

ANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALA KONTZILIATZEKO UPV/EHUren GIDA*

(2024/06/27)

AURKIBIDEA

1. Baimenak, lizentziak eta eszedentziak

Ordaindutakoak

- 1.1. Alaba edo semea jaiotzeagatiko eta zaintzeagatiko baimena.
- 1.2. Adingabearen zaintza, adopzioagatik, adopziorako zaintzagatik eta aldi baterako edo behin betiko harreragatik
- 1.3. Bularreko haurraren zaintza
- 1.4. Ordaindutako baimena, haurdun dauden langileentzat
- 1.5. Arriskua haurdunaldian/Arriskua edoskitze naturalean
- 1.6. Ospitaleratzea erditzearen ondorengo jaioberriaren egoera kliniko baten eraginez
- 1.7. Jaio aurreko azterketak, erditzerako prestakuntza eta adopzio, adopziorako zaintza edo harreraren aurreko azterketa eta nahitaezko txostenak.
- 1.8. Senide baten istripua, gaixotasun larria eta heriotza
- 1.9. Era askotako bileretara joatea
- 1.10. Baimena, medikuaren kontsulta, tratamendu edo era guztietako miaketetara joateko
- 1.11. Norberaren edo 2. mailara arteko senideen ezkontza (edo izatezko bikotea) edo bizikidetzaren egonkorren hasiera
- 1.12. Ohiko bizilekutik lekualdatzea
- 1.13. Ordaindutako baimena, gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko
- 1.14. Norberaren kontuetarako baimena
- 1.15. Baimenen eragina oporraldietan
- 1.16. Emakumeen aurkako genero indarkeria

1.17. Lanera ez joatea, presazko eta aurreikus ezin daitezkeen familia arrazoiengatik.

Ordaindu gabekoak

1.18. Mendeko pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentziak

1.19. Borondatezko eszedentzia interes partikularragatik

1.20. Borondatezko eszedentzia familia elkartzeko

1.21. Norberaren kontuetarako baimena

1.22. Gurasotasun baimena

2. Laneko denbora eta espazioa berrantolatzeko neurriak

2.1. Ordu-tegi malgutasuna

2.2. Lanaldia murriztea kontziliazio arrazoiak direla eta

2.3. Telelana/lan ez presentziala

2.4. Lanaldia egokitzea

3. Zaintzen aitortza ibilbide profesionalean

3.1. Doktoregoko ikasketen iraupena

3.2. Arduraldi osoan dauden aldi baterako lan kontratupeko irakasleen kontratuen iraupena

3.3. Merezimenduen ebaluazioa aldi baterako irakasle-ikertzaileen kontratazioan

3.4. Ebaluazioa irakasle-ikertzaileen gehigarritzko ordainsari osagarriak esleitzeari begira

3.5. Ordezkapenetarako hautagaien zerrendaren kudeaketa

3.6. Lan poltsen konfigurazioa eta kudeaketa eta TEKAZEL langileen hurrenkera

1. Baimenak, lizentziak eta eszedentziak

Multzo honetan, langileen eskubide gisa aitortuta dauden neurriak biltzen ditugu. Neurri horietako gehienetan, dagokion baimen, lizentzia edo eszedentziak irauten duen bitartean lanerako obligazioa eteten zaio eskatzaileari.

Ordaindutakoak

1.1. Alaba edo semea jaiotzeagatiko eta zaintzeagatiko baimena

Ordaindutakoa

Araudia

- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (7. eta 49. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, TEKAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.
- UPV/EHUko TEKAZEL langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeko akordioa, 2011ko irailaren 16koa.
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (1. art.).

Eskubidea duten pertsonak

- Jaiotzagatiko baimena ama biologikoarentzat: hamasei asteko iraupena izango du, eta horien artetik, erditzearen ondoko sei asteak nahitaezko atsedenerako izango dira, eta etenik gabe hartuko dira.

Baimena hau beste bi astez luzatuko da, adingabeak desgaitasunen bat badu, eta erditze anizkoitza ematen bada, bigarrengotik aurrera, adingabe bakoitzeko astebetez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat.

Ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren gainerako zatia hartu ahal izango du.

Ama biologikoa

Nahitaezkoa: 6 aste

Borondatezkoa: 10 aste

UPV/EHUren hobekuntza: 2 aste

Beste gurasoa

Nahitaezkoa: 6 aste

Borondatezkoa: 10 aste

UPV/EHUren hobekuntza: 2 aste

Guraso bakarreko familien kasuan, beste gurasoari eta nahitaezkoa ez den zatiari dagozkion baimen ordainduak luzatu eta metatu ahal izango dira; 30 astera artekoa izango da baimena (18 + 12). Guraso bakarreko familia haren ardurapean seme edo alaba bat edo batzuk dituen guraso bakarrak osatutakoa da; hori egiaztatzeko, jaiotza ziurtagiria edo familia liburua aurkeztu beharko da.

Baimenak hartzea

1.- Lanaldi osora

NAHITAEZKO ZATIA

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa.

Modalitatea: Jaio eta berehala hartuko da, eta etenik gabekoa izango da.

BORONDATEZKO ZATIA

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa, zehaztutako asteetan.

Modalitateak

- Etenik gabe hartuko da, gurasoetako batek lanik egiten ez duenean, ez bere kontura, ez besteren kontura.
- Baimen etena, asteka, haurrak 12 hilabete bete arte. Une hauetakoren batean hasiko da:

(I) Ama biologikoaren kasuan: nahi duenean, 6 asteko nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren.

