



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

III CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

TITULO PRELIMINAR – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral de administración y servicios vinculado con carácter fijo o temporal a 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, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012 -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-, si bien sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010,

2. Concluido el período de vigencia, se prorrogará a partir de 1 de enero de 2013, 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 contenidas en este Convenio se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

1. Objeto. Una vez en vigor, se constituirá la Comisión Paritaria de este III Convenio Colectivo, que será competente para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación de este Convenio, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

2. Composición. Estará integrada por dos miembros titulares de cada una de las centrales sindicales firmantes y otros tantos representantes de la Administración. A las reuniones de la Comisión Paritaria cada una de las centrales firmantes podrá asistir acompañada de un asesor o asesora, pudiendo también disponer la Administración del asesoramiento oportuno.

3. Asistencia. Los miembros de la Comisión Paritaria representantes de las Centrales Sindicales y, en su caso, los asesores o asesoras designados por las mismas, tendrán derecho al correspondiente permiso retribuido para la asistencia a las reuniones de la misma a que fueran convocados, sin que tal permiso se realice con cargo a los créditos horarios sindicales a que los mismos tuvieran derecho.

4. Funcionamiento. La Comisión Paritaria fijará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que se convoque tras la firma del presente Convenio.

5. Periodicidad de las reuniones. La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente cada dos meses y con una antelación mínima de cinco días naturales. En casos de reconocida urgencia se celebrarán reuniones extraordinarias preavisadas con al menos tres días hábiles.

6. Convocatoria y orden del día. Las convocatorias se formalizarán por escrito, reflejando con claridad el lugar, fecha y hora de la reunión y los puntos que constituyen el orden del día, siendo obligatoria la presencia de ambas partes. Se incluirán en el orden del día los puntos planteados por la Administración o por 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 una nueva convocatoria para el tratamiento de los temas que quedaran pendientes.

7. Adopción de acuerdos. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, debidamente formalizados con su correspondiente acta, serán considerados como anexos del Convenio, no pudiendo contravenir el recto sentido en él pactado. Se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto ponderado entre la representación sindical conforme a los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

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

9. Actas. Las actas se levantarán en cada sesión por el Secretario o Secretaria, expresando las incidencias y acuerdos; se remitirán para su aprobación en un plazo no superior a dos meses e irán redactadas en euskera y castellano.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

10. 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 la máxima publicidad cuando fueran de alcance general. Asimismo, se publicarán en el BOPV cuando fuera procedente.

11. La Comisión Paritaria podrá delegar en Subcomisiones o Grupos de trabajo de ella dependientes el estudio, tratamiento y, en su caso, acuerdo sobre aquellos temas o materias que por sus características así lo demanden.

12. Procedimiento de resolución de conflictos. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o de conflicto, y en el plazo de ocho días hábiles, se designará la persona mediadora o conciliadora de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Artículo 7.- 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 vengán derivadas de norma preexistente estatal o convenida colectivamente.

TITULO I – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PLANTILLA

Artículo 8.- Organización del trabajo.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración -con sujeción a los organigramas aprobados en el Consejo de Gobierno y monografías presentadas en la Comisión de Planificación- y su aplicación práctica corresponde a las personas titulares de las jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los trabajadores y a las trabajadoras en los artículos 40, 41 y 64.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Son criterios inspiradores los siguientes:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de trabajadores y trabajadoras
- d. La profesionalización y promoción del personal
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- f. La racionalización, simplificación y mejora de procesos y métodos de trabajo

Artículo 9.- Plantilla de Referencia.

1. La plantilla de referencia es un instrumento de planificación que se complementa perfectamente con la relación de puestos de trabajo (RPT), que es un instrumento de gestión. La plantilla de referencia, contemplada en los Estatutos de la UPV/EHU, se constituye en elemento motriz de la planificación, en modelo o patrón en torno al cual debe evolucionar la RPT, pues todas las modificaciones que en el futuro se propongan para ésta deben realizarse en el marco de aquélla.

2. La plantilla de referencia, conviene precisar, define el marco en el que se identifican necesidades, mientras que la RPT identifica puestos, describiendo la totalidad de los existentes en cada momento. Debe ser, además, objeto de permanente enriquecimiento y mutabilidad, precisamente por la necesidad de adaptación a situaciones cambiantes, siempre bajo criterios de eficacia, eficiencia y calidad. A diferencia de la RPT, instrumento ordenador de puestos -con tasación objetiva de requisitos-, la plantilla de referencia, tiene desde su inicio un objetivo más ambicioso y relevante, cual planificar los recursos en función de las necesidades actuales pero también de los requerimientos predecibles fruto de la necesidad de adecuación permanente de la universidad de un panorama de actuaciones cada vez más exigentes en su propio ámbito.

Artículo 10.- Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo incluirá la totalidad de los existentes dotados presupuestariamente, siendo el instrumento de gestión a través del cual la Administración racionaliza y ordena su estructura interna, y define los requisitos exigidos para el desempeño de cada uno de ellos.

Se reflejará en los mismos la denominación de los puestos, Grupo de titulación, Categoría profesional, Especialidad, Campus, Centro, Departamento o Servicio al que se halle adscrito, régimen de dedicación, tipo de jornada, titulación exigida para su desempeño, perfil lingüístico y, en su caso, fecha de preceptividad, otros requisitos exigidos para su desempeño cuando los hubiere y nivel retributivo asignado.

2. Las propuestas de modificación de las RPTs del personal laboral se aprobarán por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU a propuesta del Gerente y previa negociación en la Comisión de Planificación.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. Cuando la modificación de la RPT conlleve la amortización de un puesto de trabajo ocupado por personal laboral fijo, se garantiza la adscripción definitiva a un puesto de trabajo de la misma Categoría Profesional y Especialidad que el puesto amortizado y, de no existir un puesto de trabajo de estas características se procurará que la adscripción sea a otro del mismo Grupo de Clasificación que sea compatible con la titulación y experiencia acreditadas. En todo caso, quedan garantizadas las retribuciones del puesto de trabajo de origen. Además, tendrá preferencia para la adscripción provisional a una vacante de su Categoría y Especialidad hasta la cobertura por el procedimiento reglamentario.

4. Las retribuciones de todo el personal incluido en el presente Convenio vienen determinadas por el nivel retributivo asignado a cada puesto de trabajo en la RPT, sin perjuicio de los complementos que fueran procedentes.

Artículo 11.- Incompatibilidades.

Al personal laboral de la UPV/EHU, fijo o temporal, le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Para el desempeño de una segunda actividad compatible deberá solicitarse, con carácter previo, la correspondiente autorización de compatibilidad, y únicamente tras su concesión, en su caso, podrá desempeñarse efectivamente esa segunda actividad. No obstante, a la formalización de un contrato laboral, fijo o temporal, el trabajador o trabajadora deberá prestar declaración de que no desempeña otra actividad incompatible con la de la UPV/EHU.

TITULO II – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12.- Clasificación Profesional.

1. A efectos de lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores, el personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasifica en los Grupos, Categorías, Especialidades y Puestos de trabajo que se contienen en el Anexo I, y que abarcan el conjunto de la actividad desarrollada por el PAS laboral.

2. Todas las dotaciones de la relación de puestos de trabajo están integradas en su correspondiente Categoría Profesional y Grupo de Clasificación, y encuadradas en una de las Especialidades y Puestos de Trabajo que se fijan.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. La pertenencia al mismo Grupo de Clasificación y Especialidad capacita para el desempeño de todas las funciones y tareas propias de los puestos incluidos en la Categoría Profesional a que se adscribe cada Especialidad, sin más limitaciones que las que pudieran derivarse de la exigencia de titulaciones específicas y otros requisitos que pudiera contemplar la relación de puestos de trabajo.

Cuando en la misma Categoría Profesional hubiere más de una Especialidad, se establecerán los mecanismos precisos que permitan la provisión de puestos de Especialidad distinta a la de origen, sin perjuicio de la preferencia para el acceso directo que en todo caso tendrán quienes opten a otros puestos de su misma Especialidad.

4. Este sistema de clasificación se establece asimismo con el fin de facilitar la movilidad funcional y geográfica del personal laboral, así como para favorecer su promoción a través de los mecanismos que se establecen en el presente Convenio.

5. Los Grupos de Clasificación, las Categorías Profesionales, Especialidades y Puestos de trabajo que componen esta clasificación profesional son las contempladas en el Anexo I de este Convenio.

Artículo 13.- Elementos de la clasificación.

1. Grupos de Clasificación.

Los Grupos de Clasificación agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, e incluyen las diversas Categorías Profesionales en las que se encuadran los puestos de la RPT. La pertenencia a los mismos determinará el importe del complemento salarial de antigüedad.

Grupo I: Estará integrado por aquellas Categorías Profesionales que por el contenido altamente cualificado y/o especializado de su prestación exijan para acceder a las mismas hallarse en posesión de un Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo II: Estará integrado por aquellas Categorías Profesionales con un grado de cualificación o especialización en el contenido de su prestación que demandan hallarse en posesión de un Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o equivalente.

Grupo III: Estará integrado por aquellas Categorías Profesionales a las que corresponda la realización de funciones y tareas propias de una profesión que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada y para cuyo ejercicio habilite la posesión de un Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, o acreditar una experiencia laboral práctica equivalente en el desempeño del puesto de trabajo por un período no inferior a diez años.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Grupo IV: Estará integrado por aquellas Categorías Profesionales a las que corresponda la realización de funciones y tareas para cuyo desempeño resulte exigible el Título de Graduado en Enseñanza Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico Medio o Técnico Auxiliar o equivalente, o acreditar una experiencia laboral práctica equivalente en el desempeño del puesto de trabajo por un período no inferior a diez años.

Sólo computará la experiencia contemplada en los Grupos III y IV cuando se acredite con contrato laboral y alta en la seguridad social y se corresponda con las funciones propias de la categoría profesional y especialidad a que se pretenda acceder disponiendo de la condición de laboral fijo en la UPV/EHU. Para las pruebas de ingreso a través de los correspondientes procesos selectivos se deberá estar en posesión de alguna de las titulaciones requeridas, si bien, excepcionalmente, se podrá tomar parte para ingreso en el Grupo IV estando en posesión del Certificado de Escolaridad y teniendo acreditados diez años de antigüedad en la prestación de servicios en la UPV/EHU.

