Horiek Batzorde Parekideak zehaztuko ditu. Bi hilabeteko epean onuradunak nortzuk diren zehaztuko da eta jakinarazpena egingo zaie.

3.– Poliza eguneratu aurretik edo artikulu honetan zehaztutako baldintzak eta kopuruak unibertsitateak oraindik sinatu gabe dituela aipatutako egoeraren bat

Artículo 62.– Adelantos de nómina.

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

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

Artículo 63.– Seguro de vida y accidentes.

1.– Con efectos 1 de enero de 2004, 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: 18.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 18.000 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: 18.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 18.000 euros.
- Invalidez Permanente total: 18.000 euros.
- Invalidez Permanente Parcial: hasta 18.000 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 del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

Con efectos de 1 de marzo de 2004 los capitales asegurados a los que anteriormente se ha hecho referencia se incrementarán hasta 25.000 euros.

2.– Aquellas trabajadoras y trabajadores que por las funciones asignadas a su puesto de trabajo o por su participación en órganos de universitarios de gobierno o de participación social se vieran obligados a desplazarse de un Campus a otro, serán beneficiarios de una póliza de seguro de accidentes igual a la suscrita por la Universidad para los miembros del Equipo Rectoral. La determinación de éstos será realizada por la Comisión Paritaria. En el plazo de dos meses serán fijadas las personas beneficiarias y se les comunicará 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

gertatu eta poliza ezarri beharra suertatuz gero, EHUK bere gain hartuko du, subsidiarioki, kopuruetan eta esalduran dagoen aldea.

64. artikulua.– Erantzukizun zibila.

Hitzarmen honek eragindako langileentzako, EHUK erantzukizun zibileko poliza hitzartuko du langile horiek beren zereginak betetzean hirugarrenei egin dakizkiekeen kalteetarako. Poliza horren baldintzak Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean jasotakoak izango dira. Poliza hori, gehienez ere, 30.050,505 eurokoa izango da, eta bakarria EHUKo langile guztientzat.

65. artikulua.– Erretiroa.

1.– Borondatezko erretiroa.

Hitzarmen honen barne dauden langileek borondatezko erretiro aurreratua hartzea erabakiz gero, kalte ordaina hartzeko eskubidea izango dute, nahitaezko erretirorako adinera arte jardunean egonez gero baino penstio txikiagoa hartuko lukete eta.

Kalte ordaina honen araberakoa izango da:

Adina	Hileko kopurua
60 urte edo gutxiago	18 hileko
61 urte	15 hileko
62 urte	12 hileko
63 urte	08 hileko
64 urte	04 hileko

Kalte-ordain hori eskuratzeko eskubidea izan ahal izateko, nahitaezkoa da jardunean egon izana azken hamar urteetan edo plaza gordeta izateko eskubidea dakarren administrazio egoeraren batean.

Bestalde, aurreko paragrafoan zehaztutako baldintza betetzen ez dutenek (hau da, jardunean egon izana azken hamar urteetan edo plaza gordeta izateko eskubidea dakarren administrazio egoeraren batean) eskubidea izango dute ondoko kalte ordaina hartzeko: 60 urte edo gutxiagorekin, 13 hileko; 61 urterekin, 11; 62 urterekin, 9 hileko; 63 urterekin, 7; eta 64 urterekin, 4.

2.– Kalte-ordaina ezintasun iraunkor osoagatik, erabateko ezintasun iraunkorragatik eta baliaezintasun handiagatik.

Aurreko paragrafoan adierazitako kalte ordaina ezarriko da ezintasun iragankor osoa, erabateko ezintasun iragankorra edo baliaezintasun handiak eraginda lan harremana bertan behera gelditzen denean. Egoera hori

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 64.– Responsabilidad Civil.

En las mismas condiciones que fueron reconocidas por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la UPV/EHU suscribirá, en beneficio de las trabajadoras y trabajadores incluidos 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 30.050,605 euros y será única para todo el personal al servicio de la UPV/EHU.

Artículo 65.– Jubilación.

1.– Jubilación voluntaria.

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

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

Edad	N.º mensualidades
60 años o menos	18 mensualidades
61 años	15 mensualidades
62 años	12 mensualidades
63 años	08 mensualidades
64 años	04 mensualidades

Para tener derecho a esta indemnización la persona solicitante tiene que haber permanecido los últimos diez años en servicio activo o en situación administrativa que comporte reserva de plaza.

Igualmente, los trabajadores y trabajadoras que no cumplan el requisito marcado en el párrafo anterior relativo a haber permanecido los últimos diez años en servicio activo o en situación administrativa que comporte reserva de plaza, tendrán derecho a una indemnización de 13, 11, 9, 7 o 4 mensualidades en función de que se jubilen con 60 años o menos, 61 años, 62 años, 63 o 64.

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

La indemnización prevista en el apartado anterior será igualmente de aplicación cuando la extinción de la relación laboral se produzca por declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez o de incapacidad

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 jarritz gero, hau da langileak lanerako gaitasuna berreskuratuz gero, langileak lehenetsun osoa izango du sortzen den lehenengo lanpostu hutsean sartzeko, baldin eta bere gaitasunerako egoki bada. Langileak hilabete-ko epea izango du lanera bueltatzeko asmoa duela jakinarazteko, lanerako gai dela adierazten zaionetik kontatzen hasita.

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

66. artikulua.– Bidaien kalte ordaina.

Zerbitzu arrazoiengatik baimena duten langileek eskubidea izango dute kalte ordaina hartzeko dieta, garraio edo partaidetzagatik. Ordainketok unibertsitatearen aurrekontuaren kargura egingo dira ondoren zehaztutakoaren batera, baldin eta ez badira beste bitarteko batzuk zehaztu aipatutako gastuetarako. Edozelan ere, zehaztutako kalte-ordainek 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak, eta automatikoki doitu dira Euskal Autonomia Erkidegoko eta bere erakunde autonomoetako langileen lan baldintzak arautzeko hitzarmenean jasotakoaren arabera eta arlo hau arautzen duen zirkularrarekin bat etorrita.