(II) Beste gurasoaren kasuan:

1. Ama biologikoaren nahitaezko atsedendia ondoan (6 aste).
2. Ama biologikoaren baimen osoa amaitu ondoren edo aldi berean.
3. Ama biologikoak edoskitze denbora lanegun osoetan metatzeko eskatutako baimena amaitu ondoren edo aldi berean.

Baimen etena hartzeko baldintzak.

Gutxienez 15 egun lehenago abisatu beharko zaio enpresari. Salbuespenezko eta behar bezala justifikatutako kasuetan soilik aldatu ahal izango da aurrez eskatutako aldia, eta aste osoetan hartuko da.

UPV/EHUren hobekuntza

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa, bi asterako.

Iraupena: 2 aste gehiago ama biologikoarentzat eta beste gurasoarentzat, eta elkarren segidan hartu beharko dituzte bi gurasoek, UPV/EHU lan egiten badute.

Modalitatea: baimena etenik gabe hartuko da, eta borondatezko zatia amaitu eta berehala, haren iraupena zenbatekoa den albo batera utzita.

Salbuespena: kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da baimena agortu arte, haurrak 12 hilabete bete aurretik betiere.

2.- Lanaldi partzialean

Nork: ama biologikoa eta beste gurasoa.

Baldintzak: nahitaezko zatiaren 6 asteak izan ezik, baimenaren gainerako asteak denbora partzialean hartu ahal izango dira. Aukera hori baliatu ahal izango da bakarrik zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute.

Aukera hau banaka adostu beharko da. Ukatzen bada, dagokion organoaren txostena beharko da, akordio arautzailean eta/edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

Egoera partikularrak

UPV/EHUren 16+2 asteak hobetuko dira honela:

- Bi aste gehiago, alabak edo semeak desgaitasuna baldin badu. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean.
- 2 aste gehiago, adingabe bakoitzeko, erditze anizkoitzen kasuetan. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da gurasoen artean.

Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzaileak izan gabe.

- Haurdunaldian haurtxoa hiltzen bada, betiere amaren sabelean gutxienez 180 egun (sei hilabete) eman baditu, etenaldia ez da murriztuko, non eta, nahitaezko atsedenaldiaren sei asteak igaro ondoren, berriro lanean hastea eskatzen ez den.
- Aurrez abisatutako baimena hartzen hasi aurretik lan istripuren bat gertatuz gero, baimena atzeratu ahal izango da, adingabeak hamabi hilabete bete arte betiere.
- Ama biologikoaren heriotzaren kasuan, beste gurasoak oinarrizko araudiak onartutako baimen osoa edo, hala behar bada, geratzen den baimenaren zatia hartzeko eskubidea izango du.
- Hartu beharreko asteak zehazteko, edonola ere, gertaeraren data erreferentziazat hartuko da; hala, dagokion baimenaren epea amaitu aurretik berriro lanean hasiz gero, jatorrizko esparruaren lan baldintzak mantenduko dira, legozkiokeen gehieneko asteen mugarekin, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz TEKAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian ezarritakoaren arabera (UPV/EHUko Gobernu Kontseiluaren 2019ko urriaren 30eko bilera).

Ñabardurak

- Baimen horiek hartu dituzten langileek, baimena amaitu ondoren, beren lanpostuetara itzultzeko eskubidea izango dute, baimena hartu aurrekoak baino okerragoak izango ez diren baldintzetan, eta, lanpostuan egon ez diren denboran lan baldintzak hobetu badira, hobekuntzen onurak jasoko dituzte.
- Baimen hori hartzen ari den bitartean, jaiotzaren ondorengo lehen sei asteak igaro ondoren, administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.
- MUFACEn dauden langileei adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz TEKAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian aurreikusitakoa aplikatuko zaie, alderdi hauei dagokienez: alde batetik, GSAOn dauden langileentzako nahitaezko eta borondatezko zatiak hartzeko baldintzak; eta bestetik, UPV/EHU hobekuntzen zatirako ezarritako baldintzak.

1.2. Adingabearen zaintza, adopzioagatik, adopziorako zaintzagatik eta aldi baterako edo behin betiko harreragatik

Ordaindutakoa

Araudia

- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (7, 49. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, TEKAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatik kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (1. art.).

Eskubidea duten pertsonak

Adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea (aldi baterako edo betirako)

Nahitaezkoa: 6 aste

Borondatezkoa: 10 aste

UPV/EHUren hobekuntza: 2 aste

Beste pertsona adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea (aldi baterako edo betirako)

Nahitaezkoa: 6 aste

Borondatezkoa: 10 aste

UPV/EHUren hobekuntza: 2 aste

Guraso bakarreko familien kasuan, beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen nahitaezkoa ez den zatiari dagozkion baimen ordainduak luzatu eta metatu ahal izango dira.

Guraso bakarreko familia haren ardurapean seme edo alaba bat edo batzuk dituen guraso adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaile bakarrak osatutakoa da; hori egiaztatzeko, jaiotza ziurtagiria edo familia liburua aurkeztu beharko da.

Baimenak hartzea

1.- Lanaldi osora

NAHITAEZKO ZATIA

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak.

Modalitatea: Dagokion ebazpen judiziala edo erabaki administratibo edo judizialaren ondoren hartzen da nahitaez eta etenik gabe (nazioarteko harreraren eta adopzioen kasuetan izan ezik).

BORONDATEZKO ZATIA

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak, aurreko tauletan zehaztutako astean bitartean.