2.- Categorías Profesionales.

La Categoría Profesional viene delimitada por su pertenencia a un Grupo de Clasificación y por agrupar un conjunto de funciones homogéneas y específicas para cuya realización es necesario poseer una determinada cualificación profesional y/o académica. Cada Categoría Profesional podrá integrar una o varias Especialidades.

Corresponderá por acuerdo de la Comisión Paritaria introducir, si fuera necesario, nuevas Categorías Profesionales que respondan mejor a necesidades de la organización del trabajo o para atender nuevas funciones que no guarden la debida correspondencia con las Categorías Profesionales ya existentes. Esta misma Comisión determinará las Categorías que pudieran resultar equivalentes, motivando la propuesta y el alcance de la equivalencia.

3.- Especialidades.

Dentro de cada Grupo de Clasificación y Categoría Profesional, la Especialidad se proyecta sobre los distintos puestos de trabajo, por su identificación con un mismo sector profesional o de actividad en el panorama de funciones que tiene atribuidas el personal laboral de este Convenio.

Corresponderá por acuerdo de la Comisión Paritaria introducir, si fuera preciso, nuevas Especialidades que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o para atender nuevos sectores profesionales o de actividad que no se correspondan con ninguna de las Especialidades ya existentes.

4.- Puestos de trabajo.

Los conceptos hasta ahora enumerados se materializan oficialmente de forma individualizada en los denominados "puestos de trabajo" recogidos en la RPT, elementos de clasificación que comparten una misma monografía a efectos de valoración y, en consecuencia, un mismo salario, y de los que puede haber una o varias dotaciones, según se trate de puestos singularizados o no. Las distintas dotaciones de un mismo puesto de trabajo podrán estar adscritas a la misma o a



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

distintas unidades organizativas, sin que ello represente alteración alguna en las retribuciones fijadas para el puesto.

Por necesidades de organización y con carácter excepcional, podrá haber puestos de trabajo abiertos a dos Grupos de Clasificación, abonándose en este caso la antigüedad por el Grupo más alto conforme a lo dispuesto en el artículo 57.3 de este Convenio.

Cuando la Administración proponga la creación de un nuevo puesto de trabajo distinto de los ya existentes, lo encuadrará dentro del correspondiente Grupo, Categoría y Especialidad, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

TITULO III - INGRESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS. BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 14.- Ingreso. Oferta pública de empleo.

1. Los puestos de trabajo que resulten vacantes de los procesos de provisión de vacantes y promoción interna regulados en los artículos 15 y 16 de este Convenio Colectivo constituirán la oferta de empleo público de personal laboral de la UPV/EHU.

2. El acceso de personal laboral fijo al servicio de la UPV/EHU se realizará mediante convocatoria pública garantizándose los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El contenido de las convocatorias se ajustará a lo establecido en las vigentes disposiciones reguladoras de ingreso del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas Vascas. En todo caso, los aspirantes deberán reunir las condiciones de titulación y resto de requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo.

3. La UPV/EHU negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias de los procedimientos de ingreso. El conjunto de las convocatorias de empleo público para el personal laboral de administración y servicios deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes que deban ser objeto de cobertura, dando preferencia y mayor cupo de reserva en las vacantes que se correspondan con actividades compatibles en mayor medida con la existencia de una minusvalía.

4. Composición de los Tribunales Calificadores. Estarán integrados por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como Presidente o Presidenta, y dos representantes del personal, debiendo ajustarse todos ellos a los principios de imparcialidad y profesionalidad, tendiendo, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. Actuará también un Secretario o Secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

5. Período de prueba. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los trabajadores de los Grupos de Clasificación I y II y de un mes para los demás trabajadores.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 15.- Provisión de vacantes.

1. Para la cobertura definitiva de los puestos de trabajo vacantes se llevará a efecto concursos específicos en los que podrá tomar parte el personal laboral fijo que cumpla las condiciones establecidas en la correspondiente convocatoria, posibilitando de este modo la movilidad y mejora profesional de los trabajadores y trabajadoras de este colectivo.

2. Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, en las que habrá una especial consideración a los servicios prestados.

3. El procedimiento constará de dos fases: en una primera fase se ofertarán la totalidad de las vacantes existentes a la fecha de la convocatoria; en la segunda fase o fase de resultados, se ofertarán los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes como consecuencia de las adjudicaciones producidas en la primera fase, pudiendo también optarse por aquellos puestos que eventualmente pudieran resultar vacantes como consecuencia de este sistema sucesivo de adjudicación.

4. Podrán participar en la convocatoria todos aquellos trabajadores y trabajadoras que disponen de vínculo laboral fijo en la UPV/EHU, pudiendo optar a aquellas vacantes que pertenezcan al mismo Grupo de Clasificación, Categoría Profesional y Especialidad (sin perjuicio de la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 12.3), debiendo reunir los requisitos exigidos por la RPT para su desempeño. La convocatoria afecta por igual al personal de alta en el servicio y a quienes pudieran hallarse en excedencia forzosa o excedencia voluntaria y hayan solicitado el reingreso una vez cumplido el periodo mínimo de permanencia.

5. Composición de la Comisión Calificadora. Estará integrada por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como Presidente o Presidenta, y dos representantes designados por el Comité de Empresa, tendiendo a la paridad entre mujer y hombre. Igualmente, formará parte de los mismos un secretario o secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

6. Una vez culminado el primer concurso general de provisión de vacantes anterior a la promoción prevista en el artículo siguiente y posterior oferta pública de empleo, se habilitarán cuantos procedimientos sean precisos entre laborales fijos, garantizando siempre que, al menos, habrá una convocatoria por vacante antes de su oferta en cualquier otro proceso.

Artículo 16.- Promoción Profesional.

1. Los puestos de trabajo que no fueran cubiertos conforme a lo previsto en el artículo anterior, o las vacantes que se hubieran producido en ejecución del mismo, serán convocadas en promoción interna para su cobertura definitiva por el procedimiento previsto en este artículo, posibilitando la promoción profesional del personal laboral fijo de la UPV/EHU.

2. Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, que deberán incluir la realización de aquellas pruebas teóricas y/o prácticas que fueren pertinentes para determinar la aptitud o idoneidad de los y las aspirantes en relación al cometido o funciones propias de la vacante a cubrir.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. Podrán participar en la convocatoria todos aquellos trabajadores y trabajadoras que disponen de vínculo laboral fijo en la UPV/EHU, independientemente de su Grupo de Clasificación, Categoría Profesional, Especialidad y puesto de trabajo, siempre que tengan una antigüedad mínima de dos años en el puesto del que son titulares, antigüedad que se incrementará en dos años más por cada salto de grupo de clasificación al que se aspire desde el grupo de clasificación de procedencia. La convocatoria afecta por igual al personal de alta en el servicio y a quienes pudieran hallarse en excedencia forzosa o excedencia voluntaria y hayan solicitado el reingreso una vez cumplido el periodo mínimo de permanencia.

4. Las convocatorias que se realicen al amparo de este artículo deberán prever una puntuación adicional en el apartado de méritos para quienes aspiren a puestos que se correspondan con el sector profesional o de actividad -similar Especialidad, en sentido genérico- del puesto de origen. En todos los casos, deberán cumplirse los requisitos exigidos en la RPT para el desempeño de la vacante.

5. Composición de la Comisión Calificadora. Estará integrada por tres representantes de la Administración, de los que uno actuará como presidente o presidenta, y dos representantes designados por el Comité de Empresa. Igualmente, formará parte de los mismos un secretario o secretaria, con voz y sin voto, designado por la Administración.

6. Una vez culminado el primer proceso de promoción se habilitarán, ejecutados los procesos del artículo anterior, cuantos procedimientos sean precisos entre laborales fijos, garantizando siempre que, al menos, habrá una convocatoria por vacante antes de su incorporación a la oferta pública de empleo.

Artículo 17.- Procedimiento especial de promoción.

1. Los puestos de trabajo que no resultaren cubiertos una vez ejecutados los procesos previstos en los artículos 15 y 16, podrán convocarse mediante promoción restringida para su cobertura definitiva entre aquellos trabajadores o trabajadoras fijos que tengan la titulación inmediatamente inferior a la exigida para el ingreso en el Grupo de Clasificación a que se halla adscrito el puesto de trabajo al que aspiran, siempre que sean titulares de un puesto de trabajo del Grupo de Clasificación inmediatamente inferior y acrediten al menos diez años de servicios en este colectivo en la UPV/EHU, además de cumplir los requisitos exigidos por la RPT para su desempeño.

2. Se negociará con las organizaciones sindicales las bases de las convocatorias, que deberán incluir la realización de aquellas pruebas teóricas y/o prácticas que fueren pertinentes para determinar la aptitud o idoneidad de los y las aspirantes en relación al cometido o funciones propias de la vacante a cubrir. Se constituirá una Comisión Calificadora con cometido y fin similares a los contemplados en los artículos anteriores.

3. Esta posibilidad sólo podrá ejercitarse por una sola vez a lo largo de la vida profesional del trabajador en la UPV/EHU. El eventual acceso a una nueva Categoría y Especialidad en ningún caso supondrá el reconocimiento de la titulación o equiparación con la titulación exigida para ese Grupo de Clasificación.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 18.- Bolsas de trabajo y contratación temporal.

1. Bolsas de trabajo. Al personal que actualmente o en el futuro integre las bolsas de trabajo de la UPV/EHU para la prestación de servicios que respondan a necesidades temporales de naturaleza laboral, tanto de la relación de puestos de trabajo como de necesidades adicionales a la misma, le será de aplicación el "Acuerdo de 26 de marzo de 2010, sobre configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes".

2. Estabilidad y prioridad. Es de aplicación, asimismo, el "Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del sistema universitario vasco", garantizando la condición de estables, directos y diferidos, a quienes reunían las condiciones exigidas para ello en dicho Acuerdo, y extendiendo la prioridad prevista en su apartado 3 a quienes hubieren prestado servicios de naturaleza laboral en el ámbito de este colectivo en la UPV/EHU con anterioridad a la fecha de convocatoria del proceso selectivo concordante con la lista de la que se forme parte, siempre que permanezca en la misma durante todo el proceso.