1.– Kotxez egindako bidaiengatik kilometroko 0,24 euro ordainduko dira. Beste garraio motaren bat erabiliz gero, txartelaren kostua ordainduko da.

2.– Ohiko etxebizitzatik kanpo egindako bazkariarengatik, 18,03 euro.

3.– Ohiko etxebizitzatik kanpo egindako afariarengatik, 18,03 euro, etxetik kanpo igaroz gero gaua.

4.– Izaera ofizialeko zerbitzuengatik ohiko bizilekuek kanpo egon behar izanez gero goizez eta arratsaldez, baina gauetarako etxera itzuliz gero, langileak eskubidea izango du bazkari gastuak hartzeko (18,03 euro).

5.– Zerbitzu arrazoiengatik gaua ohiko etxebizitzatik kanpo igaro behar izanez gero, irteera eguneko bazkaria, afaria eta ostalua ordainduko dira, baina bidaiari

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 llegará a recuperarse profesionalmente, recobrando su capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y sea adecuada a su capacidad. La trabajadora o trabajador habrá de comunicar su voluntad de 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 66.– Indemnizaciones por desplazamiento.

El personal, debidamente autorizado por razón de servicio, tendrá derecho a indemnizaciones por gastos de dietas, locomoción y asistencia con cargo al Presupuesto de la Universidad y de acuerdo con las especificaciones que se efectúan a continuación, siempre que no se hayan arbitrado otros medios para financiar los gastos correspondientes. En todo caso, los importes que se establecen para las distintas indemnizaciones serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2004 y se ajustarán, automáticamente, a las cuantías que resulten de aplicación por los mismos conceptos para el personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la CA de Euzkadi, conforme a lo establecido por la Circular que regula esta cuestión.

1.– Los viajes realizados en automóvil se abonarán a razón de 0,24 euros por km de recorrido. En caso de utilizarse otro medio de locomoción, se abonará el importe del correspondiente billete.

2.– Por comida efectuada fuera de la residencia habitual, 18,03 euros.

3.– Por cena efectuada fuera de la residencia habitual, siempre que se pernocte igualmente fuera de dicha residencia, 18,03 euros.

4.– Si por razones de servicio de carácter oficial se realiza desplazamiento fuera de la residencia habitual en sesiones de mañana y tarde, pero se pernocta en la residencia habitual, se tendrá derecho a percibir gastos de comida en la cuantía indicada 18,03 euros.

5.– Si por razón de servicio se tuviera que pernoctar fuera de la residencia habitual, se abonarán los importes correspondientes a la comida, cena y alojamiento del

gauez eginez gero, afariari baino ez da ordainduko (18,03 euro).

6.– Aurreko paragrafoan adierazitakoa berdin ezarriko da itzulerako bidaiari egunerako, joan-etorriak egun bat baino gehiago irauneko gero.

Tarteko egunetan, bazkaria, afaria eta ostatua ordainduko dira.

7.– Ostatu gastuetarako oholeko fakturaren arabera ordainduko dira, baina, betiere, 70,23 euro gehienez.

Fakturarik aurkeztu ezean, 24,04 euro ordainduko dira eguneko.

67. artikulua.– Gizarte Fondoa.

Hitzarmen honen barne dauden langileek Gizarte Fondorako eskubidea izango dute EHUKo gainontzeko langileen baldintza berberetan.

Hori dela eta, unibertsitateak doitu egingo ditu fondoko baliabideak.

IX. TITULUA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

68. artikulua.– Prebentzioko ordezkariak.

1.– Prebentzioko ordezkariak langileen ordezkariak dira, laneko arriskuei aurrea hartzeko alorrean eginkizun espezifikoak dauzkatenak. Hauek izan ahal dira prebentzioko ordezkariak: Enpresa Batzordean ordezkariak dauzkaten sindikatuak izendatutako langileak, langileen edo sindikatuen ordezkariak ez izan arren.

2.– Prebentzioko ordezkariak laneko arriskuei aurrea hartzeko lanetan ematen duten denbora ordezkari lanetan emandako denboratzat hartuko da, legeria aplikagarria eta eskubide sindikalen oinarritzko hitzarmenean hilabete bakoitzerako zehaztuta dauden ordu ordainduak kontatzerakoan. Edozelan ere, ondoko zereginetan emandako denbora lan efektiboan emandako denboratzat joko da eta, beraz, ez da ordu kredituetatik kenduko: Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan edota arriskuei aurrea hartzearen inguruan administrazioak antolatutako bestelako bileretan emandakoa; laneko ingurunearen prebentzioko ebaluazioetan teknikariak laguntzen emandakoa; languneak ikusi eta aztertzen Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzakoekin emandakoa; eta langileen osasunak izandako kalteak ezagutzen emandakoa. Dena dela, prebentzioko ordezkariak lanorduetatik kanpo ere joan ahal izango dira gertaeren tokira, zer jazo den jakiteko.

día de salida, si se realizaran, pero en el supuesto de viajar en horario nocturno, se abonará únicamente el gasto correspondiente a la cena, siempre en la cuantía indicada de 18,03 euros.

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

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

7.– Los gastos de alojamiento se abonarán según factura del hotel hasta un máximo de 70,23 euros.

En caso de no presentarse dicha factura, se abonarán 24,04 Euros por día de alojamiento.

Artículo 67.– Fondo Social.

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán acceso al Fondo Social existente, en las mismas condiciones que el resto del personal de la UPV/EHU.

