



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

### TÍTULO PRELIMINAR - DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1.**– Ámbito personal.

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

#### **Artículo 2.**– Ámbito Temporal.

1.- El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV), una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto en aquellas previsiones en que expresamente se contemple otro plazo distinto, que se entenderán acordadas con la vigencia, términos y condiciones que para las mismas se expresen en los correspondientes preceptos.

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

#### **Artículo 3.**– Carácter.

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

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

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

#### **Artículo 5.**– Aplicación.

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



2.- Preferente. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente, especialmente la de los ámbitos laboral y universitario.

### **Artículo 6.-** Comisión Paritaria y Procedimiento de Resolución de Conflictos.

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

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

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

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

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

6.- Adopción de acuerdos. Para la válida adopción de acuerdos, a las reuniones, además de la Administración deberá asistir la mayoría representativa de las Centrales Sindicales. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto ponderado entre la representación sindical en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

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

8.- Actas. Las actas de cada reunión se someterán a aprobación por la Comisión Paritaria en un plazo no superior a dos meses.



9.- Ejecución y publicación de Acuerdos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 20 días naturales desde su adopción, salvo que el propio acuerdo establezca un plazo distinto. Los acuerdos adoptados se comunicarán a las partes afectadas cuando se trate de casos singulares, y se les dará publicidad correspondiente cuando fueran de alcance general.

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

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

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

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

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

## **TÍTULO I - ADECUACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y CARRERA DEL PROFESORADO CONTRATADO**

### **CAPITULO I – Categorías de personal docente contratado. Aspectos básicos de la contratación**

#### **Artículo 7.-** Figuras contractuales.

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



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

### **Artículo 8.-** Profesoras y Profesores Plenos.

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

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

a) Acreditar, al menos, tres años de actividad docente universitaria e investigadora, en la categoría de profesora o profesor Agregado o en cualquiera de los Cuerpos Docentes universitarios para cuyo acceso se requiere el título de doctora o doctor, sin perjuicio de lo dispuesto en la D.A. única de la regulación para la selección y contratación de profesorado permanente (Resolución de 23 de junio de 2008 del Vicerrector de Profesorado, BOPV nº 34 del de 15 de julio de 2008).

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

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

### **Artículo 9.-** Profesoras y Profesores Agregados.

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

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

a) estar en posesión del título de doctora o doctor;

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

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

### **Artículo 10.-** Profesoras y Profesores Colaboradores.



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

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

a) ser Diplomada o Diplomado universitario, Arquitecta o Arquitecto Técnico, Ingeniera o Ingeniero Técnico o equivalente;

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

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

#### **Artículo 11.-** Profesoras y profesores Ayudantes.

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

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

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

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

#### **Artículo 12.-** Profesoras y Profesores Adjuntos.

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

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

a) estar en posesión del título de doctora o doctor;

b) la previa evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, acreditada al efecto por la Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del



Sistema Universitario Vasco, u organismo similar establecido por la legalidad vigente;

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

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

### **Artículo 13.-** Profesoras y Profesores Asociados.

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

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

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

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

3.- La duración máxima del contrato será por 3 años, sin perjuicio de que una vez finalizado el contrato y convocado el puesto, la candidata o el candidato pueda obtener un nuevo contrato como Profesora o Profesor, en el mismo puesto o en otro, no existiendo límite en el número de contratos sucesivos. El régimen de dedicación será a tiempo parcial, con 6, 5, 4 o 3 horas lectivas y otras tantas de tutoría o asistencia al alumnado semanales.

### **Artículo 14.-** Profesoras y Profesores Visitantes.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.- En aquellos casos en los que existan en el mismo departamento dos contratos de sustitución con dedicación parcial y surjan nuevas necesidades de sustitución a tiempo parcial de personas que ocupan puestos de plantilla, se formalizarán contratos con dedicación completa. En estos casos se garantizará en todo momento que se respeta en los llamamientos el orden que ocupan las



personas en las bolsas de sustitución, así como lo establecido al efecto en el reglamento de gestión de las bolsas de sustitución.

## **CAPITULO II – Adecuación, consolidación y carrera del profesorado contratado**

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

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

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

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

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

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

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

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





en el que venga prestando servicios o en un departamento afín en función de las necesidades derivadas de la implantación de las nuevas titulaciones de grado.

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

7.- El profesorado contratado de las categorías de profesorado colaborador o adjunto con contrato laboral a tiempo completo que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior tendrán derecho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior, en los términos recogidos en el Reglamento de Gestión de Profesorado.

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

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

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

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

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

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



cumplimiento. Se informará de los acuerdos adoptados y sus posibles incidencias en la Comisión de Planificación.

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

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

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

#### **Artículo 20.- Estabilidad.**

##### 1.- Ámbito de aplicación:

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

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

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

## **TÍTULO II - EL PERSONAL INVESTIGADOR**



### **Artículo 21.-** Figuras contractuales.

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

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

### **Artículo 22.-** Profesora o Profesor de Investigación.

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

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

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

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

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

### **Artículo 23.-** Personal Doctor Investigador.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Contratos para la incorporación de investigadoras e investigadores al sistema español de ciencia y tecnología, realizados al amparo del art.