3. A los efectos previstos en el apartado 10.3 del Acuerdo de 26 de marzo de 2010 antes citado, para quienes se hallaran en dicho apartado tras la celebración de los correspondientes selectivos, los servicios que se causen por vez primera en el ámbito de este colectivo en la UPV/EHU a partir de la fecha de convocatoria del proceso selectivo concordante con sus servicios tendrán idéntico cómputo por mes que el establecido en el proceso selectivo.

4. Contratación temporal. Para la cobertura de necesidades no permanentes de personal que aseguren el normal funcionamiento de los servicios de la UPV/EHU se podrán suscribir los contratos de duración determinada previstos en el Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo que mejor se ajusten a la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Los trabajadores y trabajadoras con un contrato laboral temporal percibirán el salario correspondiente al nivel retributivo que tengan asignados los puestos de trabajo o, en su caso, el equivalente al del puesto de trabajo con funciones similares a las efectivamente desempeñadas. No obstante, cuando se trate de trabajos realizados en un horario especial se estará a lo dispuesto en el Título VI del presente Convenio.

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

Artículo 19.- Movilidad geográfica.

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el presente Convenio, en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación, previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

2. En el supuesto de traslado forzoso de un territorio histórico a otro, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a una anualidad de retribución por todos los conceptos, que se incrementará en tres



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

mensualidades si el traslado se efectúa al territorio histórico de Gipuzkoa, siempre que opte expresamente por este régimen indemnizatorio y no por la aplicación de lo dispuesto en el apartado siguiente. La opción deberá ejercitarse dentro de los seis meses siguientes a aquél en que se produjo el hecho causante, entendiéndose, de no hacerlo así la persona interesada, caducado el derecho.

El personal que se acoja a las indemnizaciones previstas en este apartado vendrá obligado al ejercicio efectivo del puesto asignado, durante un mínimo de cinco años, en el territorio histórico al que se hubiera producido su traslado forzoso, quedando imposibilitado para participar en cualquier proceso destinado a la provisión de puestos de trabajo en los restantes territorios históricos.

3.- El personal que opte por no acogerse a la indemnización citada, tendrá derecho preferente a proveer, en la primera convocatoria de provisión que se realice, a las vacantes de su misma Categoría Profesional y Especialidad, en su caso, que se produzcan en el territorio histórico de procedencia. En este supuesto, la persona interesada percibirá las indemnizaciones por traslado que resulten de aplicación para los empleados públicos conforme a la normativa en vigor sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 20.- Asignación provisional de funciones.

1. Asignación provisional para la realización de funciones que no puedan ser atendidas coyunturalmente por la persona titular u ocupante formal del puesto.

Cuando las funciones atribuidas a un puesto de trabajo no se realizaran por ausencia de la persona titular o contratada en el mismo, podrán asignarse provisionalmente a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, bien con una resolución que le asigne expresamente las funciones de dicho puesto (en cuyo caso podrá ser sustituido a su vez mediante un contrato temporal o por este mismo procedimiento), bien desarrollando durante ese periodo las funciones propias de su puesto de trabajo más aquéllas del puesto ausente que se consideren necesarias y de urgente realización, siempre que sean propias de su Grupo y Categoría Profesional.

En el primer supuesto se percibirán las retribuciones del puesto asignado. En el segundo, si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de nivel superior a las de que es titular la persona interesada, ésta tendrá derecho a percibir la diferencia entre las retribuciones de su puesto y las de aquél cuyas funciones le son encomendadas, mientras que si las funciones asignadas correspondieran a un puesto de igual nivel, el complemento a percibir sería equivalente a la diferencia con el nivel del puesto inmediatamente superior.

Será de aplicación este apartado 1 en los supuestos de incapacidad temporal, licencia por maternidad y liberación horaria para asistencia a cursos de euskera...



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2. Asignación provisional para el desempeño de funciones por razones de urgencia y motivadas en necesidades de los servicios.

Para la realización de funciones no asignadas específicamente a un puesto de trabajo o de funciones que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal adscrito a los puestos de trabajo que las tengan asignadas, podrán asignarse provisionalmente a otro trabajador o trabajadora, previa su conformidad, por el periodo máximo de un año, prorrogable por otro. Las retribuciones serán las del puesto correspondiente y, de no existir éste, las de aquél con el que se hiciera la equiparación.

Este apartado se aplicará de manera excepcional, exigirá que la necesidad de la asignación venga siempre motivada y se formalizará por resolución del Gerente.

3. Asignación de funciones hasta la cobertura reglamentaria de la vacante.

Cuando un puesto de trabajo se encuentre vacante sin titular o fuera de nueva creación se convocará para su cobertura mediante asignación de funciones, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los artículos 15 y 16 de este Convenio para su cobertura definitiva. En asignación de funciones se percibirán las retribuciones del puesto convocado.

4. Se fijará un procedimiento específico para las asignaciones de funciones previstas en los apartados anteriores de carácter similar al establecido para las comisiones de servicios entre el personal funcionario. En asignación de funciones no se consolidarán la Categoría Profesional ni la especialidad del puesto asignado. Las resoluciones del Gerente sobre asignación de funciones se comunicarán a las centrales sindicales en el plazo de quince días.

5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la Universidad precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a un Grupo Profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, contando con el informe favorable del Comité de Empresa, y manteniéndose la retribución y demás derechos derivados, Categoría Profesional y su nivel retributivo.

Artículo 21.- Reingreso de excedentes voluntarios.

Solicitado el reingreso del trabajador o trabajadora en excedencia voluntaria se procederá a su adscripción provisional a una vacante de su mismo Grupo, Categoría y Especialidad en el plazo máximo de tres meses, de acuerdo con las necesidades del servicio y por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios que hayan solicitado el reingreso. La persona así reingresada estará obligada a participar en el primer proceso de provisión que se convoque, debiendo solicitar, por orden de preferencia, todas las plazas vacantes de su categoría profesional y especialidad.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

TITULO IV - JORNADA, CALENDARIO Y HORARIO. VACACIONES

Artículo 22.- Jornada anual y calendario laboral.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.592 horas. En cualquier caso, dicha jornada será la que resulte por aplicación del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo para el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

2. Anualmente, durante el último trimestre, se procederá a la elaboración del Calendario laboral para el año siguiente, como instrumento a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios del personal de administración y servicios. Necesariamente deberá regular los aspectos siguientes:

- Régimen de jornada de trabajo conforme establecen los artículos siguientes
- Vacaciones anuales
- Festivos y turnos recuperados
- Días de libre disposición
- Día de fiesta del centro de trabajo.

Se aprobará mediante Resolución de la Gerencia previa negociación con los representantes del personal, siendo un calendario único para el conjunto del personal de administración y servicios de la UPV/EHU.

Durante la vigencia del presente Convenio, en la negociación del calendario anual se analizará la procedencia, en su caso, de jornadas diferentes a las expresadas en este Convenio, especialmente la incorporación de una tercera jornada continua semanal que, entre otros elementos a considerar, velará siempre por las necesidades de servicio, que no hubiere perjuicios entre el personal y la eventualidad de un sistema rotatorio cuando no hubiere acuerdo en el ámbito de organización correspondiente.

Artículo 23.- Jornada ordinaria.

1.- Con carácter general, el personal de este convenio estará sujeto al régimen de jornada normalizada partida, que se cumplirá de la manera siguiente:

1.1.- Jornada diaria de invierno. Se realizará en jornada partida tres días de lunes a jueves, con un horario de presencia mínimo de ocho horas y dos días de jornada continuada, viernes y martes o miércoles, en los que el horario de presencia mínimo será de siete horas. La elección como jornada continua de martes o miércoles corresponderá a cada trabajador o trabajadora, se mantendrá durante todo el año de vigencia del calendario laboral y deberá contar con el visto bueno del responsable del centro o servicio correspondiente, procurando la presencia proporcional de personal ambos días.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

1.2. Jornada de verano. Entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y durante un periodo de 15 semanas, la jornada se realizará de forma continuada, siendo el horario de presencia mínimo de seis horas y media.

1.3. Turnos recuperados. La jornada de trabajo durante los turnos de permiso recuperado de Semana Santa y Navidad se realizará de forma continuada, siendo el horario de presencia máximo de siete horas.

1.4. Flexibilidad. El horario de entrada se producirá durante todo el año entre las 08:00 y las 09:00 horas, realizándose la salida una vez cumplidas las horas de trabajo efectivas correspondientes a la duración de la jornada diaria que se establezca. El trabajador o trabajadora dispondrá de una flexibilidad horaria en la salida de media hora, si bien deberá proceder a su compensación en cómputo mensual, no pudiendo ser el saldo negativo por este motivo superior a las cinco horas. Será de aplicación, asimismo, lo previsto en el artículo 53 del Convenio.

El personal con hijos o hijas menores de doce años podrá durante el periodo escolar disponer de una flexibilidad de entrada hasta las 9.30 horas o, alternativamente, iniciar la pausa de comida a las 12.45 horas, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria.

1.5. Pausa de comida. Cuando la jornada se realice en horario partido el trabajador dispondrá de una pausa para la comida de una duración mínima de media hora y máxima de hora y media.

Artículo 24.- Otros tipos de jornada.

1. Puestos de trabajo con horario especial. Podrán establecerse jornadas con horario especial, distinto al de jornada normalizada, en aquellos puestos de trabajo que así lo demanden obedeciendo a necesidades de planificación de su actividad, bien con carácter provisional, bien de forma regular y periódica. Tendrán como destinatario principal al personal que preste sus servicios en Laboratorio y deba atender necesidades derivadas de la docencia práctica e investigación, pudiendo adoptarse una jornada especial *ad personam* para atender las mismas, según lo establecido en el acuerdo de la Comisión Paritaria de 14 de mayo de 2001 contenido en la disposición adicional primera.