La Universidad ajustará los recursos de este Fondo, en función de la incorporación del nuevo colectivo al mismo.

TÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 68.– Delegados/as de Prevención.

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

2.– El tiempo utilizado por las Delegadas y los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización de los créditos de horas mensuales retribuidos previstos 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, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos, así como, el correspondiente a acompañar a las Técnicas y los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de trabajo; así como el destinado a conocer los daños producidos en la salud de las trabajadoras y los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Enpresa Batzordeko kide edo ordezkari sindikal ez diren prebentzioko ordezkariak hamar orduko kreditua izango dute hilabetean, lan baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzeko, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak dioen moduan. Ordu horiek ezingo dira pilatu languneen ikustaldiak egiteko, eta zerbitzuaren premien arabera hartuko dira.

EHUko laneko segurtasun eta osasun batzordeek programatutako jardueren barruan, beharrezkoak izan daitezkeen orduak eman ahal izango zaizkie prebentzioko ordezkariari, haietan zehazturiko zereginak eramateko aurrera.

3.- Administrazioak behar diren baliabideak eta prestakuntza eman beharko dizkie prebentzioko ordezkariari beren lana egin ahal izan dezaten. EHUK aurrekontu sail berezia onartuko du urtero horretarako.

Prestakuntzan emandako denbora lanean emandakotzat joko da ondorio guztietarako.

69. artikulua.— Segurtasun eta Osasun Batzordea, Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeak, eta Campus arteko Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Segurtasun eta Osasun Batzordea da, kasuan kasuko esparruan, kide anitzek osatutako organo parekidea. Hauek dira bere helburuak: erakunde publikoetan arriskuei aurrea hartzearen inguruko planak, programak eta proposamenak egitea aldiro eta erregularitasunez; eta, baita ere, segurtasun eta osasunaren alorrean politika egokia egiten dela edo politika hori hobetzen dela zaintzea.

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

70. artikulua.— Batzordearen eginkizunak eta helburuak.

1.— Campus arteko Segurtasun eta Osasun Batzordea hamazortzi kidek osatzen dute. Horietako bederatzirektoaregoak izendatzen ditu, eta horien artean campus bakoitzeko segurtasun eta osasun batzordeko presidentea egongo da nahitaez. Batzordeko beste bederatzirekideak erakunde sindikalek izendatzen dituzte, irakasleen eta administrazio eta zerbitzuetako langileen batzarretan eta enpresa batzordetan ordezkariak dituzten sindikatuek hain zuzen ere. Sindikatu bakoitzak ordezkari bat izango du gutxienez, eta gainerako hirurak sindikatuek daukaten ordezkariaren proportzioan banatuko dira. Errektoreak izendatutako kideetako bat presidentea izango da, eta beste bat, idazkaria.

2.— Campuseko Segurtasun eta Osasun Batzordeetako bakoitza prebentzioko sei ordezkari osatuko dute,

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

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

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

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

Artículo 69.— Comité de Seguridad y Salud, Comités de Seguridad y Salud de Campus y Comité de Seguridad y Salud Intercampus.

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

El ámbito de competencia territorial de estos Comités se extenderá a todos los Centros pertenecientes a cada Campus respectivo.

Artículo 70.— Funciones y objetivos de los Comités.

1.— El Comité de Seguridad y Salud Intercampus esta integrado por dieciocho personas, nueve designadas por el Rectorado, entre las cuales figurarán necesariamente los presidentes de los Comités de Seguridad y Salud de Campus, y 9 por las organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente y de Administración y Servicios, así como de los Comités de Empresa, a razón de un persona representante como mínimo por sindicato, y las tres restantes repartidas en proporción a la representatividad que ostenten. Una de las personas designadas por el Rectorado actuará en calidad de Presidenta o Presidente y otra de Secretaria o Secretario.

2.— Los Comités de Seguridad y Salud de Campus (CSSC), estarán compuestos cada uno por un número

irakasleen batzarretan, administrazio eta zerbitzuetako langileen batzarretan eta enpresa batzordetan ordezkariak dituzten sindikatuek hain zuzen ere. Administrazioak ere kide kopuru berbera izendatuko du.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak zeregin arruntak burutuz beteko du bere eginkizuna. Hauexek izango ditu helburu:

1.– Ikertze lana.

Lan istripuen eta gaixotasun profesionalen inguruko ikerlana burutu beharko dute.

Lan hori honako emaitzak lortze aldera egingo dute:

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

– Ikastegi eta zerbitzuetan gertatzen diren lan istripu eta gaixotasun profesionalak zelakoak eta zenbatekoak diren ikertzea, zereginen arabera.

– Tresneria eta materialak aztertu behar direnean haxte ohartaraztea.

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

– Langileak hezi beharra adierazten duten ohitura arriskutsuak antzematea.

– Gaitasun falta edo eragozpen fisikorik balego, lan-gilea bere lanpostura egokitzeko modua zehaztea.

2.– Prebentzio lana.

Ikerlana burutu ondoren arriskuen mapa egingo da, hau da, lanpostu bakoitzean biltzen diren arriskuak adieraziko dituena (segurtasunari dagozkionak, psikosozialak, ergonomikoak, gehiegizko lan fisikoari dagozkionak, eta mikroklimari dagozkionak).

Era berean, kontuan hartu beharko da Segurtasun eta Osasun Batzordearen iritzia eraikin berriak edo erreformatuak egiterakoan.

3.– Erabakiak hartu eta arauak emateko lana.

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

de seis Delegadas o Delegados de Prevención, designados por las Organizaciones Sindicales con representación en las Juntas de Personal Docente, Juntas de Personal de Administración y Servicios y del Comité de Empresa, y por el mismo número de representantes por parte de la Administración.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo ejercerá 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 de trabajo 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 vincula a los accidentes laborales o a las enfermedades profesionales y las tareas más susceptibles de producir contingencias.

– Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes laborales y enfermedades profesionales 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 defectos de planificación o empleo de métodos inadecuados se produzcan riesgos.

– Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a las trabajadoras y los trabajadores.

– En caso de inaptitud o impedimento físico, determinar la adecuación de la persona empleada a su puesto.

2.– Labor preventiva.

De la labor de investigación se derivará la elaboración de un Mapa de Riesgos, que indique los riesgos de seguridad, psicosociales, ergonómicos, de sobrecarga física o de microclima que concurren en cada puesto de trabajo.

Asimismo el Comité de Seguridad y Salud será oído cuando se vayan a realizar nuevas construcciones o reformas en las actualmente existentes.

3.– Labor resolutoria y normativa.

A la vista de situaciones detectadas por el propio Comité ó ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajadora o trabajador, el Comité de Seguridad y Salud, previa la realización de los informes técnicos que en su caso fueran necesarios, deberá elevar al Rectorado las propuestas de realización de reformas de instalaciones o locales, modificación o compra de equipos o cualquier otra propuesta que considere necesaria.

Hauek lirateke egin beharreko lehen zereginak:

– Larrialdietarako plana egitea, EHUKo lantokiak indarreko arauetara egokitzeko, hala suteei aurrea hartu, beroriek antzeman eta amatazeari dagokionez, nola elbarrientzako sarrerei, argiei, aireztatzeari, larrialdietako irteerei eta ebakuazio sistemari dagokienez.

– Produktu edo hondakin pozoitsu edo arriskutsuak manipulatu, tratatu eta biltzeaz unibertsitateak daukan arauak bete daitezen zaintzea.

– Segurtasun eta Osasun Batzordeari dagokio lan istripuetako mutuarekin hitzartutako baldintzen aldaketak onartzea, edota kontratatuta dauden mutuen orde bestea batzuk kontratatzeari onespina ematea.

4.– Eguneratze lana.

Batzordea jakinaren gainean egon beharko da laneko segurtasun eta osasunaz argitaratzen diren arau, teknika eta neurriez, eta horiek denak EHUn aplikatu daitezela arduratuko da. Era berean, laneko segurtasun eta osasunean aginpidea daukaten erakundeek emandako gomendioak bete daitezela arduratuko da.

Zehatz esanda, aldiroko informazio sistemak eta buletinak sortzea bultzatuko du, EHUKo langileek izandako lan istripuen eta gaixotasun profesionalen indize eta estatistikak ezagutzeko modua egon dadin.

5.– Informatze lana.

Honako zereginen bitartez burutuko da:

- Datuak eta azalpenak zabaltzeko bilerak.
- Segurtasuna bultzatzea.
- Kartelak eta erakusketak.
- Kanpainak.
- Ikastaroak eta saioak.

6.– Funtzionamenduaren puntu zehatzei buruzko proposamenak batzordearen barne arautegian sartu beharko lirateke.

71. artikulua.– Osasun azterketak.

Ondoko ataletan zehazten den bezala egingo dira:

1.– Unibertsitatean sartu aurreko azterketa. Derri gorrezkoa izango da eta langilea EHUn sartu aurretik egingo da.

2.– Aldiroko ohiko azterketa. Gaur egungo medikuntzaren joera berriekin bat etorrira, eta unibertsitateko langile gehien-gehienek jendaurrean lan egin behar dutela kontuan hartuta, EHUK gaixotasunei aurre hartzeko politika hartuko du eta, horren ondorioz, aldiro-aldiro osasun azterketa egiteko aukera emango zaie EHUKo langile guztiei.

Como primeras tareas en este campo se acuerdan las siguientes:

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

– Velar por el cumplimiento de la normativa universitaria de manipulación, tratamiento y almacenaje de productos y residuos tóxicos o peligrosos.

– Corresponderá al Comité de Seguridad y Salud la aprobación de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de asociación de la Mutua de Accidentes de Trabajo o el cambio de las Mutuas actualmente contratadas por otra u otras.

4.– Labor de actualización.

Deberán estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad y Salud Laboral que se publiquen, velando por la aplicación de las mismas en la UPV/EHU, así como por el cumplimiento de las recomendaciones que emanen de los organismos competentes en materia de seguridad y salud laboral.

En concreto, deberán promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades laborales registradas entre el personal de la UPV/EHU.

5.– Labor de información.

Se realizará mediante las siguientes actividades:

- Celebración de reuniones divulgativas.
- Promoción de la seguridad.
- Carteles y exhibiciones.
- Campañas.
- Cursos y demostraciones.

6.– Las propuestas sobre temas concretos de funcionamiento deberían incluirse en la normativa interna del Comité.

Artículo 71.– Reconocimientos médicos preventivos.

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

1.– Reconocimiento previo o de ingreso. Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión al servicio de la UPV/EHU.

2.– Reconocimiento periódico ordinario. Entroncando con las corrientes más modernas de la medicina actual, y teniendo en cuenta la labor de cara al público que desempeña la inmensa mayoría del personal universitario, la UPV/EHU llevará a cabo una política de prevención médica, que se concretará en la oferta y posterior realización de una revisión médica periódica a todo el personal de la UPV/EHU.

Azterketa hauek zelakoak izango diren eta noizero burutuko, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu behar du, unibertsitateko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalaren proposamena aintzat hartuta.

3.– Azterketa espezifikoak.

– Lanpostuaren baldintzak zein ohiko azterketetan antzemaniko sintomak direla-eta unibertsitateko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalaren iritzian arrisku faktoreen eraginpean egon daitezkeen pertsonen azterketa espezifikoak egingo zaizkie.