Modalitateak:

- Etenik gabekoa eta nahitaezkoa da, baimenaren aste guztiak agortu arte. Nahitaezkoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo hartzaileetako batek lanik egiten ez duenean.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapena edo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da, baimena agortu arte.

Adopzio, zaintza eta harrera kasuetan, dagokion ebazpen judizialaren edo erabaki administratibo edo judizialaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan hartuko da baimena.

- Baimen etena gertaera eragilearen ondoko nahitaezko atsedenaldiaren ondoren hartuko da, asteka, adopzioaren gaineko ebazpen judiziala edo adopziorako zaintzaren edo harreraren gaineko erabaki administratiboa eman eta hurrengo hamabi hilabeteen barruan.

Une hauetakoren batean hasiko da:

(I) Adoptatzailearen, zaintzailearen edo hartzailearen kasuan: nahi duenean, 6 asteko nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren.

(II) Beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen kasuan:

1. Adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearentzako nahitaezko atsedenaldiaren (6 aste) ondoren.

2. Adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearen baimenaren ondoren edo aldi berean.

3. Adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak edoskitze denbora lanegun osoetan metatzeko eskatutako baimena amaitu ondoren edo aldi berean.

Baimen etena hartzeko baldintzak

1. Gutxienez 15 egun lehenago abisatzea. Salbuespenezko eta behar bezala justifikatutako kasuetan soilik aldatu ahal izango da aurrez eskatutako aldia.

2. Asteka hartuko da.

UPV/EHUren hobekuntza

Nork: adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea edo beste adoptatzailea, zaintzailea edo hartzailea aurreko tauletan zehaztutako asteetako iraupenarekin.

Iraupena: 2 aste gehiago adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearentzat eta beste adoptatzaile, zaintzaile edo hartzailearentzat, eta baimenak elkarren segidan hartu beharko dituzte biek.

Modalitatea: Baimena etenik gabe hartuko da, eta borondatezko zatia amaitu eta berehala, haren iraupena zenbatekoa den albo batera utzita.

Salbuespena: Kontratuen edo izendapenen iraupena dela eta, baimena etenik gabe hartu ezin denean: hurrengo izendapena edo izendapenak esleitu edo kontratuak egin eta berehala hartuko da, baimena agortu arte.

Adopzio, zaintza eta harrera kasuetan, dagokion ebazpen judizialaren edo erabaki administratibo edo judizialaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan hartuko da baimena.

2.- Lanaldi partzialean

Nork: adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak edo beste adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak.

Baldintzak: nahitaezko zatiaren 6 asteak izan ezik, baimenaren gainerako asteak denbora partzialean hartu ahal izango dira. Aukera hori baliatu ahal izango da bakarrik zerbitzuaren beharrek horretarako aukera ematen badute.

Aukera hau banaka adostu beharko da. Ukatzen bada, dagokion organoaren txostena beharko da, akordio arautzailean eta/edo hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera.

Berariazko egoerak

18 asteak hobetuko dira honela:

- Bi aste gehiago, adoptatutako edo harreran hartutako adingabeak ezgaitasunen bat edukiz gero. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da adoptatzaileen, zaintzaileen edo hartzaileen artean.
- Bi aste gehiago, ardurapeko adingabe bakoitzeko, adopzio edo adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan. Luzapen horren iraupena berdin banatuko da bi adoptatzaileen, zaintzaileen edo hartzaileen artean.

Aurreko bi suposamenduak aldi berean ematen badira, bi luzapenak batuko dira, elkarrekiko baztertzaileak izan gabe.

- Adingabea hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, non eta, nahitaezko atsedenaldiaren sei asteak igaro ondoren, berriro lanean hastea eskatzen ez den.
- Aurrez abisatutako baimena hartu aurretik lan istripu bat gertatzen bada, baimena atzeratu ahal izango da, dagokion ebazpen judizial edo erabaki administratibo edo judizialaren ondorengo 12 hilabeteak igaro baino lehen hartzen bada.
- Hartu beharreko asteak zehazteko, edonola ere, gertaeraren data erreferentziazat hartuko da; hala, dagokion baimenaren epea amaitu aurretik berriro lanean hasiz gero, jatorrizko esparruaren lan baldintzak mantenduko dira, legozkiokeen gehieneko asteen mugarekin, adingabeak zaintzeagatik kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruz TEKAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeen 2019ko urriaren 28ko Erabakian ezarritakoaren arabera (UPV/EHUko Gobernu Kontseiluaren 2019ko urriaren 30eko bilera).

Ñabardurak

- Baimen horiek hartu dituzten langileek, baimena amaitu ondoren, beren lanpostuetara itzultzeko eskubidea izango dute, baimena hartu aurrekoak baino okerragoak izango ez diren baldintzetan, eta, lanpostuan egon ez diren denboran lan baldintzak hobetu badira, hobekuntzen onurak jasoko dituzte.
- Baimen hori hartzen ari den bitartean, administrazioak deitutako prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko aukera egongo da.
- MUFACEn dauden langileei Erabakian aurreikusitakoa aplikatuko zaie, alderdi hauei dagokienez: alde batetik, GSAOn dauden langileentzako nahitaezko eta borondatezko zatiak hartzeko baldintzak; eta bestetik, UPV/EHUko hobekuntzen zatirako ezarritako baldintzak.