2. Jornada con horario continuado. Generalmente se atribuirá esta jornada a aquellos puestos de trabajo cuya actividad ininterrumpida de apertura a cierre de centro demande el establecimiento de un horario de mañana y otro de tarde. No obstante, también podrá asignarse este tipo de jornada a otros puestos de trabajo que así lo puedan requerir por necesidades específicas de su actividad y/o prestación.

La Comisión Paritaria estudiará y se pronunciará sobre las jornadas con horario especial y horario continuado a aprobar. El personal no realizará ningún cambio en la jornada que tenga atribuida mientras no se haya pronunciado la Comisión Paritaria.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

La jornada diaria de cada puesto de trabajo se establecerá en el calendario laboral anual en atención al horario de apertura y cierre de los distintos centros de trabajo, procurándose que durante los meses de julio y agosto se adelante el horario de cierre de los mismos respecto al horario del resto del año.

Aquel personal que durante todo el año realice su jornada en horario íntegro de tarde dispondrá de los días adicionales de libre disposición que correspondan en aplicación del apartado 2 del "Acuerdo sobre jornada y calendario del PAS de la UPV/EHU, de 19 de diciembre de 2002".

3. Jornadas especiales en supuestos específicos. Tendrán esta consideración aquellas jornadas que, siendo diferentes a la normalizada partida, tienen su justificación en supuestos tasados que conciernen a título personal al trabajador o trabajadora afectada, con independencia de las necesidades de la organización donde el puesto se adscribe, y estando en íntima conexión con la conciliación de la vida laboral y familiar o con problemas de salud. Se aplicará el Acuerdo adoptado, a estos efectos, por la Comisión Paritaria el 13 de julio de 2005. Asimismo, se estudiará la extensión de dicho acuerdo a familias monoparentales en las condiciones que se establezcan.

4. Jornada reducida. Se establecen reducciones de jornada por guarda legal, por funciones derivadas de cargo electivo, por estudios y voluntarias, para los supuestos de hecho y con los requisitos establecidos en los artículos 42, 47 y 48.3 y 8, respectivamente. Los porcentajes de reducción de jornada serán de un octavo, un quinto, un tercio y un medio.

Artículo 25.- Festivos y turnos recuperados.

1. Días festivos. Se considerarán, exclusivamente, como días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades establecidas por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Las festividades locales que se establezcan por las Delegaciones Territoriales del citado Departamento.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Los sábados de todo el año, que se considerarán festivos recuperados.
- El día de la festividad patronal de los Centros, de cada Campus y de los Servicios Centrales del Rectorado.

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

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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2.2. Las situaciones de Incapacidad Temporal y de maternidad durante el turno de permiso recuperado interrumpirán su disfrute, teniendo derecho la persona afectada a continuar con el disfrute de los días que restaren dentro de los tres meses siguientes a la fecha de alta, respetando las necesidades de servicio.

2.3. El personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, tendrá derecho al disfrute de los días de permiso recuperado en proporción al tiempo de servicios prestados. En aquellos supuestos en los que la duración de la relación de servicio no coincida con las fechas previstas para el disfrute de los turnos de permiso recuperado, los días que por tal motivo correspondan se acumularán a los del periodo vacacional, disfrutándose o liquidándose conjuntamente con estos últimos.

Artículo 26.- Días de libre disposición.

1. El personal dispondrá durante el año de los días de libre disposición que correspondan en atención al calendario anual, cuyo disfrute se producirá en las fechas que libremente determine el trabajador o trabajadora, respetando las necesidades de servicio.

2. El personal que acredite 15 o más años de servicios prestados en cualquier Administración Pública tendrá derecho, además, a los días de libre disposición que correspondan conforme a la siguiente escala:

15 años de servicio	1 día de libre disposición
18 años de servicio	2 días de libre disposición
24 años de servicio	3 días de libre disposición
27 años de servicio	4 días de libre disposición
Cada 3 años a partir de 27	1 día más de libre disposición

3. Los días de libre disposición son retribuidos y no recuperables, debiendo disfrutarse necesariamente durante la vigencia del correspondiente calendario laboral.

Artículo 27.- Días por asuntos particulares.

Se reconoce un permiso por asuntos particulares que será deducible de la jornada anual, mediante una disminución efectiva de la misma. Este permiso se aplicará progresivamente en los años 2010 y 2011, con una disminución efectiva de la jornada anual en el año 2010 de 22 horas y 30 minutos o la disposición de 3 días, y en el año 2011 con una disminución efectiva de la jornada anual en 45 horas o la disposición de 6 días. Este permiso, con la aplicación progresiva expresada, compensa íntegramente el permiso por asuntos particulares establecido en el artículo 48.1.k del Estatuto Básico del Empleado Público.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 28.- Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho al disfrute de 22 días de vacaciones retribuidas o de los días que en proporción correspondan, cuando el tiempo trabajado fuera inferior a un año. El período vacacional habrá de ser disfrutado entre los meses de junio a septiembre, salvadas las necesidades del servicio.

2. La autorización de las solicitudes se sujetará a los criterios establecidos en el denominado Portal de Presencia del Empleado.

3. Existirá la posibilidad, dentro del citado período, de disfrutar las vacaciones partidas en varios períodos, con un mínimo de una semana.

4. Si bien lo indicado en los apartados precedentes constituye la norma general, los/as Responsables de Servicios o Unidades podrán autorizar el disfrute de una semana, o de un mes, fuera de los meses entre Junio y Septiembre, siempre que las necesidades de servicio debidamente acreditadas lo permitan.

5. Cuando la Administración, por necesidades de servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, Junio a Septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su período vacacional hasta en 5 días laborables.

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

7. Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad durante el período vacacional interrumpirá su disfrute, teniendo derecho el interesado a continuar el disfrute de los días que resten dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta, respetando las necesidades del Servicio.

8. Para el personal que no llegue a prestar sus servicios durante todo el año, la duración del período vacacional será el tiempo que resulte de multiplicar el período de vigencia del contrato por los coeficientes que anualmente se publiquen en la Circular de jornada de trabajo, horario, vacaciones y permisos del PAS.

9. El personal que, por las fechas en que se produzca el disfrute de su período vacacional, no alcance a completar las horas de jornada anual efectiva, vendrá obligado a la correspondiente recuperación horaria, que habrá de producirse con anterioridad al 31 de diciembre, por horas completas y en función de las necesidades del servicio de la correspondiente unidad administrativa.

Artículo 29.- Compensación de horas en exceso por prolongación de la jornada.

1. El personal que por necesidades de servicio u otras circunstancias de análoga naturaleza fehacientemente justificadas requiera prolongar la prestación de servicios fuera de la jornada propia de su puesto de trabajo, será beneficiario de la compensación correspondiente de acuerdo a uno de los siguientes conceptos:



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

- Horario extraordinario
- Servicios extraordinarios

En cualquier caso, la aplicación de cualquiera de estas dos figuras requerirá una prolongación de jornada superior a 30 minutos.

2. Horario extraordinario.

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

2.2. Tendrá la consideración de horario extraordinario, el tiempo de trabajo que, de forma excepcional, es realizado por el personal de Administración y Servicios, una vez cumplida la jornada diaria según lo previsto en la Circular de Gerencia reguladora de la jornada, horario y vacaciones del personal de Administración y Servicios que en cada momento resulte de aplicación.

En cualquier caso, sólo tendrá la consideración de horario extraordinario la prolongación de jornada que responda a una de las siguientes circunstancias:

- La prolongación de jornada por motivos excepcionales referida a un día en el plazo de una semana, con un límite de 4 horas.
- La prolongación de jornada de varios días a la semana, siempre que se verifique que en cada uno de esos días el exceso de jornada no superará 1:30 horas.
- El tiempo trabajado en sábados, domingos o festivos, siempre que estos días no formen parte de la jornada propia del puesto de trabajo.

2.3. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar más de 15 horas extraordinarias al mes, ni más de 80 en cómputo anual.

2.4. Las horas extraordinarias, salvo situaciones de emergencia o catástrofe, deberán ser autorizadas por la Gerencia. La Gerencia informará mensualmente a las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas.

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

2.6. Cuando las horas extraordinarias se realizaran en horario nocturno o festivo, y tal tipo de jornada no forme parte de la ordinaria del puesto de trabajo, las horas extraordinarias se compensarán a razón de dos horas y media de descanso por cada hora extraordinaria invertida. Cuando por razones de servicio debidamente acreditadas no resulte procedente la compensación horaria, este tipo de horas extraordinarias se retribuirán a razón de 2 del salario/hora anual del trabajo laborable



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2.7. Se entenderá por trabajo en periodo nocturno el efectuado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. Por trabajo en día festivo se considerará el tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera del sábado, domingo o festivo, y las 6 horas del siguiente día laborable.

3. Servicios extraordinarios

3.1. Tendrán la consideración de servicios extraordinarios aquellas prestaciones de servicio relacionadas con las funciones propias del puesto que se ocupe y que se realicen fuera de la jornada normal de trabajo, siempre que no tengan la consideración de horas extraordinarias según lo previsto en el apartado segundo de este artículo.

Asimismo, cuando la prestación de servicios se realice en lugar diferente al de ubicación del Centro de trabajo y la distancia sea tal que no permita la pernocta en el domicilio habitual, se considerarán como servicios extraordinarios las jornadas en que dichas circunstancias acontezcan, así como las de desplazamiento, siempre que estos se produzcan en todo o parte fuera de la jornada habitual de trabajo.

3.2. La compensación por los servicios extraordinarios prestados por tal concepto se realizará a través de una retribución complementaria por servicios extraordinarios.

4. Desarrollo normativo. En el plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Convenio, se presentará en la Comisión Paritaria para su negociación una normativa que regule la aplicación de los conceptos que motivan las prolongaciones de jornada contenidos en este artículo. En dicha normativa se fijarán las retribuciones en concepto de complemento por servicios extraordinarios.

TITULO V - PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN. SITUACIONES Y EXCEDENCIAS.