Interesatuak ere eskatu ahal izango dituzte halako azterketak, eta eskaria onartu ala ez onartzeko erabakia unibertsitateko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atal hartuko du.

4.– Arau orokorrak.

– Ohiko azterketak borondatezkoak izango dira, legeria orokorra aplikatzeari kalterik egiteke. Halako kasuetan Segurtasun eta Osasun Batzordea jakinaren gainean jarriko da alde aurretik.

– Probak egin baino lehenago proba horien berri emango zaie interesatuei.

Emaitzak interesatuari jakinaraziko zaizkio eta isilpekoak izango dira, hau da, Unibertsitateko Prebentzio Zerbitzuko Osasun Atalak eta interesatuak baino ez dituzte ezagutuko. Datuok ezingo dira erabili inor diskriminatzeke edo langilearen kaltetan, eta ezingo zaizkio eman administrazioari edo beste pertsona batzuei langileak horretarako baimenik ematen ez badu beren beregi.

72. artikulua.– Egoera arriskutsuak, nekosoak eta toxikoak.

1.– Egoerak desagerraraztea. Unibertsitateak neurriak hartuko ditu egoera arriskutsu, nekoso edo toxikoak desagerrarazteko EHUKo lanpostuetan, edo egoera horiek murriztu daitezzen.

2.– Edozein langilek prebentzioko ordezkari bat bere langunera joan dadila eskatu ahal izango du, lan baldintzen egoera aztertu eta kontrolatzeko.

3.– Berehalako arrisku larria dakarten egoerak.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeko 21. artikuluari jarraiki, langileei iruditzen zaienean beren lanagatik arrisku larria edo berehalakoa etorri ahal zaie, egin behar duten lana idatziz azalduta eman dakie, la eskatu ahal izango dute.

73. artikulua.– Jazarpenaren prebentzioa eta arlo horretako kexuak ebaztea.

Prebentzioa EHUKo hierarki maila honetara heldu izana eta erakundeak parte hartu izana arlo hori gara-

El contenido y periodicidad de estas reconocimientos será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta del área médica del Servicio de Prevención.

3.– Reconocimientos específicos:

– Aquellas personas que a juicio del área médica del Servicio de Prevención estén afectadas por la existencia de factores de riesgo para la salud, bien por las circunstancias de su puesto de trabajo o por los síntomas detectados en los reconocimientos médicos ordinarios, podrán ser objeto de revisiones médicas específicas.

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

4.– Normas generales.

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

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

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

Artículo 72.– 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 trabajadora o trabajador podrá requerir la presencia de una Delegada o Delegado de Prevención para la vigilancia y control del estado de sus condiciones de trabajo.

3.– Situaciones de riesgo grave e inminente.

En relación con 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 73.– Prevención y solución de quejas en materia de acoso.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la UPV/EHU, con la coparticipación de

tu eta ezartzeko, guztiz oinarrizkoa da prebentzioaren arloko politika zehazteko. Bestalde, EHUren Estatu-tuen 296. artikuluko idatz-zati bat garatuaz, EHU ordezkaritza duten sindikatu guztien eta administrazioaren artean lortuko batasunaren fruitu dugu 2003ko urriaren 6an sinatutako hitzarmena, jazarpena prebenitu eta jazarpen kexak konpontzeari buruzkoa, hain zuzen EHUren baitan arlo horietan diren arazoei irtenbidea emateko.

Hitzarmen hori erakunde guztian zabaldu da, eta horrek EHUko alderdi guztiek arazo horiek konpontzeko duten borondatearen adierazle dugu eta, era berean, langune osasuntsua eratzeko bidean aurrerapauso handia da.

2004ko abenduaren 1ean Arbitraje Batzordeari buruzko arautegia onartu zen. Batzorde hori organo paritarioa da eta jazarpen kexak ikertuko ditu, demandatzailearen eta demandatuaren arteko desadostasun gaiaren inguruko gertakariak eta/edo argudioak oso-osorik aztertuz. Zeregin horretan, aintzat hartuko da jazarpen kexak kontuz ibili beharreko gaiak direla, eta prozedurari batzordeak EHUko errektoreari aurkeztuko dion ekintza proposamen baten bidez emango zaio amaiera.

Arbitraje Batzordea sei pertsonen osatuko dute: hiru EHUren izenean egongo dira eta beste hiru, sindikatuen izenean. Sindikatuak txandakako sistema baten bidez egongo dira, eta EHU ordezkaritza duten sindikatu guztiek prozedura-kopuru berdintsuan parte hartzeko moduan egingo dituzte txandak.

X. TITULUA EKINTZA ETA ESKUHARTZE SINDIKALA

74. artikulua.— Zeregin sindikalak.

1.— Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek, jardura sindikala aurrera eramateko, kontuan hartu beharko dute indarrean dagoen legerian adierazitakoa, bai eta eskubide sindikalei eta Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioan zeregin sindikaletan aritzeari buruzko oinarrizko hitzarmenean jasotakoa ere.

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

75. artikulua.— Ordu sindikalak.

1.— Enpresa Batzordeko kideek eta hitzarmen hau sinatu duten erakundeen ordezkari sindikalek 25 orduko kreditu osagarria izango dute hilero ekintza sindikaletan aritzeko, aurreko artikuluko lehen atalean aipaturiko legeria aplikatzeak dakarrenaz gain, batzorde

éstos en su desarrollo y ejecución es uno de los elementos básicos a la hora de poder articular una política preventiva. Fruto del consenso entre todas las organizaciones sindicales con representación en la UPV/EHU y la Administración de ésta y desarrollando un apartado del artículo 296 de los Estatutos de la UPV/EHU, se suscribió el pasado 6 de octubre de 2003, un Acuerdo sobre Prevención y Solución de Quejas en Materia de Acoso, con el fin de dar solución a los problemas que en esta entorno se planteen en el seno de la UPV/EHU.