Baimen espezifikoak

- Baldin eta, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan adoptatzaileek edo hartzaileek aldeztu aurretik adingabearen herrialdera joan behar badute, bi hilabetera arteko baimena hartzeko eskubidea ere izango dute, eta aldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko dituzte.
- Aurreko baimen espezifikoa albo batera utzita, nazioarteko adopzio, zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatiko baimena hartu ahal izango da adopzioa eratzeko duen ebazpen judiziala edo harrerari dagokion erabaki administratibo edo judiziala eman baino lau aste lehenagora arte. Hori langilearen eskubide indibidual bat da, eta ezin zaio transferitu beste adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo hartzaileari.
- Adopzio, adopziorako zaintza edo harrera —bai aldi baterakoa bai behin betikoa— kasuetan, dagokion legeria zibilean ezarritakoak izango dira.

1.3. Bularreko haurraren zaintza

Ordaindutakoa

Arautegia

- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera berdintasuna bermatzeko premia neurri buruzkoa (martxoaren 7ko BOE).
- Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (7. eta 48. art.).
 - Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (37.4. art.).
- Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra (8/2015 ELD) (42, 177, 178, 180-185 art.)
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (33. art.)
- UPV/EHUko Lan Kontratadun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (69. art.).
- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko akordioa (20. art.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (2. art.).

Eskubideak eta modalitateak

1.1. edo 1.2. artikuluetako baimen guztiak amaitu ondoren, honako hauetarako aukera izango du langileak:

- Lana ordubetez uzteko baimena, bi frakzioetan banatu ahal izango dena.
- Lanaldia ordu erdi murriztea.
- Edoskitze denbora lanaldi osotan metatuko duen baimen ordaindua. Modalitate hori eskatu beharko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza eta harreragatiko baimenaren nahitaezko aldia amaitu aurretik, eta hartu ahal izango da bakarrik:
 - Beste gurasoaren jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza eta harrerarako baimena amaitzen denetik.
 - Haurra jaiotzen denetik, aipatutako baimenei dagokien denbora baliokidea (18 aste, oro har) igarotzen denean.
 - Edoskitze-baimen metatua kalkulatzeko, adingabeak hamabi hilabete bete arte geratzen diren lanegun guztiak hartuko dira kontuan, eta ez da beharrezkoa izango hitzarmen kolektibo edo enpresa-hitzarmen batean aurreikustea.
 - Langileak edoskitze-baimen metatua hartu ahal izango du, muga edo diru kenketarik gabe eta, ondoren, ordaindu gabeko eszedentzia edo baimena eskatu.

Hartzeko baldintzak

Guraso bien eskubide indibiduala da, beste gurasoari, adoptatzaileari, adopziorako zaintzaileari edo hartzaileari transferitu ezin zaiona.

- Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio eta zaintza anizkoitzen kasuetan.
- Baimenak haurrak urtebete bete aurretik hartu behar dira.

1.4. Ordaindutako baimena, haurdun dauden langileentzat

Ordaindutakoa

Araudia

- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 EDL) (Hamaseigarren xedapen gehigarria).

Eskubideak eta modalitateak

- Baimen ordaindua, haurdunaldiaren 37. astearen lehen egunetik erditze egunera arte.
- Haurdunaldi anizkoitzen kasuan, baimen hori haurdunaldiaren 35. astearen lehen egunetik hartu ahal izango da erditze egunera arte.

1.5. Arriskua haurdunaldian/Arriskua edoskitze naturalean

Ordaindutakoa

Araudia

- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa (BOE, 1995eko azaroaren 10ekoa) (26. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Laneko baldintzak edo denbora edo laneko txanda egokitzeko edo lanpostua edo eginkizunak aldatzeko eskubidea.
- Kontratua etetea harik eta:
 - Erditzeagatik kontratuaren etenaldia hasi arte edo bularreko haurrak 9 hilabete bete arte.
 - Aurreko lanpostura edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera itzultzeko langilearen ezintasuna desagertzen denean.

Hartzeko baldintzak

- Prebentzio Zerbitzuaren alde aurreko gomendio txostena.
- Haurdun dagoen edo bularra ematen duen emakumeak ahalik eta lasterren jakinarazi behar dio bere haurdunaldia edo edoskitzea Prebentzio Zerbitzuaren Osasun Arloari.

1.6. Ospitaleratzea erditzearen ondorengo jaioberriaren egoera kliniko baten eraginez

Ordaindutakoa

Araudia

- 6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu eta aukera berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37. eta 48. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49 art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, TERAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

Eskubideak eta modalitateak

- Jaiotzagatiko etenaldia luzatu egiten da, jaioberria ospitalean dagoen egunetan bezain beste. Gehieneko etenaldia: 13 aste gehiago.
- Lana egunean gehienez bi orduz uzteko eskubidea, ordainsari osoa jasota.
- Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea dago, egunean bi ordura arte gehien jota, ordainsariak proportzionalki murriztuta.

1.7. Jaio aurreko azterketak, erditzerako prestakuntza eta adopzio, adopzioarako zaintza edo harreraren aurreko azterketa eta nahitaezko txostenak

Ordaindutakoa

Araudia

- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37.3. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.e art.).
- Erabakia, 2019ko urriaren 28koa, TERAZEL langileen eta irakasle-ikertzaileen negoziazio batzordeena, adingabeak zaintzeagatiko kontziliazio baimenak baliokidetzeari buruzkoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak 2019ko azaroaren 5ean berretsi zuena.

- Negoziazio Mahaiaren Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, UPV/EHUko TEKAZEL langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeari buruzkoa.