17.1.b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

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

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

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

- Sólo podrán concertarse con quienes estuviesen en posesión del título de Doctora o Doctor, sin que sea de aplicación el límite de cuatro años a que se refiere el precepto antes citado.
- El trabajo a desarrollar consistirá en la realización de actividades, programas o proyectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los interesados.
- La actividad desarrollada por las investigadoras y los investigadores será evaluada, al menos, cada dos años, pudiendo ser resuelto el contrato en el supuesto de no superarse favorablemente dicha evaluación.
- La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cinco años. Cuando el contrato se hubiese concertado por una duración inferior a cinco años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.
- Ninguna investigadora o investigador podrá ser contratado, en el mismo o distinto organismo y con arreglo a esta modalidad, por un tiempo superior a cinco años.

4.- La universidad facilitará que el personal investigador en formación que se adscriba a la misma tenga un espacio físico trabajo en la misma para realizar su labor adecuadamente

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

### **TÍTULO III - JORNADA LABORAL, HORARIO Y VACACIONES**

**Artículo 26.**– Jornada Anual.



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

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

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

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

- Un 80 % para actividades docentes y de investigación y transferencia del conocimiento atendiendo a los criterios generales establecidos por el Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. Este porcentaje podrá ser reducido por actividades de dirección y gestión en los términos aprobados por los órganos competentes de la universidad.
- Un 20% de la jornada laboral anual se reservará para actividades de formación continua docente e investigadora que faciliten y favorezcan sus funciones, en aquellas materias especialmente relacionadas con el área de conocimiento de cada profesora o profesor.

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

La jornada semanal será de 35 horas semanales y se repartirá entre actividades docentes e investigadoras y de transferencia del conocimiento, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad, y las que en cada momento señalen los Estatutos de la UPV/EHU.

#### 1.- Profesorado Pleno y Agregado.

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

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

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



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

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

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

En general, dichas obligaciones, para el profesorado que haya alcanzado el doctorado, serán en todo caso de un máximo de 24 créditos (ocho horas lectivas) y seis de tutorías o asistencia al alumnado, teniendo en cuenta que en este caso se habrá de dedicar igualmente al menos un tercio de la jornada total a tareas de investigación y de transferencia del conocimiento.

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

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

### 4.- Profesorado Adjunto.

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

### 5.- Ayudante.

Podrá impartir un máximo de 60 horas de docencia autorizada en enseñanzas prácticas anuales. En la asignación docente propuesta por el Departamento éste



tendrá presente que se trata de personal en formación y, en consecuencia, velará para que la asignación docente sea adecuada para su formación docente e investigadora, y en todo caso se realizará un reparto proporcional de la docencia y se garantizará la finalidad formativa del contrato.

#### 6.- Investigadores en formación en prácticas.

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

#### 7.- Profesorado Asociado.

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

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

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

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

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

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

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

3.- En aquellos casos en que se concentre la docencia de un profesor o una profesora en un solo semestre, especialmente si tal concentración se produce en el





segundo semestre, el Departamento deberá asumir el exceso de la carga docente correspondiente si se precisara sustitución, ya que la persona sustituta sólo podría asumir la carga correspondiente a ese semestre (nunca la correspondiente al curso académico entero).

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 31.**– Vacaciones.

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

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

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

### **TÍTULO IV - RETRIBUCIONES**



### **Artículo 32.- Régimen retributivo.**

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

#### 1.1.- Retribuciones básicas:

- salario base
- pagas extraordinarias
- antigüedad.

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

- por el desempeño de cargos académicos
- por méritos docentes.
- por méritos investigadores
- complementos retributivos adicionales
- complemento de doctora o doctor

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

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

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

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



### **Artículo 33.-** Salario base y pagas extraordinarias.

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

2.- Pagas extraordinarias: son dos al año en las cuantías establecidas en el Decreto 41/2008 con las sucesivas actualizaciones anuales y se devengan los meses de junio y diciembre.

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

### **Artículo 34.-** Antigüedad:

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

2.- Para el devengo del complemento de antigüedad se computarán, igualmente, los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de funcionario de carrera o interino, contratado administrativo o contratado laboral, incluidos los periodos de contratos en formación. El reconocimiento de servicios previos, a estos efectos, se realizará a solicitud de las personas interesadas, a las que deberán acompañar los documentos justificativos correspondientes, siendo sus efectos económicos del día 1 del mes siguiente a la presentación de dicha solicitud, salvo que la misma se presente el propio día 1.

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

### **Artículo 35.-** Complemento por el desempeño de cargos académicos.

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

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



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

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

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

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

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

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

**Artículo 38.-** Complementos retributivos adicionales.

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

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

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

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



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

## **TÍTULO V – JUBILACIÓN, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS Y FOMENTO DEL EMPLEO.**

### **Artículo 40.-** Jubilación forzosa.

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

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

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

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

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

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

- a) ser integrante de alguna de las categorías docentes y ocupar con carácter definitivo plaza en situación administrativa de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;
- b) haber prestado servicios en la UPV/EHU durante al menos los últimos diez años;
- c) que el interesado esté en condiciones de solicitar la jubilación voluntaria por cumplir los requisitos establecidos por la legislación vigente;



d) tener entre 60 y 64 años de edad.