Artículo 30.- 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) Adopción y acogimiento
- d) Paternidad
- e) Matrimonio propio o de parientes
- f) Enfermedad grave o fallecimiento de parientes
- g) Reducción de jornada por enfermedad muy grave parientes de 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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico
- b) Cuidado de menores o discapacitados, o de familiares con enfermedad
- c) Atención a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad
- d) Estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo que se desempeñe
- e) Realización de exámenes y estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto desempeñado
- f) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.
- g) Cumplimiento de las funciones derivadas de cargo electivo
- h) Asuntos propios
- i) Actualización por ausencia prolongada en el puesto de trabajo

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 concesión de los permisos se realizará conforme a los procedimientos establecidos en el denominado Portal de Presencia del Empleado.

6. La duración de las licencias o permisos contemplados en este título no podrá exceder de la fecha del vencimiento del contrato cuando se trate de personal temporal.

7. 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, con la salvedad del artículo 31.

8. El disfrute de los permisos regulados en los artículos 42 a 48 estará condicionado a su concesión por el órgano correspondiente.

Artículo 31.- Permiso por 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 104.

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 de este artículo 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 32.- 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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 el 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 periodos del cómputo. La trabajadora podrá optar también por realizar su jornada de trabajo en régimen continuado, siempre que se cuente con la autorización del órgano correspondiente.

3. Las trabajadoras, previa prescripción facultativa, tendrán derecho a un permiso de dos horas diarias para gimnasia preparto durante un periodo máximo de dos meses. Asimismo, ellas y sus cónyuges o parejas tendrán derecho a un permiso para acudir a las consultas para realización de exámenes prenatales.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

5. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. 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 33.- 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. Al permiso contemplado en este artículo se podrá acumular el periodo de disfrute de las vacaciones, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 34.- 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 35.- 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 y a los turnos de permiso recuperado con anterioridad o posterioridad a su disfrute, 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 36.- 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, así como del padre o madre 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.

3. 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.

4. 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 37.- Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para el cuidado de 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 38.- 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2. En el presente Convenio tendrán este carácter 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 los 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 39.- 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 40.- 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 41.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1. El personal laboral de este Convenio gozará de permiso para acudir, por necesidades propias, o de hijos e hijas menores de 16 años, o padres o madres con incapacidad o mayores de 65 años 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.

2. Este permiso, que será retribuido, tendrá con carácter general una duración máxima de cuatro horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 42.- Permiso para cuidado de menores, personas con discapacidad física, psíquica o sensorial y cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 o alguna menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación, persona con discapacidad 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 aun 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 en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

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 equivalente a un sexto de las que se vinieran percibiendo en todos los conceptos.

Artículo 43.- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aun 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 habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

Artículo 44.- Permiso para realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puestos desempeñados podrá concederse permiso al personal que sea admitido a cursar los mismos en centros de formación de carácter oficial, tanto de la Universidad, como de la Comunidad Autónoma Vasca y del resto del Estado.

2. Para la realización de cursos o cursillos convocados por el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP), será necesario acreditar la admisión y obtener la preceptiva autorización del Gerente u órgano competente determinado al efecto.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. El período de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

4. Este permiso conlleva la compensación económica a que hubiere lugar, con arreglo a la regulación de indemnizaciones por razón de servicio establecida por la UPV/EHU, siempre y cuando los gastos correspondientes no estén cubiertos por la entidad organizadora del curso.

Artículo 45.- Permiso para realización de exámenes y de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, el personal laboral tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba o examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 46.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional o sindical.

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

2. El permiso solicitado a iniciativa del trabajador o trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada. En todo caso, exigirá la previa autorización del órgano correspondiente.

Artículo 47.- 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 38.2.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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. También podrán, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un octavo, 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 48.- 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.

2. 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.

3. 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 un octavo, un quinto o de un tercio de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

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

5. Permiso recuperable para la realización de pruebas de acceso a cualquier Administración Pública. Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas. 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 a lo que a este efecto se disponga por el órgano correspondiente, atendiendo a las necesidades del servicio.

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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

7. El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad, en un tercio, en 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.

8. La concesión del permiso por asuntos propios, en sus distintas modalidades, estará subordinada a las necesidades de servicio. En caso de resolución denegatoria, ésta deberá ser motivada.

Artículo 49.- Suspensión del contrato por motivo de privación de libertad.

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

Artículo 50.- Suspensión del contrato por 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.

Artículo 51.- 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

La concesión de excedencia regulada en los apartados 2.1 y 2.4 de este artículo conllevará la reserva del puesto de trabajo. En los apartados 2.2 y 2.3, la efectividad del reingreso estará condicionada a la existencia de puestos vacantes propios de su Categoría Profesional. No obstante, en este caso, si hubiera vacante en Categoría inferior de la Especialidad, podrá el trabajador optar por ocuparla o esperar la existencia de vacante de la suya propia.

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

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

En aquellos tipos de excedencia que conlleve reserva del puesto de trabajo, ésta se perderá en caso de que el trabajador o trabajadora 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.

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 un año y no mayor de quince. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

2.4. Excedencia por cuidado de hijo o hija a cargo.

El personal de este Convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste,



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

durante el cual mantendrán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y de asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la UPV/EHU, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

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

3. Excedencia especial y fomento del empleo.

El personal laboral fijo podrá acceder a una excedencia especial de una duración de un año, estando obligada la UPV/EHU a contratar a otra persona para su sustitución. Durante la permanencia la persona con esta excedencia mantendrá el derecho a la reserva de su puesto y será computable a efectos de antigüedad. La realización de cualquier actividad remunerada durante este periodo conllevará la pérdida de la reserva de puesto de trabajo.

Esta excedencia sólo podrá ser concedida a la misma persona una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La UPV/EHU asumirá el coste económico que pudiera determinar el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social del personal durante este periodo.

Artículo 52.- Actualización por ausencia prolongada en el puesto de trabajo.

El personal de administración y servicios que haya estado ausente en su puesto de trabajo por causa de enfermedad o accidente, servicios especiales, liberación sindical y otras circunstancias análogas, podrá disfrutar de un permiso retribuido que le permita actualizar los conocimientos exigidos para el correcto desempeño de las funciones del puesto. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar el alcance de este permiso, señalando el procedimiento y duración del mismo, así como los supuestos concretos en que puede ser aplicado.

Artículo 53.- Flexibilización horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El personal que tenga que atender o cuidar a un familiar hasta 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 de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

TITULO VI – RETRIBUCIONES

Artículo 54.- Régimen retributivo.

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

1.1. Retribución básica.

- Salario base
- Pagas extraordinarias.

1.2. Complementos salariales.

- Complementos personales: de antigüedad.
- Complementos del puesto de trabajo: pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad y complemento de especial dedicación.

Asimismo, integran este régimen retributivo las cuantías que se abonen en concepto de servicios u horario extraordinario, los procedentes por asignación de funciones o las aportaciones por previsión social.

2.- El reconocimiento de cualquier complemento retributivo, así como la determinación de la cuantía del mismo, se realizará de conformidad con los artículos 58 y 59.

3.- Únicamente serán abonadas las retribuciones por aquellos conceptos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 55.- Recibo del salario.

La Universidad, conforme a las disposiciones vigentes, facilitará a través del denominado Portal de personal la nómina electrónica, que podrá ser personalmente consulta o imprimida por cada trabajador o trabajadora, entregándose un recibo individual justificativo cuando se solicitara expresamente.

Artículo 56.- Salario base.

1.- Es la retribución que se percibe mensualmente conforme al nivel retributivo asignado a cada puesto de trabajo como consecuencia de la valoración de puestos de trabajo vigente en cada momento, siendo su cuantía la quinceava parte del importe íntegro anual que para el nivel correspondiente se halle previsto.

2.- Los niveles retributivos asignados a los puestos de trabajo son la consecuencia de los diversos procesos de valoración de puestos de trabajo, los cuales tienen fiel reflejo en las correspondientes modificaciones de la RPT.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3.- El intervalo de niveles de clasificación de los puestos de trabajo para cada uno de los Grupos retributivos que se prevén en este Convenio será el siguiente:

Grupo I	21 --- 28
Grupo II	18 --- 25
Grupo III	16 --- 22
Grupo IV	13 --- 19

Artículo 57.- Complemento de Antigüedad.

1.- El importe del complemento de antigüedad será, por cada tres años de servicios efectivos en la Universidad, el que se recoge en el Anexo II, según el Grupo de Clasificación al que pertenezca el puesto del trabajador o trabajadora.

2.- Para el devengo del complemento de antigüedad se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de funcionario de carrera o interino, contratado administrativo o contratado laboral.

3.- El personal que pase a pertenecer a un Grupo superior, percibirá el complemento de antigüedad en la cuantía asignada al nuevo Grupo. Asimismo, este complemento se abonará por el Grupo más alto para el personal laboral con más de diez años de antigüedad cuyo puesto se halle abierto a dos Grupos de clasificación.

4.- El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día en que se perfeccione, y se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

Artículo 58.- Pluses de Penosidad, Peligrosidad o Toxicidad.

1. Es el complemento que percibe el/la trabajador/a por las especiales circunstancias del medio en que se desarrollan las funciones propias de su puesto de trabajo, que determinan que la prestación laboral se lleve a cabo en condiciones de penosidad, peligrosidad y/o toxicidad, cuando así sea reconocido por la UPV/EHU, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

2. La cuantía anual de estos pluses será del 9 % del importe anual del nivel retributivo del puesto de trabajo, y se devengará y hará efectivo por mensualidades completas.

3. El reconocimiento de estos pluses requerirá el informe previo del Servicio de Prevención, acerca de la concurrencia de los factores de penosidad, peligrosidad o toxicidad aducidos, así como también, de la posibilidad de la corrección de los motivos o agentes que los provocan. En ningún caso podrá ser percibido este complemento cuando las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad que hubieran motivado su devengo hubieran sido consideradas dentro de los factores de clasificación y valoración del correspondiente puesto de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. En



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

todo caso, el mantenimiento de este complemento será objeto una revisión periódica en plazos no superiores a los dos años para determinar que se mantienen las condiciones que motivaron su reconocimiento. No obstante, la Administración adoptará todas aquellas iniciativas que supongan una erradicación o disminución de los riesgos derivados de los puestos de trabajo que tienen adjudicado dicho complemento, con el objetivo de conseguir el mayor grado posible de seguridad y salud en el trabajo de aquellos trabajadores expuestos a determinados riesgos. La extinción de este complemento se determina por acuerdo la Comisión Paritaria, previa audiencia del trabajador o trabajadora afectada.