Eskubideak eta modalitateak

- Jaio aurreko azterketak: azterketak egiteko beharrezkoa den denbora. Ezkontideari edo izatezko bikotekideari ere luzatzen zaio. Ziurtagiri medikoa behar da, azterketaren ordua adierazita. Horrez gain, familia liburuaren edo erregistro indibidualeko ziurtagiriaren edo izatezko bikoteen Erregistroaren kopia behar da.
- Erditzea prestatzeko teknikak: bi ordu egunean, bi hilabetez, gehienez ere. Erditze aurreko gimnasiarako, beharrezkoa izango da joan izanaren ziurtagiria.
- Adopzio edo harrera edo adopziorako zaintza kasuetan: informatzeko eta prestatzeko nahitaezko saioretara joateko eta egokitasunaren deklarazioaren aurretik egin beharreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko ezinbesteko denborarako, lanaldiaren barruan egin behar direnean.

1.8. Senide baten istripua, gaixotasun larria eta heriotza

Ordaindutakoa

Araudia

- Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.a art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (37. art.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (3. art.).
- Negoziazio Mahaiaren Akordioa, 2011ko irailaren 16koa, UPV/EHUko TEKAZEL langile eta irakasle-ikertzaile funtzionarioen lan baldintzak arautzeari buruzkoa.

Eskubideak eta modalitateak.

1.- ISTRIPUA, GAIKOTASUNA, OSPITALERATZEA EDO EBAKUNTZA

- Bost egun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odolkidetasuneko edo ezkontza kidesuneko bigarren mailarainoko ahaideen gaixotasunagatik, ospitaleratzeagatik edo atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, izatezko bikotekidearen odolkidetasuneko ahaidea barne, bai eta aurrekoak ez diren pertsona ere, langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta haiek benetan zaindu behar baditu.

Lizentzia-aldi horiei bi egun natural gehiago gehituko zaizkie, gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora izan bada, eta gertakaria haren

ezkontideari, bikotekideari, alabari, semeari edo bere ardurapean dagoen adigabe bati gertatu bazaio, bai eta aitari edo amari ere, elkarrekin bizi baldin badira.

- Bi lanegun, maila urrunagoko senide baten gaixotasun larriagatik eta atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzerik gabeko ebakuntzagatik, bizikidea izango balitz, eta joan etorrietarako beste bi egun natural, gertaera 150 km baino gehiagora izan denean.

Gaixotasun larritzat ulertuko da:

- UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuaren Arlo Medikoak horrelakotzat katalogatzen duena.
- Ospitaleratze denbora, gaua bertan igarota.
- Ebakuntza anestesia osoarekin eta ospitalean gau bat igarota.
- Ebakuntzaren ondoren etxean etengabeko arreta eskatzen duen eriondoa, UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuaren Arlo Medikoak horren beharra baloratu duenean betiere.

Gaixotasun larri justifikatua: iraupen bereko bigarren baimen baterako eskubidea, lehenengoa amaitu eta 30 egun igaro ondoren. Gaixotasun terminalen kasuan, bigarren baimen horren eskubidea automatikoki baliatu ahal izango da, 30 egun igaro arte itxaron gabe, eta eskaera telefonoz egin ahal izango da. Bigarren baimenaren kasuetan, ez da luzapenik izango 150 km-tik gorako distantziagatik.

2.- SENIDEEN HERIOTZA.

- Hiru lanegun, odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko lehen mailara arteko senide baten heriotzagatik, gertaera herrian bertan izan bada. Eta bost lanegun, gertaera beste herri batean izan bada.

- Hiru lanegun, odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senide baten heriotzagatik, gertaera herrian bertan izan bada. Eta lau lanegun, gertaera beste herri batean izan bada. Beste egun natural bat gehituko da joan etorrietarako, gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora izan bada.

- 3 lanegun, maila urrunagoko senide baten heriotzagatik, bizikidea bada. Beste bi egun natural gehituko da joan etorrietarako, gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino gehiagora izan bada.

Baldintzak

- Hura eragiten duten gertaerak ematen diren egunetan hartuko da baimena.
- Gertaera beste herri batean gertatzearen irizpideari dagokionez, esan nahi da langilea bizi den herria ez beste batean gertatzen bada.

- Medikuaren frogagiria aurkeztuta egiaztatu beharko dira istripuak, gaixotasun larriak, ospitaleratzeak edo etxean atseden hartzea eskatzen duten ospitaleraterik gabeko ebakuntzak.
- Ospitaleratze, gaixotasun larri edo ebakuntza kirurgikoen kasuetan, ez da derrigorrezkoa izango egunak elkarren segidakoak izatea, baina ezin izango dira hartu altaren egunetik 15 egun igaro ondoren.
- Etxean atseden hartzea eskatzen duten ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoen kasuan, ebakuntza egiaztatuko duen medikuaren txostena aurkeztu beharko da, baita etxean atseden hartu beharra gomendatzen duen txosten medikua ere.

1.9. Era askotako bileretara joatea

Ordaindutakoa

Araudia

- Funtzionarioak: UPV/EHUko Langileen Lan Baldintzak Arautzeko Akordioa (1996), eta IV. akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHUn indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (1996) (9. art.)
- Lan kontratudun langileak: UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (38. art.), eta UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (73. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Bileretara joatea adingabearen irakasleekin edo tutorearekin, gehienez 4 ordu urtean ardurapeko adingabe bakoitzeko.

Hartzeko baldintzak

Beharrezkoa da ikastetxearen ziurtagiria, non ordutegia zehaztuko den.