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

<u>edad</u>	<u>mensualidades</u>
60 años	21 mensualidades
61 "	17 "
62 "	13 "
63 "	9 "
64 "	6 "

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

- Límite de la indemnización: En ningún caso la cuantía de la indemnización podrá sobrepasar la cantidad de 100.000 euros.
- A petición del interesado, el pago de la indemnización podrá efectuarse de forma fraccionada por mitades iguales, abonándose en tal caso la segunda de ellas en el ejercicio siguiente.

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

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

La indemnización prevista en este artículo será igualmente de aplicación cuando la extinción de la relación laboral se produzca por declaración del trabajador/a en situación de gran invalidez o de incapacidad permanente total o absoluta. Cuando en el momento de producirse esta circunstancia, el/la trabajador/a tuviera una edad inferior a 60 años, la indemnización será la correspondiente a esta edad. Esta indemnización será de aplicación también al personal contratado con carácter temporal.

En estos supuestos en que la declaración de uno de los tipos de incapacidad permanente produce la extinción del contrato de trabajo, la persona trabajadora llegara a recuperarse profesionalmente, recobrando su capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca y sea adecuada a su capacidad. La trabajadora o trabajador habrá de comunicar su voluntad de reincorporarse en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud.

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

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



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

- a) pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;;
- b) que el trabajador o trabajadora haya cumplido la edad de 61 años;
- c) que acredite una antigüedad en la UPV/EHU de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial;
- d) acreditar un periodo previo de cotización de 30 años;
- e) la jubilación parcial se simultaneará con un contrato de trabajo a tiempo parcial y se vinculará con un contrato de relevo;

2.- Jornada laboral.

- La jornada laboral se verá reducida en un 75%, entendiéndose referido dicho porcentaje sobre la jornada a tiempo completo.
- Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral efectiva del 25% y que podrá realizarse de forma acumulada.
- La acumulación se realizará conforme a los siguientes criterios: si el trabajador cuenta con 61 o 62 años de edad, la prestación de los servicios se acumularán en los dos cuatrimestres inmediatamente siguientes al momento en que se realiza la petición de jubilación parcial, y en el cuatrimestre siguiente en el caso de que el trabajador cuente con 63 o 64 años de edad.

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

4.- Indemnización.

- La persona interesada que se jubile parcialmente con 61 años de edad percibirá una indemnización equivalente a 4 mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante (excluido el complemento de cargo académico y los derivados de participación en proyectos o impartición de másteres u otros cursos).
- Con carácter excepcional y, por una sola vez, se realizará una convocatoria en el último trimestre de 2010 para que aquel personal que cumpla 62 o 63 años de edad en 2011 pueda solicitar el pase a la jubilación parcial, lo que le dará derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 mensualidades (su cálculo se hará de idéntica forma a la recogida en el punto anterior).

5.- Contrato de trabajo a tiempo parcial.

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



#### 6.- Contrato de relevo.

- El contrato de relevo se ofertará al personal que figure en la correspondiente bolsa de trabajo, pudiendo ocupar bien el mismo puesto de trabajo bien uno de características similares, considerándose por tal aquél en que se desempeñen tareas y funciones correspondientes al mismo grupo o categoría profesional del colectivo al que pertenece el trabajador relevado.
- La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la persona relevada para alcanzar la edad de jubilación (sesenta y cinco años) o en cualquier momento anterior si opta por acceder a la jubilación anticipada. Producida la jubilación total de la persona relevada quedará extinguido el contrato de relevo, procediéndose, en su caso, a la cobertura de la plaza a través de los mecanismos reglamentariamente establecidos.
- La jornada de la persona interesada que suscriba un contrato de relevo será a tiempo completo.

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

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

- a) pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;
- b) que el trabajador o trabajadora haya cumplido los 64 años de edad real;
- c) que la persona interesada reúna los requisitos exigidos para causar derecho a la jubilación ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el periodo mínimo de cotización;
- d) la persona interesada será sustituida simultáneamente por otro trabajador o trabajadora mediante contrato temporal con una duración mínima de un año.

#### 2.- Supuesto especial de anticipación:

- quien decida acogerse a la jubilación especial a los 64 años de edad podrá solicitar un permiso especial por asuntos propios de un año de duración al momento de cumplir los 63 años de edad;
- la finalización de dicho permiso enlazará sin interrupción con la jubilación a los 64 años de edad, debiendo cumplirse los requisitos expresados en el apartado anterior;
- quienes disfruten de dicho permiso tendrán derecho a una indemnización equivalente a cinco mensualidades, entendiéndose por mensualidad la doceava parte de la retribución bruta anual que corresponda por cualquier concepto en el momento de producirse el hecho causante;





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

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

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

- a) pertenecer como laboral fijo a alguna de las categorías docentes del PDI y ocupar con carácter definitivo plaza en la UPV/EHU en situación de activo u otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;
- b) a partir de los 60 años se establece la posibilidad de reducir la carga docente, manteniendo el 100% sus retribuciones, conforme a la escala siguiente:

<u>edad</u>	<u>reducción</u>
60 años	2 créditos
61 "	4 "
62 "	6 "
63 "	8 "
64 "	10 "

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

## **TÍTULO VI - PLANIFICACIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA**

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

1.- Se constituye la Comisión de Planificación, como órgano de consulta y negociación con las Organizaciones Sindicales. A esta Comisión le corresponde el análisis y estudio de los informes a presentar por estas últimas ante los proyectos de normas y criterios de aplicación general que elabore la UPV/EHU en relación al acceso del personal laboral, provisión de puestos de trabajo y relaciones de puestos de trabajo, así como todas aquellas que afecten a las condiciones laborales.

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

- a) Elaboración de la plantilla y Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador contratado laboral de la UPV/EHU.
- b) El desarrollo del Plan Director de Plantilla de Personal Docente e Investigador de cada Departamento, y en particular lo previsto en el artículo 19.2.
- c) Procedimiento de contratación de profesorado de nuevo ingreso.



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

**Artículo 47.-** Asignación de docencia.

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

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

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

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

**Artículo 48.-** Contrataciones.

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

- a).- Convocatoria de apertura, ampliación y actualización de las bolsas de trabajo.
- b).- Convocatorias de contratos de distintas categorías docentes e investigadoras de contratación temporal.
- c).- Actas por las que cada Comisión de Evaluación se constituye, aprueba el baremo general y específico de valoración y realiza la puntuación de cada candidata y candidato.
- d).- Contratos realizados.



- e).- Encargo docente del personal investigador en formación.
- f).- Acuerdos con los departamentos en materia de PDI.
- g).- Otros que se puedan acordar en la Comisión de Planificación.

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

## **TÍTULO VII FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN**

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

Se constituye la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del profesorado.

**Artículo 50.-** Formación Permanente.

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

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

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

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

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

**Artículo 51.-** Euskaldunización.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- El profesorado de todas las categorías docentes a las que se aplique el Convenio y hayan estado ausentes de la docencia y la investigación dieciocho meses por causa de servicios especiales, en comisión de servicio, o por enfermedad o accidente, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de



actualización docente y/o investigadora, por un tiempo no superior a 3 meses durante los cuales percibirán la totalidad de las retribuciones que les correspondan.

7.- Asimismo las personas que hayan desempeñado cargos académicos en la Universidad durante un mínimo de dieciocho meses y no alcancen los 3 años establecidos en los Estatutos, tendrán derecho a disfrutar, al concluir el mismo, y durante un periodo máximo de 3 meses, de la misma situación de exención docente que venían disfrutando durante el desempeño del mismo, para su actualización docente e investigadora.

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

#### **Artículo 53.-** Año sabático.

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

### **TITULO VIII – ACCIÓN SOCIAL**

#### **Artículo 54.-** Anticipos.

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

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

#### **Artículo 55.-** Adelantos de nómina.

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

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



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

- a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.
- b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.
- g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.
- k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Gerencia, el plazo máximo de reintegro será de 36 mensualidades.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

4.- El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para todos los supuestos citados ascenderá a 6000 euros, si bien para los casos e), f), g), h), i), j), k) y l), el importe a conceder vendrá determinado, dentro de dicho límite máximo, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad, deberán adjuntarse a la solicitud.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

3. En el caso de que se produjera cualquiera de los riesgos que hubieran de ser cubiertos por las referidas pólizas antes de su actualización, o la Universidad no las hubiera suscrito en las condiciones de cantidades y cobertura, en este artículo pactadas, la UPV/EHU asumirá subsidiariamente el pago de la correspondiente diferencia de cantidades y cobertura de riesgos.

#### **Artículo 57.-** Responsabilidad civil.

En las mismas condiciones que fueran reconocidas por el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para el personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la UPV/EHU suscribirá, en beneficio del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, una póliza de responsabilidad civil por los daños causados a terceros en el ejercicio de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza estará limitada a 3.005.060,5 euros, y será única para todo el personal al servicio de la UPV/EHU.

#### **Artículo 58.-** Indemnizaciones por desplazamiento.



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

#### **Artículo 59.-** Matrícula universitaria.

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

#### **Artículo 60.-** Fondo Social.

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

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

#### **Artículo 61.-** Previsión Social.

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

### **TITULO IX – IGUALDAD DE TRATO DE HOMBRES Y MUJERES. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

#### **Artículo 62.-** Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.

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





reduciendo el impacto que tienen las responsabilidades de cuidado en la trayectoria profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

d) al traslado del centro de trabajo según las disponibilidades existentes;

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

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



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

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

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

## **TITULO X - PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. SITUACIONES Y EXCEDENCIAS.**

### **Artículo 65.-** Permisos.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### **Artículo 66.-** Enfermedad o accidente.

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

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

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

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



fecha tuviera carácter retroactivo, el importe a que asciendan los complementos abonados desde la misma será deducido de la indemnización a que tuviera derecho a percibir en aplicación del artículo 42.