Artículo 59.- Complemento de especial dedicación.

1.- Es el complemento que se percibe por la especial dedicación horaria que requiera el desempeño del puesto de trabajo, siempre que éste implique la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a) Una jornada de presencia física que excede en más de 100 horas a la normalizada.
- b) Absoluta disponibilidad para el desempeño de aquellos cometidos, inherentes al puesto de trabajo, que le sean requeridos.

2.- La percepción de este complemento eliminará cualquier derecho a compensación, económica u horaria, por la jornada de trabajo que exceda de la normalizada.

3.- La cuantía del complemento no podrá exceder del 30% de la retribución básica correspondiente al nivel de clasificación del puesto de trabajo, y se devengará por mensualidades completas.

4.- Se reconoce el mencionado complemento, en la cuantía anual que se indica, a los puestos de trabajo que lo tienen en la actualidad:

- Oficial del Taller Anatómico: 3.308,00 €
- Encargado de Mantenimiento: 4.950,24 €
- Responsable de Comunicaciones Telefónicas: 5.285,16 €

5.- El reconocimiento del complemento a cualquier otro puesto de trabajo, así como la determinación de su cuantía en los límites establecidos en el precedente apartado tercero, corresponderá a la Comisión Paritaria de este Convenio.

El trabajador o trabajadora mantendrá el derecho a la percepción de este complemento, mientras continúen las causas que motivaron su reconocimiento. En todo caso, el mantenimiento de este complemento será objeto una revisión periódica en plazos no superiores a los dos años para determinar que se mantienen las condiciones que motivaron su reconocimiento así como el cumplimiento de lo previsto en el apartado 1 del presente artículo. La extinción de este complemento será determinada por la Comisión Paritaria, previa audiencia del/de la trabajador/a afectado/a.

Artículo 60.- Pagas extraordinarias.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

1.- El personal percibirá tres pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad del salario base y el complemento de antigüedad, en los meses de marzo, junio y diciembre. La paga del mes de Diciembre se hará efectiva con anterioridad al inicio del primer turno de permiso recuperado de Navidad.

2.- Las pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo de servicios prestados entre el 1 de enero y el 30 de abril, la de marzo, entre el 1 de mayo y el 31 de agosto, la de junio, y entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, la de este último mes.

Artículo 61.- Incremento de retribuciones.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional novena de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, sin perjuicio del derecho a la negociación colectiva de esta materia. Cualquier aumento salarial, remuneración o compensación económica que se aplique al personal sujeto al Acuerdo de Regulación de las Condiciones de Trabajo del Personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será de aplicación al personal sujeto a este Convenio, excepción hecha del complemento de antigüedad, que se regirá por lo expresamente previsto para el mismo en el artículo 57 de este Convenio.

El incremento de los restantes pluses o complementos establecidos en el presente Convenio, excepción hecha del de antigüedad, será el que resulte en el correspondiente ejercicio para el puesto de trabajo de los trabajadores o trabajadoras que los tengan asignados.

Artículo 62.- Jornada reducida.

El personal que, por hallarse debidamente autorizado, preste sus servicios en un régimen de jornada inferior a la normalizada prevista en este Convenio, percibirá sus retribuciones, en todos los conceptos, en forma proporcional a la jornada efectivamente realizada, excepción hecha de la situación prevista en el artículo 42 de este Convenio, en la que se estará a lo expresamente dispuesto en el mismo. El cómputo de jornada a que se refiere este artículo será compatible con la reducción contemplada en el artículo 107 de este Convenio.

Artículo 63.- 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 64.- Previsión Social



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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.

Artículo 65.- Garantías retributivas.

El personal que como consecuencia de la amortización del puesto de trabajo del que fuera titular resulte destinado a otro distinto cuyas retribuciones fueran inferiores a las del amortizado seguirá percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto amortizado con sus actualizaciones en tanto no provea un puesto de retribuciones iguales o superiores al que venía desempeñando u opte por otro de retribuciones inferiores. En tanto permanezca en la misma Categoría Profesional estará obligado a participar en cuantos procedimientos de provisión sean convocados en el mismo Campus.

Asimismo, cuando a resultas de modificaciones en su clasificación original o a iniciativa de la Administración se produjeran minoraciones en las retribuciones asignadas a un puesto de trabajo, el titular continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al nivel retributivo de origen con sus actualizaciones.

TITULO VII – ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66.- 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 67.- 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 42 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 68.- Seguro de vida y accidentes.

1. Con efectos de 1 de enero de 2010 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 trabajadores y trabajadoras que por las funciones asignadas a su puesto de trabajo o por su participación en órganos de universitarios de gobierno o de participación social se vieran obligados a desplazarse de un Campus a otro, serán beneficiarios de una póliza de seguro 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 se determinará el personal beneficiario, al cual se comunicará esta circunstancia.

3. En el caso de que se produjera cualquiera de los riesgos que hubieran de ser cubiertos por las referidas pólizas antes de su actualización, o la Universidad no 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 69.- 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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 3005060,5 euros, y será única para todo el personal al servicio de la UPV/EHU.

Artículo 70.- Matrícula universitaria.

El personal 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 -u ofertándose no se alcanzara la nota exigida-, beneficio que será extensible a sus hijas e hijos que cursen estudios en dichos centros.

Artículo 71.- Vacaciones interuniversitarias.

La Universidad efectuará las gestiones necesarias a fin de procurar su incorporación al programa de intercambio de vacaciones del PAS existente en un gran número de Universidades del Estado, aportando al mismo el mayor número de plazas que sea posible de entre las existentes en los Colegios Mayores y Residencias que dependan de la UPV/EHU.

Artículo 72.- Fondo Social.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán acceso al Fondo Social que con carácter unitario está habilitado para el conjunto del personal docente e 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 96000 euros, que se incrementará hasta 105000 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.

TITULO VIII – FORMACIÓN PERMANENTE

Artículo 73.- Formación Permanente.

1.- El conjunto de los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a que le sea facilitada tanto una formación adecuada para el mejor desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo como aquella otra formación encaminada al



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

perfeccionamiento y promoción profesional que le permita desarrollar su propia carrera profesional.

2.- La planificación de la formación debe prever en todo momento la consecución de ambos aspectos, así como cualquier otro que permita su adecuado desarrollo personal, profesional e intelectual.

Artículo 74.- Plan Integral de Formación.

1.- La UPV/EHU determinará mediante el Plan Integral de Formación que apruebe al efecto las líneas y los elementos básicos para la planificación, diseño, programación, implantación, seguimiento y evaluación de las actividades de formación, siendo diseñadas por la UPV/EHU con la participación, colaboración y buscando el mayor consenso tanto de la representación sindical como de los propios trabajadores y trabajadoras en cuanto destinatarios últimos de las actividades que se deriven del mismo. Este Plan es único y de aplicación al conjunto del PAS con independencia del vínculo jurídico que une al trabajador o trabajadora con la UPV/EHU.

2.- Se establecen como objetivos generales del Plan Integral de Formación los siguientes:

- a) La formación relacionada directamente con el puesto de trabajo.
- b) La formación no directamente relacionada con el puesto de trabajo si bien orientada a la movilidad y carrera profesional.
- c) La formación para el desarrollo intelectual y personal del trabajador.

3.- El propio Plan Integral de Formación, aprobado por el Consejo de Gobierno, determinará su vigencia temporal, debiendo ser en todo momento objeto de discusión en la Comisión de Formación.

4.- Para un mejor desarrollo y ejecución de este Plan se establecen establecerán los mecanismos precisos que garanticen la adecuada formación del conjunto del PAS, estructurándose en planes de gestión anual correspondientes a cada ejercicio y se basará en la oferta de una serie de acciones formativas que podrán ser planificadas o extraordinarias, procurando para ello la máxima asistencia a los cursos que se organicen en base a criterios de equidad en la selección de los trabajadores que acudan a los mismos.

Artículo 75.- Comisión de Formación.

1.- La Comisión de Formación será única para el conjunto del PAS de la UPV/EHU, laboral y funcionario.

Esta Comisión asumirá el desarrollo y ejecución de los objetivos y actuaciones relacionados con la formación previstos en los Estatutos de la UPV/EHU.

Será competencia de la misma la planificación, control y seguimiento de las actividades de formación, perfeccionamiento y reciclaje del PAS.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2.- El Plan Integral de Formación previsto en el artículo anterior será objeto de negociación en el seno de la Comisión de Formación con carácter previo a su posterior aprobación por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU.

3.- Por la Comisión de Formación se procederá a aprobar un reglamento como norma específica reguladora con el objetivo de aplicar los contenidos establecidos en el Plan Integral de Formación, pudiendo ser objeto de modificación en cualquier momento por acuerdo de las partes.

4.- Composición. La Comisión de Formación estará integrada por una persona representante de cada una de las centrales sindicales con representación en el ámbito del PAS de la UPV/EHU y un número igual de representantes de la Administración, de las cuales una actuará como presidente o presidenta. Asimismo a las reuniones de la Comisión cada una de las centrales sindicales podrá contar con un asesor o asesora con cargo al crédito horario sindical de las mismas.

5.- Recursos económicos. La UPV/EHU habilitará en los presupuestos anuales las partidas presupuestarias necesarias para cubrir los compromisos establecidos en el correspondiente Plan y en los planes de gestión anuales que se deriven del mismo.

No obstante los importes señalados en el párrafo anterior, si de la ejecución del Plan Integral de Formación se derivaran necesidades económicas por importes superiores a los indicados, la UPV/EHU se compromete a asumir dicho gasto en la medida que lo permita la ejecución presupuestaria.

Artículo 76.- Tiempo para la formación

1.- La Comisión de Formación establecerá el crédito horario anual para la formación de cada trabajador, si bien se garantizarán al menos, que todo el personal, independientemente del colectivo y la categoría a la que pertenezca, asista anualmente a un curso de formación. En todo caso, y, de conformidad con el vigente Plan Integral de Formación 2010-2013, todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 60 horas de formación a lo largo de los 4 años de vigencia de dicho Plan.