1.10. Baimena, medikuaren kontsulta, tratamendu edo era guztietako miaketetara joateko

Ordaindutakoa

- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (4. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Medikuarengana joateko baimena, norberak, norbere ardurapeko 16 urtez azpiko adingabeek (tratamendu psikologikoa barne); edo desgaitasuna duten edo 65 urtetik gorakoak diren gurasoek; edo desgaitasun psikikoa edo fisikoa duten odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senideek; edo ezkontideak edo izatezko bikotekideak; eta langilearen ardurapean dagoen 16 urtetik gorako alabak edo semeak beharra dutenean eta haien kabuz joateko gai ez direnean, tratamendu mediku onkologikoak (tumore gaiztoak, melanomak edo kartzikomak) eta beste gaixotasun larri baten tratamenduak hala eskatzen badu, Osakidetzaren edo Mufaceren txosten bidez egiaztatuta.

Hartzeko baldintzak

- Behar bezala justifikatu behar dira, eta egingo diren zentroek ez dituzte izango kontsulta orduak, laneko ordutegitik kanpo joan ahal izateko.
- Iraupena: gehienez lau ordu, behar bezala egiaztatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

1.11. Norberaren edo 2. mailara arteko senideen ezkontza (edo izatezko bikotea) edo bizikidetza egonkorraren hasiera.

Ordaindutakoa

Araudia

Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (22. art.).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (35. art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (70. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Norberaren ezkontza denean, langileak 20 egun natural hartzeko eskubidea izango du.
- Ezkondu aurretik edo ondotik hartu ahal izango du, eta ezkontza ospakizunaren eguna aldi horren barruan egongo da beti.
- Baimen hau oporraldiari batu ahal izango zaio hartu aurretik edo ondoren, eta dagokion organoari jakinarazi beharko zaio beti 15 egun lehenago gutxienez.

- Langileak baimen hori hartzeko eskubidea izango du ere, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak adierazitako baldintzetan izatezko bikote bat eratzen denean, betiere Euskadiko Izatezko Bikoteen Erregistroak edo, bikoteko kideetakoren baten bizilekua Autonomia Erkidego hau ez baldin bada, antzeko beste erregistro batek igorritako ziurtagiriaren bidez egiaztatuta. Erregistrorik izan ezean, nahikoa izango da interesdunak bizi diren udalerriko Udalak igorritako bizikidetza ziurtagiria aurkeztea.
- Ezin izango da ezkontzagaritako edo bizikidetza egonkorraren hasieragaritako beste baimen bat hartu, harik eta 6 urte igaro arte, eta, inola ere, bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.
- Gurasoak edo guraso politikoak, anai arreba edo anai arreba politikoak, seme alabak, bilobak eta aitona amonak edo odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senideak ezkontzen direnean edo izatezko bikote gisa erregistratzen direnean, langileak egun natural bat hartzeko baimena izango du, ezkontza ospakizuna egiten den egunarekin bat etorriko dena. Baimena beste hiru egun naturalez luzatu ahal izango da guztira, ospakizuna bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten denean.

Hartzeko baldintzak

- Ezkontza ziurtagiria edo Familia Liburuaren fotokopia, edo erregistro indibidualaren ziurtagiria.
- Izatezko Bikoteen Erregistroaren Ziurtagiria.
- Udalaren bizikidetza ziurtagiria, autonomia erkidego honetatik kanpo.

1.12. Ohiko bizilekutik lekualdatzea

Ordaindutakoa

Araudia

Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (25. artikulua).

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (39. art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (74. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Bi laneguneko baimena egungo bizilekua aldatzeagatik edo mudantzagatik, eta hiru egun natural, aldaketa interesdunen bizilekua ez den beste udalerrri batera egiten bada.
- Dagokion errolda ziurtagiriaren bidez egiaztatu behar da.

1.13. Ordaindutako baimena, gaixotasun kronikoa edo mugikortasun arazoak dituzten senideak zaintzeko

Ordaindutakoa

Araudia

UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (11. artikulua).

- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (5. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Urtean 50 ordu arteko baimen ordaindua, mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri jarraitua duen senitartekoak zaintzeko, baldin eta odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senitartekoak badira edo, maila txikiagoa izan arren, elkarrekin bizi badira.

- Egunean gehienez bi orduko baimena izango du langileak, baina, salbuespen moduan, eta behar bezala egiaztatutako inguruabarrengatik, egun jakin batzuetan ere metatu daitezke.

Eta IRlen kasuan, betiere eskola eta tutoretza orduak murriztea eragiten ez badu.

- Baimen hori hartzeko aukera kontuan hartuko da irakasleen ordutegiak egitean, eta horrek ez du ekarriko eskola eta tutoretza orduen murrizketa (IRI).
- Baimena hartu beharko da beti lanerako irteerarekin edo sarrerarekin bat etorrira (TEKAZEL).

1.14. Norberaren kontuetarako baimena

Ordaindutakoa

Araudia

- Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.k art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (27. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Norberaren kontuetarako baimen ordaindua eta berreskurazina (TEKAZEL):

- Baimen ordaindua eta berreskurazina, 6 egunekoa, 45 orduren baliokidea.
- Baimen hauek eten egingo dira, aldi baterako ezintasun egoeretan eta jaiotza, adopzio, harrera eta zaintzagatiko baimenetan.
- Interesdunak gainerako orduak hartzeko aukera izango du, alta hartu eta ondorengo hiru hilabetetan, eta betiere dagokion urtearen barruan.

1.15. Baimenen eragina oporraldietan

Ordaindutakoa

Araudia

- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen Testu Bateratua onartzen duena (BOE, urriaren 31koa) (50. art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (38. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Aldi baterako ezintasun egoerek eta jaiotza, adopzio, harrera eta zaintzagatiko baimenek oporraldia etengo dute, eta interesdunak dagozkion orduak hartzen jarraitzeko eskubidea izango du urte naturalaren barruan, eta urtea amaitu bada, hartu ahal izango dira altaren datatik hasita eskubidez dagozkion orduak bete arte, betiere hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira orduak sortu diren urtearen amaieratik eta zerbitzu beharrak errespetatuta.