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

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

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

#### **Artículo 67.-** Permiso por gestación, alumbramiento y lactancia.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### **Artículo 68.-** Permiso por paternidad.

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

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



### **Artículo 69.-** Permiso por adopción o acogimiento.

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

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

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

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

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

### **Artículo 70.-** Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

2. Igualmente tendrá derecho a este permiso el trabajador o trabajadora que constituye una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otro Registro similar si ninguna de las partes de la



pareja tiene fijada su residencia en esta Comunidad Autónoma. En ausencia de Registro, será suficiente un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados.

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

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

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

#### **Artículo 71.-** Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

a) Cinco días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hija o hijo, o aún de grado más lejano si mediara convivencia.

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

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

Los citados periodos de permiso se ampliarán en dos días naturales más si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual del trabajador o trabajadora. A los efectos previstos en los párrafos anteriores, tendrán la consideración de enfermedad grave los siguientes supuestos de hecho:

- Internamiento en un centro sanitario (por el tiempo que dure el internamiento)
- Intervención quirúrgica con anestesia total
- Enfermedades a las que en Servicio Médico de la UPV/EHU otorgue la consideración de graves
- La convalecencia en el domicilio tras una intervención quirúrgica con hospitalización, siempre que el Servicio Médico de la UPV/EHU estime necesario el acompañamiento del familiar, vista la índole de la intervención

2. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el personal laboral tendrá derecho a un segundo



permiso, por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primero, sin que sea de aplicación en este caso la ampliación por distancia de la residencia habitual. No obstante, en los casos de enfermedad terminal, el derecho a esta segunda licencia podrá ejercerse automáticamente, con la sola comunicación verbal o telefónica al centro o dependencia en que se ejerza la actividad laboral, sin que sea necesario el transcurso de los treinta días citados.

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

**Artículo 72.-** Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

**Artículo 73.-** Permiso para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

- a) citaciones de tribunales, juzgados, comisarías y órganos similares
- b) pasaporte, DNI, certificados y registros en centros oficiales
- c) requerimientos y trámites notariales.
- d) trámites necesarios en organismos oficiales
- e) examen o renovación del carnet de conducir
- f) asistencia a reuniones con los profesores o tutores de los hijos e hijas, con un máximo de cuatro horas anuales
- g) acompañamiento, en razón de su estado, a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales de los previstos en apartados a) y b).
- h) asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en calidad de cargo electivo como concejal o concejala, diputado o diputada, juntero o juntera, parlamentario o parlamentaria, miembros de las juntas administrativas o alcalde pedáneo.

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





**Artículo 74.-** Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

**Artículo 75.-** Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

**Artículo 76.-** Permiso para la realización de exámenes correspondientes a estudios no directamente relacionados con las funciones o puestos de trabajo desempeñados.

Con el máximo de un día natural, la duración de este permiso será como mínimo el equivalente al tiempo de desplazamiento, al de realización del examen y una hora. Este permiso será retribuido.

**Artículo 77.-** Permiso por cuidado de menores, personas con discapacidad psíquica, física o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, con enfermedad grave o drogodependencia en proceso acreditado de rehabilitación que convivan con el trabajador o trabajadora.

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

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

**Artículo 78.-** Permiso para atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.



El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales.

Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute se tendrá en cuenta a la hora de elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

**Artículo 79.-** Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

**Artículo 80.-** Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, deportivo, asociativo o sindical.

1. Podrá concederse permiso retribuido para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas, competiciones deportivas de élite y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa autorización del Rector, Gerente u órgano competente determinado al efecto.

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

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

4.- La duración máxima de este permiso será de 14 días acumulados en el periodo de un año.

**Artículo 81.-** Permiso para atender las funciones derivadas de cargo electivo.



1. El personal laboral que ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de permiso por el tiempo necesario para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 73.2.h., siempre que el montante total de este permiso no supere el 10% de la jornada anual.

2. El tiempo disfrutado en virtud de este permiso no dará derecho a retribución alguna, siendo objeto de la recuperación horaria correspondiente. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores deberán en todo caso cumplir sus horas lectivas y de tutoría.

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

#### **Artículo 82.-** Permiso por asuntos propios.

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

Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de hasta un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

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

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrá ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por la Directora o Director de Departamento, atendiendo las necesidades de servicio. No obstante lo anterior, las trabajadoras y trabajadores deberán en todo caso cumplir sus horas lectivas y de tutoría.



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

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

4. Las trabajadoras y los trabajadores que cuenten con una antigüedad de al menos cinco años en esta universidad podrán solicitar un permiso no retribuido por seis meses a un año. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada. En este caso no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

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

6. El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de la jornada en la mitad, en un tercio, un quinto o en un octavo de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios. La concesión de la reducción será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada durante el horario objeto de la reducción.

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

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

**Artículo 83.-** Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2º 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 tomada en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.

2. El personal con hijas o hijos menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad que será también tomada en cuenta a la hora de la elaboración de los horarios docentes, sin que ello suponga reducción de las horas lectivas y de tutoría correspondientes.