Este Acuerdo, que ha sido difundido a la totalidad de la organización, es una prueba de la capacidad del conjunto de los sectores de la UPV/EHU para dar solución a este tipo de problemas y supone un paso adelante en el compromiso de garantizar un entorno laboral saludable.

Con fecha 1 de diciembre de 2004 se ha aprobado el Reglamento del Comité Arbitral que es el órgano paritario que tiene como fin analizar las quejas en esta materia mediante un procedimiento que consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de la discrepancia entre demandante y demandado. En el procedimiento se tomará en consideración el carácter de este tipo de quejas y culminará con una propuesta de acción formulada por el Comité Arbitral al Recor de la UPV/EHU.

El Comité Arbitral estará integrado por seis personas: tres en representación de la UPV/EHU y tres en representación de la parte social, entendiéndose que todos los sindicatos con representación en la UPV/EHU participará en el mismo número de procedimientos interpuestos de forma rotativa y definida.

TÍTULO X ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 74.— Ejercicio de la actividad sindical.

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

2.— Las Delegadas y Delegados Sindicales por designación de 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 las personas que integran dicho comité.

Artículo 75.— Horas sindicales.

1.— Los miembros del Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales de las Organizaciones signatarias del presente Convenio dispondrán, además del que resulte por aplicación de lo dispuesto en la normativa prevista en el apartado primero del artículo an-

hartatik sortutakoetan burutu beharreko zereginak dirrela-eta.

2.– Premia handiko edo ezinbesteko arrazoi justifikatuak daudenean izan ezik, Enpresa Batzordeko kideek eta sindikatuetako ordezkariak 48 ordu lehenago jakinarazi beharko dute dagokien kreditua erabiliko dutela, baldin eta liberazio osoa ez badaukate edota euren ordu kredituak aurrez ezarritako egutegi batean antolatuz ez badituzte.

76. artikulua.– Zeregin sindikaletarako dirua.

EHUK 6.000 euro emango ditu hitzarmen honek dakartzan zeregin sindikalak betetzeko, eta hitzarmena sinatu duten sindikatuen artean banatuko da, bakoitzak daukan ordezkariaren proportzioan.

77. artikulua.– Iragarki ohola.

Langileei interesatu ahal zaizkien oharrak errazago zabaltzeko, Unibertsitateak iragarki ohola jarriko du sindikatuen eskura, langunean kokatu beharko dena, ondo ikusten den tokian.

78. artikulua.– Liberatu sindikalen zer-nolakotasuna.

Liberatu sindikalek hitzarmen honen eraginpeko langileen tratamendu bera izango dute. Ordainsarietan kalterik ez eragitea zainduko da, oinarri hartuta ohiko egoeran irakasle edo ikerlari izaten jarraituz izanez gero finkatu izango lituzketenak.

79. artikulua.– Eguneratze akademikoa.

Zeregin sindikaletan gutxienez hamazortzi hilabete eman duten liberatu sindikalek hiru hilabeteko lizentzia hartu ahal izango dute, gehienera, irakaskuntza eta ikerkuntza maila hobetzeko. Arduraldi osoan jardunez gero jasoko luketen ordainsari osoa jasoko dute denbora horretan.

80. artikulua.– Bilerak egiteko orduak izatea.

EHUn legez eraturako atal sindikalek urtean 18 ordu izango dituzte lanorduen barruan beren kideen arteko bilerak egiteko.

Bilera horien berri gerentziari eman beharko zaio, gutxienez 48 ordu lehenago.

terior, de un crédito horario suplementario de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical, en razón de su mayor actividad por su presencia en las Comisiones que emanan de aquél.

2.– Salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas, las personas que integran el Comité de Empresa y las Delegadas y los Delegados Sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predeterminado, comunicarán con 48 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda.

Artículo 76.– Fondo para la actividad sindical.

La UPV/EHU subvencionará la actividad sindical a desarrollar en este colectivo con la cantidad de 6000 euros, que se repartirán entre las organizaciones sindicales signatarias del mismo en proporción a su respectiva representatividad.

Artículo 77.– Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al personal, la Universidad pondrá a disposición de las Organizaciones Sindicales un tablón de anuncios, que deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo.

Artículo 78.– Consideración de los y las liberadas sindicales.

Las personas con liberación sindical tendrán idéntico tratamiento que el del resto del personal afectado por el presente Convenio. Se velará especialmente 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 79.– 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 recibirán la totalidad de las retribuciones que percibirían estando en régimen de dedicación a tiempo completo.

Artículo 80.– Disposición horaria para la celebración de reuniones.

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la UPV/EHU dispondrán de un total de 18 horas anuales para la celebración de reuniones de sus miembros dentro del horario de trabajo.

La celebración de las mismas deberá ser comunicada con un mínimo de 48 horas de antelación a la Gerencia.

81. artikulua.– Atal sindikalen eskubideak.

1.– Atal sindikalek Enpresa Batzordeari aitortutako eskubide berak izango dituzte informazio eskubidearen arloan. Era berean, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan zehaztutako gainontzeko eskubideak ere izango dituzte.

2.– Unibertsitateak, hamabosterik behin, egindako kontratu guztien kopia emango die atal sindikalei.

3.– Unibertsitateko organoek argitaratutako testuen ale bana emango dizkie Unibertsitateak erakunde sindikalei, testu horien edukiak hitzarmen honi lotutako langileei eragiten dienean. Edonola ere, Gobernu Kontseiluaren eta Campuseko Batzarraren bileretako aztergaien zerrenden eta akten kopia bidaliko zaizkie.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehenengoa.– Unibertsitatearen borondatea da, bai eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuena ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Nagusiko langileen oinarrizko lan baldintza berak lortzeko ahalgina egitea; beraz, Unibertsitateak konpromisoa hartzen du hitzarmen honen eraginpeko langileei ezartzeko EAEko langileentzat etorkizunean onar daitezkeen gizarte ekintzaren arloko erabakiak, indarreko gizarte aurreikuspeneko araudiarekin bat etorrita hartzeko pasiboak osatzera bideratuak, hain zuzen ere. Hori guztia, dena dela, sindikatuekin hitzartuta egingo da.