2.- Las acciones formativas se desarrollarán, en general, dentro de la jornada de trabajo y se computarán como jornada efectiva.

3.- La formación para el puesto de trabajo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, si para su asistencia el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.



TITULO IX – EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 77.- Plan director.

1. Mediante el Plan Director del Euskera de la UPV/EHU, aprobado por el Consejo de Gobierno de 21 de junio de 2007 para el período comprendido entre los cursos académicos 2007/08 a 2011/12, se establecen las líneas maestras de la política lingüística de la Universidad con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para todos los colectivos universitarios, fortaleciendo y consolidando la comunidad universitaria vasco-hablante y contribuyendo con ello de forma decisiva en el proceso de desarrollo y normalización del euskera.

2. En lo que concierne al personal de administración y servicios son 4 los objetivos específicos planteados:

- Asegurar una mayor presencia de personal con un perfil lingüístico acreditado en los puestos de atención al público
- Desarrollar "Planes de Uso" en las unidades bilingües
- Mejorar las condiciones para la formación lingüística del PAS
- Coordinar la política de formación lingüística con el IVAP.

3. Para el cumplimiento de los citados objetivos se apuesta por un impulso decidido al aprendizaje del euskera posibilitando la acreditación de los perfiles requeridos así como el apoyo al perfeccionamiento más allá del requisito formal marcado por el perfil de la plaza; y la formación específica del PAS con cursos de perfeccionamiento.

Artículo 78.- Euskaldunización

1. La UPV/EHU procurará la euskaldunización del personal a su servicio, mediante cursos de formación que al efecto se establezcan. Atendiendo a las fechas de preceptividad fijadas, la UPV/EHU garantizará al personal laboral, a quienes el perfil lingüístico de su puesto así lo exija, el derecho a acudir a los cursos que a tal fin se establezcan, en condiciones de gratuidad total y cómputo de trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos. Dependiendo de las disponibilidades presupuestarias, se establecen los siguientes criterios de prioridad:

- a) El personal laboral fijo cuyo puesto tenga asignado el perfil con fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos que se organicen con gratuidad y cómputo como trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos, hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.
- b) El personal laboral fijo y el persona estable cuya plaza tenga perfil lingüístico sin fecha de preceptividad, cumplidas las necesidades del servicio y hasta alcanzar el perfil lingüístico asignado al puesto que ocupa, podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y cómputo como



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto.

- c) El personal laboral que desee acceder al perfeccionamiento en el conocimiento de la lengua vasca una vez cumplido el requisito formal marcado por el perfil lingüístico de la plaza hasta la acreditación del PL3, y salvadas las necesidades del servicio, podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y cómputo como trabajo efectivo del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto, una vez cumplidas las necesidades del servicio.
- d) Asimismo, el personal laboral que realizara cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos dos horas diarias de duración u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar de un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos. La concesión de este permiso estará condicionada a la garantía del nivel de aprovechamiento fijado y contrastado por el Vicerrectorado de Euskera.

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

En cualquier caso, el personal de este tipo que resulte seleccionado podrá incorporarse a los cursos que se organicen con gratuidad y liberación del tiempo destinado a los mismos y dentro de los créditos horarios establecidos al efecto, cumplidas las necesidades de servicio, podrá continuar con el proceso de euskaldunización hasta alcanzar el nivel 10 de HABE (PL1 y PL2) ó el nivel 12 de HABE (PL3 o superiores).

Artículo 79.- Comisión de Euskaldunización.

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

La Comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las centrales sindicales con representación en el colectivo del PAS y un número igual de



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

representantes de la Administración, entre quienes uno/a actuará como Presidente/a. Asimismo a las reuniones de la Comisión cada una de las Centrales Sindicales podrá llevar un máximo de un/a asesor/a, con cargo al crédito horario sindical de las mismas.

2. Serán objeto de negociación con la Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa los criterios, la aplicación de los periodos de Planificación Lingüística en el ámbito de aplicación del presente Convenio, y el correspondiente sistema de asignación de la preceptividad de los perfiles lingüísticos. El orden de prioridad para la asistencia a cursos de euskaldunización podrá ser modificado en su caso como consecuencia de la implantación del IV Período de Planificación Lingüística. Asimismo, se informará puntualmente a las centrales sindicales y se les facilitará la documentación que precisen para el correcto desarrollo de su actividad, sin perjuicio de la debida observancia de la normativa sobre protección de datos.

TITULO X - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 80.- 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 81.- Delegados/as de Prevención.

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

2. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización de 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



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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; d) visitar a los trabajadores y trabajadoras a fin de analizar las condiciones de su puesto de trabajo.

Las Delegadas y Delegados Prevención que no tuvieran la condición de miembros del Comité de Empresa o de Delegados Sindicales, dispondrán de un crédito de diez horas mensuales, que en ningún caso será acumulable, para la realización de visitas a los lugares de trabajo, 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 las y los Delegados de Prevención los créditos horarios necesarios para llegar a cabo las funciones que en aquéllas se determinen.

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

Artículo 82.- 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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

Artículo 83.- 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 o trabajadora, 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 84.- 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 85.- 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.

Artículo 86.- 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 voluntad y compromiso del conjunto de los sectores de la UPV/EHU para dar solución a éste tipo de problemas con el fin de garantizar un entorno laboral saludable.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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 87.- Cambio de puesto por motivos de salud.

El trabajador o trabajadora que se viera incapacitado por razones de salud física o mental para seguir desarrollando con carácter permanente las funciones propias de su trabajo habitual y no hubiera sido declarado en situación de incapacidad permanente total, podrá solicitar la puesta en marcha del procedimiento recogido en el Acuerdo de la Comisión Paritaria de 13 de mayo de 2005.

Artículo 88.- 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 89.- Recolocación en nuevas funciones.

1. Aquellas personas que por el contenido funcional de su puesto de trabajo estuvieran expuestas a una merma progresiva de sus condiciones de salud para seguir desarrollando con normalidad sus funciones, podrán solicitar ser recolocados en puestos de similar categoría profesional con el mantenimiento de su nivel retributivo.

2. Sin perjuicio de la eventual recolocación en las nuevas funciones, que en todo caso se formalizará mediante resolución del Gerente de la UPV/EHU, ésta se llevará a efecto con carácter definitivo en uno de los puestos de la relación de puestos de trabajo. Cuando fuera creado un nuevo puesto de trabajo a los solos efectos de formalizar esta recolocación, dicho puesto se creará "a extinguir".



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

3. Corresponde al Servicio de Prevención la determinación de aquellos puestos en los que pudiera manifestarse esta disminución de la incapacidad del trabajador o trabajadora para el desempeño de su trabajo. Será asimismo este Servicio el que analizará cada expediente y emitirá el correspondiente informe.

Artículo 90.- Movilidad funcional por incapacidad laboral

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, 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, con la procedente adecuación de jornada, no resulten superiores, de modo global, a las retribuciones del 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.

Artículo 91.- 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 conservación de la ropa de trabajo utilizada en laboratorios y mantenimiento se realizará por cuenta de la Universidad, en todos aquellos supuestos en que así se considere por el Servicio de Prevención.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

TITULO XI – ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 92.- 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 93.- 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 los/las 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 concurran 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 94.- Fondos para la actividad sindical.

1. La UPV/EHU subvencionará la actividad sindical a desarrollar en este colectivo con una cantidad anual de 6000 euros para el año 2010, que ascenderá a 8000 en 2011 y a 10000 en 2012. La distribución de estas cuantías se realizará del modo siguiente: el 65% entre las centrales sindicales firmantes del presente Convenio y el 35% entre todas las centrales con representación en el Comité de Empresa fueran o no firmantes, en ambos casos en proporción a su representatividad.

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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Artículo 95.- Locales sindicales.

1. Con el fin de facilitar la acción sindical, la Administración asume el compromiso de mantener un local para cada organización sindical en cada Campus. También destinará un local para su utilización indistinta por las Juntas de Personal y Comités de Empresa, así como para la celebración de reuniones conjuntas de secciones sindicales.

2. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar el equipamiento mínimo con que la UPV/EHU debe dotar dichos locales, así como la viabilidad o procedencia de locales en el área de Bilbao.

Artículo 96.- 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 97.- Personal liberado sindical.-

1. Tratándose de personal en activo a todos los efectos, los liberados sindicales tendrán idéntico tratamiento que el resto del personal, sin que el ejercicio de la actividad sindical pueda suponer detrimento alguno en el acceso a cursos de formación, euskaldunización, convocatorias, y cualesquiera otras condiciones de general aplicación. En justa correspondencia, tampoco dicha condición otorgará beneficio alguno sobre el conjunto de la plantilla.

2. Los/as liberados/as sindicales con un ejercicio mínimo continuado de tres años en esta situación tendrán derecho, durante el semestre siguiente a su reincorporación al trabajo, a la asistencia con carácter prioritario a cursos organizados por la Administración de la UPV/EHU, y en aquellos casos de inexistencia de cursos adecuados a la especificidad de su puesto de trabajo, la Administración de la UPV/EHU arbitrará los medios necesarios para dar cobertura a dicha finalidad.

Artículo 98.- Secciones Sindicales.

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.

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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

2. La Universidad facilitará quincenalmente a las Secciones Sindicales copia de los contratos laborales 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 a este Convenio Colectivo con posterioridad a su fecha formal de firma deberá ser comunicada por el sindicato interesado a la Administración, la cual lo introducirá como primer punto del orden del día de la primera Comisión Paritaria que se convoque, en cuyo seno se producirá el acto formal de firma.

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

Artículo 99.- 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 mujeres y hombres, reduciendo el impacto que tienen las responsabilidades de cuidado en la trayectoria profesional.

La Comisión Paritaria de este III 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 segundo Plan, así como su seguimiento.