3. Cuando la flexibilización horaria requiera la adaptación del horario docente establecido por el centro, por parte del departamento y dentro de las previsiones que el reglamento marco de departamentos establece en lo relativo a la asignación docente, se acordará con la persona interesada la forma de compatibilizar la flexibilización horaria con las obligaciones docentes asignadas por el departamento.

**Artículo 84.-** Situación de la suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

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

**Artículo 85.-** Declaración de incapacidad permanente con reserva del puesto de trabajo.

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

No serán de aplicación en estos casos las indemnizaciones previstas en el artículo 42 de este Convenio, salvo en el supuesto de que transcurrido el mencionado plazo no sea revisada la calificación de la incapacidad, y no sea posible, por tanto, su reincorporación al puesto de trabajo, causando derecho en este momento a su percepción, según las circunstancias de la primera declaración.

**Artículo 86.-** Excedencias.

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

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

La concesión de excedencia regulada en los apartados 2.1 y 2.4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En el resto de los supuestos, la



efectividad del reingreso estará condicionada a la existencia de puestos vacantes propios de su Categoría docente en el Área de Conocimiento de adscripción.

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

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

#### 2.1. Excedencia forzosa.

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

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

#### 2.2. Excedencia voluntaria.

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y sin límite máximo alguno. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

#### 2.4. Excedencia por cuidado de hijo a cargo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste, durante el cual mantendrán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y de asistencia a cursos de formación profesional.

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

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



2.5. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia será también de aplicación a aquel personal con vínculo temporal en tanto permanezca en vigor el contrato de trabajo.

2.6. El tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de las excedencias contempladas en los apartados 2.4 y 2.5 será computable a efectos de antigüedad.

## **TITULO XI – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 87.-** Servicio de Prevención.

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

### **Artículo 88.-** Delegados/as de Prevención.

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

2. El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización de créditos de horas mensuales retribuidas previsto en la legislación aplicable y en el Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario: a) el correspondiente a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos; b) el necesario para acompañar a los miembros del Servicio de Prevención en las evaluaciones de riesgos, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y OSALAN en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo; c) el destinado a investigar los accidentes de trabajo, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Los/as Delegados/as de Prevención, que no tuvieran la condición de miembros del Comité de Empresa o de Delegados/as Sindicales, dispondrán de un crédito de diez horas mensuales, que en ningún caso será acumulable, para la realización de



visitas a los lugares de trabajo, con objeto de ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La utilización de este crédito estará supeditada a las necesidades de servicio.

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

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

**Artículo 89.-** Comité de Seguridad y Salud Intercampus y Comités de Seguridad y Salud de Campus.

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

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

2. Cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de Campus estará integrado por doce miembros, seis designados por la Administración (uno de ellos actuará en calidad de Presidente y otro de Secretario) y seis Delegados/as de Prevención designados/as por las Organizaciones Sindicales, a razón de un representante por Sindicato.

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

**Artículo 90.-** Funciones y objetivos del Comité.

Los Comités de Seguridad y Salud Laboral ejercerán su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades con los siguientes objetivos:





1. Labor de investigación. Deberán llevar una labor de investigación tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales.

Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los siguientes resultados:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas, herramientas y situaciones que con más frecuencia se vinculan a los accidentes o a las enfermedades profesionales y las tareas más susceptibles de producir contingencias).
- Descubrir la naturaleza y la magnitud de los riesgos en los distintos centros y servicios según las ocupaciones.
- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.
- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en las que por mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.
- Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores/as.
- Tener en cuenta al colectivo de trabajadores sensibles.

2. Elaboración, puesta en práctica y evaluación de los Planes y Programas de Prevención de Riesgos: todas estas acciones estarán dirigidas a la eliminación de los riesgos de seguridad, higiénicos, psicosociales y ergonómicos, que concurren en cada puesto de trabajo y la adopción de aquellas medidas de protección necesarias para la prevención, en los casos en que no fuera posible su erradicación.

3. Labor resolutoria y normativa. A la vista de situaciones detectadas por los propios Comités ó ante las denuncias o reclamaciones presentadas por cualquier trabajador/a, aquéllos, previa la realización de los informes técnicos que en su caso fueran necesarios, elevarán al Rectorado las propuestas de realización de reformas e instalaciones o locales, modificación o compra de equipos o cualquier otra propuesta que considere necesaria.

En este campo se acuerda que corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral la aprobación de cualquier modificación que se produzca en las condiciones de contratación de la Mutua de Accidentes de Trabajo o el cambio de la mutua actualmente contratada por otra u otras.

4. Labor de actualización. Deberán estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de seguridad e higiene que se publiquen, velando por la aplicación de las mismas en la UPV/EHU.

En concreto deberán:

4.1. Estudiar y atender los informes periódicos de la Administración y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que realicen los organismos competentes en materia de seguridad e higiene.

4.2. Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer estadísticas y los índices de accidentes y enfermedades profesionales registradas entre el personal de la UPV/EHU.

5. Labor de información. Será realizada mediante la propuesta y desarrollo por el Comité o por los Delegados de Prevención de las siguientes actividades: celebración



de reuniones divulgativas; promoción de la seguridad; carteles, campañas que sirvan para centrar la atención en un programa; cursos y demostraciones.