Bigarrena.– Unibertsitateak bermatu egingo du lan kontratudun irakasle eta ikerlariak ordezkartza izango dutela gobernu organoetan, unibertsitateko irakasleen kidegoetako eta administrazio kontratudunen gainontzeko langileekin orekan izan ere. Hori guztia bat etorrita Unibertsitateen abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoarekin eta otsailaren 25eko 3/2004 Legeak, Euskal Unibertsitate Sistemarenak, zehaztutakoarekin.

Artículo 81.– 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 que se concluyen.

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 los Ordenes del Día y de las Actas de las sesiones del Consejo de Gobierno y de las Juntas de Campus.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– La Universidad, en la voluntad compartida con las Organizaciones Sindicales firmantes de procurar la convergencia con el marco de condiciones de trabajo de aplicación al personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se compromete a extender al personal sujeto al ámbito de este Convenio, previa negociación con la representación sindical, aquellas medidas de Acción Social que, destinadas a la complementación de los haberes pasivos que correspondan conforme a los regímenes de previsión social vigentes, puedan disponerse en el futuro en el citado marco de referencia.

Segunda.– La Universidad asegurará la presencia en los órganos de gobierno del personal docente e investigador contratado laboral en condiciones equilibradas con el personal perteneciente a los Cuerpos Docentes Universitarios y Contratados Administrativos, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

I. ERANSKINA.– ORDAINSARIAK (2005EKO URTARRILAREN 1A)

1.– OINARRIZKO SOLDATA ETA APARTEKO ORDAINSARIAK

A) IRAKASLEAK

IRAKASLE MOTA	HILEAN GUZTIRA	APART. ORDAINS.	AURREK. LEG.	URTEAN GUZTIRA
Irakasle osoa	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
Irakasle agregatua	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86
Irakasle laguntzailea (irakaskuntza lanean parte hartzen badu)	1.725,48	909,18	345,24	23.214,62
Irakasle laguntzailea (irakaskuntza lanean parte hartzen ez badu)	1.522,49	802,22	304,62	20.483,49
Irakasle atxikia	2.066,23	962,66	416,66	27.553,38
Irakasle lankidea eta bitarteko irakasle kontratatua (ardural. osoa)	2.029,98	1.069,62	406,16	27.311,32
Irakasle lankidea eta bitarteko irakasle kontratatua (6 eskola ordu)	614,66	344,91	126,86	8.319,48
Irakasle lankidea eta bitarteko irakasle kontratatua (5 eskola ordu)	512,23	287,44	105,73	6.933,06
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (4 eskola ordu)	409,79	229,95	84,58	5.546,54
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (3 eskola ordu)	307,34	172,46	63,44	4.159,96
Irakasle bisitaria (Unibertsitateko katedradunaren parekoa)	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
Irakasle bisitaria (Unibertsitateko irakasle titularren parekoa)	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86

B) IKERLARIAK

IKERLARI MOTA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
Ikerlaria (doktor titulua nahitaezkoa bada)	2.541,77	30.501,28
Ikerlaria (doktor titulua nahitaezkoa ez bada)	2.275,94	27.311,32

Arduraldi partzalean ari diren ikerlariak hartuko duten ordainsaria kasuan kasuko mailari proportzionala izango da, oinarri hartuta asteen 35 orduko lanaldia.

2.– ORDAINSARI OSAGARRIAK

MOTA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
ANTZINATASUNA (lanean emandako hirurteko bakoitzeko)	41,1	575,4
DOKTOREA	264,21	3.170,52

II. ERANSKINA.– ORDAINSARIAK (2005EKO URRIAREN 1A)

1.– OINARRIZKO SOLDATA ETA APARTEKO ORDAINSARIAK

A) RAKASLEAK

IRAKASLE MOTA	HILEAN GUZTIRA	APART. ORDAINS.	AURREK. LEG.	URTEAN GUZTIRA
Irakasle osoa	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
Irakasle agregatua	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86
Irakasle laguntzailea (irakaskuntza lanean parte hartzen badu)	1.725,48	909,18	345,24	23.214,62
Irakasle laguntzailea (irakaskuntza lanean parte hartzen ez badu)	1.522,49	802,22	304,62	20.483,49
Irakasle atxikia	2.066,23	962,66	416,66	27.553,38
Irakasle lankidea eta bitarteko irakasle kontratatua (ardural. osoa)	2.029,98	1.069,62	406,16	27.311,32
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (6 eskola ordu)	696	366,73	139,25	9.363,88
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (5 eskola ordu)	580	305,61	116,05	7.803,23
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (4 eskola ordu)	464	244,48	92,84	6.242,59
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua (3 eskola ordu)	348	183,36	69,62	4.681,94
Irakasle bisitaria (Unibertsitateko katedradunaren parekoa)	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
Irakasle bisitaria (Unibertsitateko irakasle titularraren parekoa)	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86

B) IKERLARIAK

IKERLARI MOTA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
Ikerlaria (doktor titulua nahitaezkoa bada)	2.541,77	30.501,28
Ikerlaria (doktor titulua nahitaezkoa ez bada)	2.275,94	27.311,32

Arduraldi partzialean ari diren ikerlariak hartuko duten ordainsaria kasuan kasuko mailari proportzionala izango da, oinarri hartuta astean 35 orduko lanaldia.