Artículo 100.- 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 101.- Medidas en casos de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

- a) a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo de vigencia de 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 fueran víctimas de la violencia de género, teniendo estas faltas de asistencia, totales o parciales, la consideración de justificadas;
- d) al traslado de 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 empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a 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 venía 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 del mismo Grupo y Categoría Profesional o equivalente, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos se le comunicarán las vacantes ubicadas en la misma localidad o 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

TÍTULO XIII.- JUBILACIÓN, RENOVACIÓN DE PLANTILLAS Y FOMENTO DEL EMPLEO

Artículo 102.- Jubilación forzosa.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se jubilará al cumplir la edad de 65 años. No obstante, se podrá permanecer 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.

Artículo 103.- 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 PAS laboral.

Finalizado el periodo de vigencia de las medidas para la incentivación de la jubilación, renovación de las plantillas y fomento del empleo previstas en el citado Acuerdo de 15 de julio de 2010, cobrarán vigencia las cuantías y mensualidades vigentes en el ámbito de la Administración General de la CAPV.

Artículo 104.- Jubilación voluntaria incentivada.

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

- a) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación 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 la persona interesada 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 "



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

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. A petición de la persona interesada, 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 de la persona interesada 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 o trabajadora en situación de gran invalidez o de incapacidad permanente total o absoluta. Cuando en el momento de producirse esa circunstancia el trabajador o trabajadora tuviera una edad inferior a 60 años, la indemnización será la correspondiente a esta edad. Esta indemnización será de aplicación también al personal contratado con carácter temporal.

En estos supuestos en que la declaración de uno de los tipos de incapacidad permanente produce la extinción del contrato de trabajo, si 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 incorporarse 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 profesional 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 de reincorporación.

Artículo 105.- 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) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;
- b) haber 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.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Seguirán siendo de aplicación las previsiones contenidas en el Acuerdo de 20 de junio de 2005 de la Comisión de Planificación del PAS laboral, ratificado por el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU en su sesión de 21 de julio de 2005.

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 podrá realizar conforme a lo previsto en dicho Acuerdo de 20 de junio de 2005.

3.- Retribuciones: La trabajadora o trabajador jubilado 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.

- El trabajador o trabajadora 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.
- 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 el trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 la trabajadora o trabajador relevado.
- La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la trabajadora o trabajador relevado 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 del trabajador relevado 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 del trabajador o trabajadora que suscriba un contrato de relevo será a tiempo completo.



Artículo 106.- 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) ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en 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 el trabajador 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) el trabajador será sustituido simultáneamente por otro trabajador 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 107.- Reducción de la jornada de PAS.

1.- Requisitos:

- ser laboral fijo y ocupar con carácter definitivo una plaza en la UPV/EHU en situación de servicio activo o en otra que comporte reserva de plaza o tener reconocida la estabilidad;
- a partir de los 60 años, con el mantenimiento íntegro de las retribuciones, se establece la posibilidad de reducir la jornada diaria conforme a la escala siguiente:

<u>edad</u>	<u>reducción</u>
60 años	½ hora diaria
61 años	1 hora diaria
62 años	1½ hora diaria
63 años	2 horas diarias
64 años	2½ horas diarias

- el PAS que se acoja a esta reducción de la jornada laboral asume el compromiso de acceder a la jubilación al alcanzar los 65 años de edad.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Disposición adicional primera.- Acuerdos vigentes.

Con la vigencia temporal prevista en cada uno de ellos o hasta que fueran sustituidos por un nuevo acuerdo sobre la misma materia, se consideran parte integrante del presente convenio colectivo los acuerdos reflejados seguidamente:

- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral de 14 de mayo de 2001, sobre criterios para la elaboración de horarios especiales del personal de apoyo a la docencia e investigación práctica
- Acuerdo de la Comisión Paritaria, de 21 de diciembre de 2004, sobre aspectos de jornada y calendario para el año 2005
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS funcionario, de 13 de mayo de 2005, sobre procedimiento para cambio de puesto de trabajo por motivos de salud
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 20 de junio de 2005, sobre "Condiciones y procedimiento de aplicación de la jubilación parcial".
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 22 de junio de 2005, por el que se aprueba el tratamiento retributivo del horario nocturno y/o festivo.
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 13 de julio de 2005, sobre "Jornadas especiales en supuestos específicos".
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del PAS laboral, de 12 de diciembre de 2005, sobre "Medidas de acción social".
- Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco.
- Acuerdo de 18 de noviembre de 2006 sobre "permiso por asuntos particulares"
- Acuerdo de la Comisión de Planificación del PAS funcionario y laboral, de 26 de marzo de 2010, sobre "configuración y gestión de las bolsas de trabajo y ordenación de sus integrantes"
- 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.

Disposición adicional segunda.-

El personal que a fecha 1 de octubre de 1992 prestara sus servicios con la condición de contratado laboral indefinido, tendrá derecho al producirse su jubilación forzosa por edad o incapacidad permanente a una indemnización por un importe equivalente a tres mensualidades de retribución, si hubiera cumplido 15 años de servicios efectivos en la UPV/EHU, y de dos mensualidades cuando el tiempo de servicios exceda de diez años y no alcance los quince citados.

A tales efectos, se entenderá por mensualidad la doceava parte de las retribuciones brutas anuales que por todos los conceptos correspondan a la persona interesada en el momento de la jubilación.



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

Disposición adicional 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 101 de este Convenio, otorgando la ayuda personalizada necesaria o disponiendo los apoyos y adaptaciones que fueran precisos.

Disposición transitoria primera.- Primera convocatoria de los procesos de provisión de vacantes y promoción profesional.

Con objeto de que los procesos de provisión de vacantes y de promoción profesional contenidos en los artículos 15 y 16, respectivamente, alcancen su mejor expresión entre el personal laboral fijo -desprovisto hasta la fecha de oportunidades reales de progresión profesional-, y dando adecuada respuesta a las titulaciones obtenidas, formación y experiencia acumuladas, es de justicia introducir algunas especificaciones en dichos procesos propiciando condiciones que permitan, al ser convocados por vez primera, el mejor ajuste posible de la escasa plantilla fija a las necesidades de la universidad, posibilitando su efectiva carrera profesional antes de ofertar las plazas resultantes a los procesos selectivos. Para ello, y únicamente para esta primera convocatoria general de los procesos contemplados en los artículos 15 y 16, se establecen las disposiciones siguientes:

I.- El personal fijo titular de los puestos de trabajo de doble Grupo III/IV que a la entrada en vigor de este Convenio pertenece al Grupo IV promocionará de modo directo a su propio puesto como titular del Grupo III, consolidando su Categoría Profesional, debiendo para ello tomar parte en el proceso de provisión de vacantes del artículo 15 y disponer de la titulación que para dicho Grupo se exige o acreditar la experiencia expresada en el artículo 13.1 para acceso al mismo.

Este mismo personal, para poder acceder a otros puestos de la misma Categoría y Especialidad del Grupo III deberá tomar parte en el correspondiente proceso de promoción, que se superará mediante la debida ponderación del resultado de la prueba o examen y de los méritos acreditados, según disponga la convocatoria correspondiente.

II.- La debida ponderación de la prueba o examen y de los méritos acreditados a que se refiere el párrafo anterior se aplicará, con carácter general, a todo el personal laboral fijo que, disponiendo de la titulación exigida, fuere aspirante a los puestos convocados para la promoción profesional prevista en el artículo 16.

III.- Conforme a lo previsto en el artículo 12.3 párrafo segundo, las convocatorias de provisión y promoción deberán contemplar las previsiones necesarias para poder optar a otros puestos de diferente especialidad dentro de la misma categoría profesional.

IV.- Eventuales desplazados. Si como consecuencia de los procesos de provisión de vacantes y promoción profesional a que se refiere esta disposición transitoria hubiere trabajadores temporales que no teniendo la condición de



Universidad Euskal Herriko
del País Vasco Unibertsitatea

estables resultaran desplazadas de su puesto por laborales fijos que hubieran optado a las mismos y pasaran efectivamente a ocuparlos, dichos trabajadores temporales serán objeto de recolocación hasta la resolución del proceso selectivo que directamente les corresponda.

Disposición transitoria segunda.- Puestos de los Grupos I/II y puestos del Grupo III.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se adoptarán las medidas precisas para que el personal fijo titular de los puestos de trabajo de doble Grupo I/II que a la entrada en vigor de este Convenio pertenece al Grupo II disponga de oportunidades reales de promoción a su mismo puesto como titulares del Grupo I, habilitándose para ello la prueba o examen correspondiente.

Asimismo, en dicho periodo de vigencia se estudiarán todos los puestos del Grupo III para su correcta estructuración y determinar la procedencia de abrir algunos de ellos al Grupo II, en función de la titulación o del grado de cualificación o especialización que demanden, y las posibilidades reales de promoción atendiendo siempre a necesidades de la propia organización.

Disposición transitoria tercera.- Disposiciones específicas sobre los procesos selectivos de la primera Oferta de Empleo Público.

I.- Para hacer efectivas las previsiones contenidas en la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2004, del Sistema Universitario Vasco, y en el Acuerdo de 30 de noviembre de 2006, sobre aplicación de la misma, las convocatorias de los procesos selectivos a puestos de los Grupos III y IV podrán realizarse conforme a las titulaciones exigidas para el Grupo IV, posibilitando la participación en un proceso selectivo que, de resultar seleccionado, lo sería bien al Grupo al que pertenecen las plazas convocadas, bien al Grupo cuya titulación se ostenta en caso de que las plazas estuvieran abiertas a doble Grupo.

II.- Los puestos de trabajo que en la clasificación profesional reflejada en el Anexo I figuran en el Grupo III y en el Grupo IV y no tuvieren titular fijo tras los procesos de provisión y promoción de la transitoria primera se convocarán por el Grupo III, con las condiciones y efectos expresados en el apartado anterior.

Disposición transitoria cuarta.-

Una vez finalizados los procesos de provisión, promoción y oferta pública de empleo y lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, se acometerá la definitiva ordenación en la clasificación profesional de los puestos de trabajo abiertos a doble Grupo, quedando definitivamente encuadrados en el Grupo Superior.

Anexos del Convenio Colectivo:

- Anexo I : Clasificación profesional

eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

- Anexo II : Tablas retributivas