### **Artículo 91.- Reconocimientos médicos preventivos.**

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

1. Reconocimiento de ingreso: se efectuará después de la admisión al servicio de la UPV/EHU o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Sólo en el caso de que hayan de ser cubiertos puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales, se practicará un reconocimiento previo a la admisión de los/as trabajadores/as que hayan de ocuparlos.

2. Reconocimiento periódico ordinario anual: la UPV/EHU garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo teniendo el mismo carácter voluntario.

El contenido y periodicidad de estos reconocimientos será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud a propuesta del Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

#### 3. Reconocimientos específicos: Protocolos.

Aquellas personas que tras la realización de la Evaluación de Riesgos estén afectadas por la existencia de factores de riesgo serán objeto de revisiones médicas específicas, según los protocolos médicos existentes.

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

#### 4. Reconocimientos de retorno al trabajo.

Se deberán poner en contacto con el Área Sanitaria del Servicio de Prevención aquellos trabajadores que hayan estado en situación de IT más de noventa días (tres meses), para proceder a la realización de un reconocimiento de retorno al trabajo.

#### 5. Normas generales.

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

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

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



**Artículo 92.-** Situaciones de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

1. Eliminación de las causas. La Universidad deberá adoptar las medidas oportunas para que desaparezcan o se reduzcan las situaciones de peligrosidad, penosidad o toxicidad en los puestos de trabajo de la UPV/EHU.

2. Cualquier trabajador/a podrá requerir la presencia de un/a Delegado/a de Prevención para la vigilancia y control del estado de sus condiciones de trabajo.

3.- Situaciones de riesgo inminente. Se aplicará el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando las trabajadoras y los trabajadores estimen, a su criterio, que están o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo podrán solicitar por escrito una descripción de la tarea a realizar.

**Artículo 93.-** Acoso laboral y riesgos psicosociales. Comité Arbitral.

1. La UPV/EHU velará permanentemente por la prevención y solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, todo ello de conformidad con el "Acuerdo sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso" suscrito entre la Universidad y las organizaciones sindicales el 6 de octubre de 2003.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la UPV/EHU, con la coparticipación de éstos en su desarrollo y ejecución es uno de los elementos básicos a la hora de poder articular una política preventiva, para lo cual ya se alcanzó el debido consenso con el acuerdo antes citado, acuerdo que ya fue difundido a la totalidad de la organización, y que constituye una prueba clara de la compromiso y voluntad del conjunto de los sectores de la UPV/EHU para dar solución a este tipo de problemas con el fin de garantizar un entorno laboral saludable.

2. El Comité Arbitral es un órgano paritario que tiene como fin analizar las quejas en materia de acoso mediante un procedimiento consistente en el examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el/la demandante y el/la demandado/a, en el que se tomará en consideración el carácter de este tipo de quejas, culminando el procedimiento con una propuesta de actuación que formulará dicho Comité ante el Rector de la UPV/EHU. Este Comité Arbitral, constituido el 24 de noviembre de 2004, ejerce su función conforme al Reglamento que regula el mismo.

**Artículo 94.-** Protección de la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o



recomendación del Servicio de Prevención. La mujer embarazada deberá notificar lo antes posible su estado de gestación al Área Sanitaria del Servicio de Prevención.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación del Servicio de Prevención.

3. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 95.-** Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

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

2. Las características y periodicidad de las prendas y EPIs a entregar por razones de seguridad y salud serán determinadas por el Departamento o Servicio oído el Servicio de Prevención, atendiendo su adecuación a las condiciones laborales concurrentes en cada puesto.

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

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

#### **Artículo 96.-** Cambios de puesto de trabajo por motivos de salud.

El servicio de prevención adecuará el protocolo para el cambio de puestos de trabajo del personal de Administración y servicios al PDI laboral que por motivos de salud no pueda atender adecuadamente su labor docente. Podrá actuar sobre su encargo docente proponiendo modificaciones horarias y grupales.

#### **Artículo 97.-** Movilidad funcional por incapacidad laboral

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, en su caso, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando con ello lugar a una novación del contrato, comunicándose dicho cambio a los representantes de los trabajadores.

2. En este supuesto, se velará para que las retribuciones a percibir considerando la pensión reconocida y las retribuciones del nuevo puesto sean las correspondientes al puesto de trabajo que venía desempeñando.



3. Si el trabajador o trabajadora no hubiere ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los trabajadores.

## **TITULO XII - ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL**

### **Artículo 98.-** Ejercicio de la actividad sindical.

1. En los ámbitos del presente convenio la acción sindical se desarrollará de conformidad con la normativa vigente y lo establecido en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conciliando las potestades de organización de la Administración con la garantía y aplicación efectiva de la negociación colectiva, la participación sindical y, en definitiva, el diálogo social, como expresión máxima de encuentro de las partes, comprometiendo su mejor voluntad tanto en el tratamiento y superación de los conflictos como en su contribución a la eficacia y mejora constante en la prestación del servicio público.

2. Los Delegados Sindicales designados por las Secciones Sindicales legalmente constituidas, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 99.-** Horas sindicales.