2.– ORDAINSARI OSAGARRIAK

MOTA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
ANTZINATASUNA (lanean emandako hirurteko bakoitzeko)	41,1	575,4
DOKTOREA	264,21	3.170,52

III. ERANSKINA.– ORDAINSARIAK (2006KO URTARRILAREN 1EA)

1.– ANTZINATASUNA (lanean emandako hirurteko bakoitzeko)

IRAKASLE MOTA	ARDURALDIA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 6 ordu	14,09	197,26
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 5 ordu	11,74	164,36
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 4 ordu	9,39	131,46
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 3 ordu	7,05	98,7

2.– DOKTOREAK

IRAKASLE MOTA	ARDURALDIA	HILEAN GUZTIRA	URTEAN GUZTIRA
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 6 ordu	90,59	1.087,08
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 5 ordu	75,49	905,88
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 4 ordu	60,39	724,68
Irakasle elkartua eta bitarteko irakasle kontratatua	Astean 3 ordu	45,29	543,48

ANEXO I. RETRIBUCIONES A 1 DE ENERO DE 2005

1.- SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

A) PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL MES	PAGA EXTRA.	LEY DE PRESUP.	TOTAL ANUAL
<i>Profesorado Pleno</i>	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
<i>Profesorado Agregado</i>	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86
<i>Ayudante (con colaboración en la docencia)</i>	1.725,48	909,18	345,24	23.214,62
<i>Ayudante (sin colaboración en la docencia)</i>	1.522,49	802,22	304,62	20.483,49
<i>Profesorado Adjunto</i>	2.066,23	962,66	416,66	27.553,38
<i>Profes. Colaborador y Profes. Contratado Interino (reg. compl)</i>	2.029,98	1.069,62	406,16	27.311,32
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (6 horas lectivas)</i>	614,66	344,91	126,86	8.319,48
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (5 horas lectivas)</i>	512,23	287,44	105,73	6.933,06
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (4 horas lectivas)</i>	409,79	229,95	84,58	5.546,54
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (3 horas lectivas)</i>	307,34	172,46	63,44	4.159,96
<i>Profesorado Visitante (asimilado a Cátedra de Universidad)</i>	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
<i>Profesorado Visitante (asimilado a Profesorado Titular de Universidad)</i>	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86

B) PERSONAL INVESTIGADOR

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>Personal Investigador (cuando se ha exigido la titulación de Doctorado)</i>	2.541,77	30.501,28
<i>Personal Investigador (cuando no se ha exigido la titulación de Doctorado)</i>	2.275,94	27.311,32

El Personal Investigador en régimen de dedicación a tiempo parcial percibirá las retribuciones proporcionales a la categoría correspondiente, sobre la base de 35 horas semanales.

2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>ANTIGUEDAD (por cada tres años de servicios)</i>	41,1	575,4
<i>DOCTOR</i>	264,21	3.170,52

ANEXO II. RETRIBUCIONES A 1 DE OCTUBRE DE 2005

1.- SALARIO BASE Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

A) PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL MES	PAGA EXTRA.	LEY DE PRESUP.	TOTAL ANUAL
<i>Profesorado Pleno</i>	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
<i>Profesorado Agregado</i>	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86
<i>Ayudante (con colaboración en la docencia)</i>	1.725,48	909,18	345,24	23.214,62
<i>Ayudante (sin colaboración en la docencia)</i>	1.522,49	802,22	304,62	20.483,49
<i>Profesorado Adjunto</i>	2.066,23	962,66	416,66	27.553,38
<i>Profes. Colaborador y Profes. Contratado Interino (reg. compl)</i>	2.029,98	1.069,62	406,16	27.311,32
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (6 horas lectivas)</i>	696	366,73	139,25	9.363,88
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (5 horas lectivas)</i>	580	305,61	116,05	7.803,23
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (4 horas lectivas)</i>	464	244,48	92,84	6.242,59
<i>Profes. Asociado y Profes. Contratado Interino (3 horas lectivas)</i>	348	183,36	69,62	4.681,94
<i>Profesorado Visitante (asimilado a Cátedra de Universidad)</i>	2.875,89	1.069,62	505,48	37.660,88
<i>Profesorado Visitante (asimilado a Profesorado Titular de Universidad)</i>	2.295,81	1.069,62	462,95	30.614,86

B) PERSONAL INVESTIGADOR

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>Personal Investigador (cuando se ha exigido la titulación de Doctorado)</i>	2.541,77	30.501,28
<i>Personal Investigador (cuando no se ha exigido la titulación de Doctorado)</i>	2.275,94	27.311,32

El Personal Investigador en régimen de dedicación a tiempo parcial percibirá las retribuciones proporcionales a la categoría correspondiente, sobre la base de 35 horas semanales.

2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

CONCEPTO	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>ANTIGUEDAD (por cada tres años de servicios)</i>	41,1	575,4
<i>DOCTOR</i>	264,21	3.170,52

ANEXO III. RETRIBUCIONES A 1 DE ENERO DE 2006

1.- ANTIGÜEDAD (por cada tres años de servicios)

CATEGORÍA DOCENTE	RÉGIMEN DE DEDICACIÓN	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>6 horas semana</i>	14,09	197,26
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>5 horas semana</i>	11,74	164,36
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>4 horas semana</i>	9,39	131,46
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>3 horas semana</i>	7,05	98,7

2.- DOCTORADO

CATEGORÍA DOCENTE	RÉGIMEN DE DEDICACIÓN	TOTAL MES	TOTAL ANUAL
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>6 horas semana</i>	90,59	1.087,08
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>5 horas semana</i>	75,49	905,88
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>4 horas semana</i>	60,39	724,68
<i>Profesor Asociado y Profesor Contratado Interino</i>	<i>3 horas semana</i>	45,29	543,48