1.16. Emakumeen aurkako genero indarkeria

Partzialki ordaindua

Araudia

- Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49., 82. eta 48. art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (37.8, 40.4 eta 49. art.).
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoarena (145. art.).

Eskubideak eta modalitateak

1. Emakumeen aurkako genero indarkeriagatiko baimena:

- Lanera ez joatea, egun osoan edo zati batean, justifikatuz hartuko da arretarako gizarte edo osasun zerbitzuek zehaztutako epean eta baldintzetan.

2. Emakumeen aurkako genero indarkeriagatiko lanaldia murriztea:

- Biktima diren langileek, beren babesa edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkorra izateko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria modu proportzionalan gutxituta. Ordainsari osoak mantenduko dira lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten denean.

3. Laneko denbora berrantolatzea:

- Eskubide honek ordutegia egokitzeko, ordutegi malgua aplikatzeko eta laneko denbora antolatzeke aplikagarriak diren beste modu batzuk hautatzeko aukera ematen du.

4. Eszedentzia:

- Bere babesa edo gizarte laguntza oso jasotzeko eskubidea eraginkorra egiteko, biktimak diren langileek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute, aldezturik zerbitzuan gutxienezko denbora bat emateko beharra izan gabe, eta ezin izango zaie eskatu eszedentzian epe jakin bat egoteko.
- Lehenengo sei hilabeteetan, biktima diren emakume langileek beteko duten lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta horrela igarotako aldia zenbatu egingo zaie antzinatasunean, karreran eta aplikagarri zaien Gizarte Segurantzaren araubidearen eskubideetan.
- Jardun judizialek hala eskatzen dutenean, aldi hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez hemezortzi hilabetera arte.

- Eszedentzia horren lehenengo sei hilabeteetan biktima diren langileek ordainsari osoak eta, halakorik bada, adingabeak ardurapean edukitzeagatiko familia prestazioak jasotzeko eskubidea izango dute.

5. Mugikortasuna:

- Beren babesaren edo gizarte laguntza osoa jasotzeko eskubidea eraginkorra izateko, biktima den emakume langileak, lanpostua halabeharraz utzi behar badu, beste unitate administratibo bateko lanpostu batera lekualdatzeko eskatzeko lehentasuna izango du, herri berean edo beste batean, nahitaez bete beharreko plaza huts bat izan gabe.
- Eskaera horretan lekualdaketa zer herri edo herritara eskatzen den adieraziko da, babes aginduaren edo Fiskaltzaren txostenaren kopia batekin batera.
- Genero indarkeriari lotutako jarduera eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da, eta, bereziki, haren datu pertsonalak, haren ondorengoenak eta haren zaintza edo babespean dauden pertsona guztienak.

1.17. Lanera ez joatea, premiazko eta aurreikusi ezinezko familia arrazoiengatik edo, beharrezkoa den denboran, familia eta lana kontziliatzearekin zerikusia duten betebeharregatik

Ordaindutakoa

Araudia

- Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (48.1.j art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (37.3 eta 9. art.).

Eskubidea duten pertsonak

Langile guztiak

Hartzeko eskubideak eta baldintzak

Lanera ez joateko eskubidea izango du langileak, ezinbesteko arrazoiengatik, beharrezkoa denean senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko eta aurreikusi ezinezko familia arrazoiengatik, gaixotasuna edo istripua dela eta ezinbestekoa bada. Langilea lanera joan ez diren orduak gehienez 4 egunetan ordainduko dira. Lanera ez joan izanaren arrazoia egiaztatu beharko da.

Langileak eskubide hori baliatu ahal izango du, kontuan izan gabe alegatzen den ezinbesteko arrazoiaren berri jasotzen duen unean lanpostuan benetan dagoen ala ez.

Baldintza guzti guztiak bete beharko dira baimena baliatzeko:

1. Benetan "ezinbesteko arrazoia" egotea
2. Beharrezkoa izatea. Langileak baimena erabiltzeko beharra izan behar du.
3. Familia arrazoiengatik eta langilearen senitartekoeekin edo harekin bizi diren pertsonekin zerikusia duten ezinbesteko arrazoiengatik baimena eskatzeko eskusibotasuna.
4. Presazkoa izatea
5. Gaixotasuna edo istripua dira eskatzen diren gertaera eragileak
6. Derrigorrez langilearen berehalako presentzia beharrezkoa izatea.

Ordaindu gabekoak

1.18. Mendeko pertsonak eta/edo adingabeak zaintzeko eszedentziak

Ordaindu gabekoa

Araudia

- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (89 art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (46.3. art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratadun langileen II. Hitzarmen Kolektiboa (51.2.4 art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratadun Irakasle eta Ikertzaileen III. Hitzarmen Kolektiboa (86. art.).

Eskubideak eta modalitateak

1. Eszedentzia ardurapeko adingabea zaintzeko:

Eszedentzia, 3 urtekoa gehienez ere, bai naturala denean, bai adopzioa, adopziorako zaintza edo harrera iraunkorra denean, jaiotza egunetik edo, hala behar bada, ebazpen judiziala edo administratiboa eman den egunetik zenbatzen hasita.