1. Además del crédito horario establecido en la normativa vigente para los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales, los representantes del Comité de Empresa y las/los Delegados de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio dispondrán de un crédito horario suplementario de 40 horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical, en razón de su mayor actividad por su presencia en las Comisiones que emanan de aquél.

2. Salvo cuando concurren razones de urgencia o fuerza mayor debidamente acreditadas, los miembros del Comité de Empresa y los/as Delegados/as Sindicales que no dispongan de liberación total o no hubieran ajustado la utilización de su crédito horario a un calendario predeterminado, comunicará con al menos 24 horas de antelación, la utilización del crédito que les corresponda.

### **Artículo 100.-** Fondos para la actividad sindical.

1. La UPV/EHU subvencionará la actividad sindical a desarrollar en este colectivo con una cantidad anual de 8000 euros para el año 2010, que se distribuirán entre las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad. Este fondo ascenderá a 10000 euros para el año 2011 y con el compromiso de que en el



ámbito de vigencia de este convenio se abordará la financiación de los fondos para actividad sindical de una forma equilibrada en función de la proporción de estos colectivos en el colectivo total de trabajadores.

2. En el mes siguiente a la terminación de cada ejercicio presupuestario las Organizaciones Sindicales estarán obligadas a presentar una memoria de las actividades desarrolladas durante el mismo con cargo al mencionado fondo.

**Artículo 101.-** Tablones de Anuncios.

La Universidad pondrá a disposición de las organizaciones sindicales tablones de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes, sin otras limitaciones que las establecidas en la ley. Su número, distribución y adecuación se determinará en la Comisión Paritaria.

**Artículo 102.-** Consideración de los y las liberadas sindicales.

Las personas con liberación sindical tendrán idéntico tratamiento que el 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 103.-** Actualización académica.

Los liberados y liberadas sindicales con un ejercicio mínimo continuado de dieciocho meses en esta situación, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigador por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirían la totalidad de las retribuciones que percibirían estando en régimen de dedicación a tiempo completo. En el caso de que el ejercicio mínimo continuado supere los 3 años, la licencia será por un tiempo máximo de un año.

**Artículo 104.-** Disposición horaria para la celebración de reuniones.

Cada Sección Sindical legalmente constituida en la UPV/EHU dispondrá de un total de 20 horas anuales para la celebración de las reuniones de sus miembros dentro del horario de trabajo. La celebración de las mismas deberá ser comunicada a la Gerencia con un mínimo de 48 horas de antelación.

**Artículo 105.-** Derechos de las Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos de información que los reconocidos al Comité de Empresa. Igualmente serán acreedoras de todos los derechos que les confiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical.



2. La Universidad facilitará quincenalmente a las Secciones Sindicales copia de los contratos laborales temporales que se concierten.

3. Cuando su contenido afecte al personal sujeto al presente Convenio, la Universidad entregará a las Secciones Sindicales un ejemplar de cada uno de los textos que se publiquen por cualquiera de los órganos de la misma. En todo caso, remitirá copia de las Actas de las sesiones del Consejo de Gobierno y sus anexos, si trataran de condiciones de trabajo que afecten al personal de este Convenio.

4. Adhesión al convenio. La eventual adhesión al Convenio con posterioridad a su fecha formal de firma deberá ser inmediatamente comunicada por la Administración a las centrales sindicales firmantes, dejando constancia expresa de la misma en el acta de la reunión la primera comisión paritaria que se celebre.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.-**

**Primera.-** El personal de la Facultad de la Actividad Física y del Deporte.

El personal contratado permanente doctor y no doctor perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte estará sometido a este convenio colectivo sin perjuicio del mantenimiento en los términos previstos en el decreto de integración de aquellas condiciones más favorables que tuvieren con carácter previo. A estos efectos se igualarán progresivamente las retribuciones a las de las categorías equivalentes de profesorado definidas en la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco.

No obstante, este personal podrá integrarse en las figuras académicas docentes correspondientes recogidas en este convenio o mantenerse en su situación "a extinguir" con el mantenimiento de su plena capacidad docente y/o investigadora.

El personal contratado temporal participará con carácter preferente en los programas específicos que establecerá la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea para la obtención de los requisitos académicos necesarios para el tránsito a las figuras docentes permanentes (licencias para la finalización de la tesis doctoral, medidas de impulso de la investigación y la publicación de artículos,...).

**Segunda.-** Personal Lector.

Los acuerdos bilaterales entre la universidad e instituciones internacionales para realizar las labores de personal lector en la Universidad del País vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea se adecuarán en cuanto a sus condiciones laborales a lo establecido en el convenio marco de Personal lector aprobado el consejo de gobierno de 15 de junio de 2006.

**Tercera.-** Si un trabajador o trabajadora de la UPV/EHU fuera víctima de algún tipo de violencia que condicionara el normal desarrollo de sus obligaciones laborales, la administración universitaria adaptará las medidas contempladas en el artículo 64 de este convenio, otorgando la ayuda personalizada necesaria o disponiendo los apoyos y adaptaciones en el régimen docente que fueran precisos.