2. Eszedentzia, odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senide bat zaintzeko, adina, istripu, gaixotasun edo desgaitasun baten eraginez bere kabuz zaindu ezin duenean eta soldatapeko jarduera bat egiten ez duenean.

Eszedentzia gehienez 3 urtekoa izango da.

Hartzeko baldintzak

- Zatika hartu ahal izango da, langileen eskubide indibidual bat delako.
 - Lanpostua erreserban gordetzeko eskubidea mantenduko da hiru urtez.
- Egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurtekoetarako, karrerarako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako
- Egoera horretan dauden langileek Administrazioak deitzen dituen prestakuntza ikastaroetan parte hartu ahal izango dute.
- MUGA: enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile beragatik, eskubidearen aldi bereko erabilera mugatu ahal izango da, enpresaren funtzionamendu arrazoi justifikatuak ematen badira.

1.19. Borondatezko eszedentzia interes partikularragatik.

Ordaindu gabekoa

Araudia

- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (89.2 art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (46.2 art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen II. Hitzarmen Kolektiboa (51.2.2 art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen III. Hitzarmen Kolektiboa (86.2.2. art.).

Eskubideak eta modalitateak

- Kasu honetan, eszedentzia zerbitzuaren aldi baterako beharren menpe geratuko da. Langileari eszedentzia ukatzen bazaio, arrazoitu egin beharko da erabaki hori.
- Interes partikular batengatik eszedentzia hartzeko eskaera egiteko, beharrezkoa izango da urtebetez edozein administrazio publikotan zerbitzuak eman izana. Adierazitako epeak zenbatzeari begira, zerbitzu efektibotzat hartuko dira postuaren zain zerbitzu berezietan igarotako urteak eta haurrak zaintzeko eszedentzian igarotakoak.

- Ezin izango da eman interes partikularragatiko borondatezko eszedentziarik enplegatuak diziiplina espedientea badu edo zigorra betetzeko zain badago.
- Egoera horretan dauden langileek zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badute eta plaza hutsik ez dagoelako itzuli ezin badute, egoera horretan jarraituko dute, harik eta plaza bat izan arte.
- Borondatezko eszedentziak ez du lanpostuaren erreserba ekarriko, eta egoera horretan igarotako denbora ez da kontuan hartuko promoziorako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako. Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioak ez du ordainsaririk sortuko eszedentzian dagoen bitartean.

1.20. Borondatezko eszedentzia familia elkartzeko

Ordaindu gabekoa

Araudia

- 11/2022 Legea, abenduaren 11koa, Euskal Enplegu Publikoarena (EHAA 245. zk.) (143. art.)

Onuradunak

Funtzionarioak

Lan kontratudun langileak

Eskubideak eta modalitateak

- Karrerako funtzionarioari familia elkartzeagatiko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaio, bi urteko gutxieneko iraupenarekin, baldin eta haren ezkontidea edo inskribatutako izatezko bikotekidea beste udalerrri batean bizi baldin bada, edozein herri administrazioan, organismo publikotan eta haien mendeko edo haiei lotutako zuzenbide publikoko gainerako organoetakoren batean, Herri Kontuen Euskal Epaitegian eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako estatutu organoetakoren batean, Datuen Babeserako Agentzian, Lan Harremanen Kontseiluan, foru aldundietakoren batean edo lurralde historikoetako batzar nagusietan, organo konstituzionaletan edo Botere Judizialaren organoetakoren batean, gainerako autonomia erkidegoetako antzerako organoetan, Europar Batasunean edo nazioarteko erakundeetan karrerako funtzionario edo lan kontratudun behin betiko lanpostua eskuratu eta lanpostu horretan lan egiteagatik.
- Behin familia elkarteko borondatezko eszedentziaren epea amaitzen denean, funtzionarioak jarduneko zerbitzura itzultzeko eskaera egin beharko du 30 egun naturaleko gehieneko epearen barruan eta, hala egiten ez badu, interes partikularrengatiko borondatezko eszedentzian jarriko da interesatua, baldin eta legean horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen baditu.

• Borondatezko eszedentziak ez du lanpostuaren erreserba ekarriko, eta egoera horretan igarotako denbora ez da kontuan hartuko promoziorako, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako. Borondatezko eszedentzian dagoen funtzionarioak ez du ordainsaririk sortuko eszedentzian dagoen bitartean.

1.21. Norberaren kontuetarako baimena

Ordaindu gabekoa

Araudia

Funtzionarioak:

- UPV/EHUko langileentzako lan baldintzak arautzeko 1996ko akordioa (32. artikulua).
- IV. akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHU indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (1996) (13. art.)
- Akordioa, 2005eko azaroaren 18koa, indarrean den akordio arautzailearen lan baldintzak hobetzeari buruzkoa (13. art.)

Lan kontratudun langileak:

- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (48. art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (82. art.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (11. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Baimena zati daiteke, gehienez 3 hilabetez bi urtean behin, baimena hartzen denetik zenbatzen hasita.

Hartzeko baldintzak

- Soilik eska daiteke urtebete igaro denean, eskatzailea zerbitzua aktiboan sartu edo berriro hasi denetik.
- Norberaren kontuetarako baimenak hartzeko aukera zerbitzu beharren menpe egongo da. Ukatzen bada, horren arrazoiak eman behar dira.
- Ez dago ordainduta.
- Oporrak kalkulatzeko zenbaketatik kanpo geratzen da.
- Ezin izango da 3 hilabetetik gorakoa, 2 urtean behin. Bi urte horiek zenbatzen hasiko dira baimena hartzen den egunean; hartara, hiru hilabetez segidan hartzen

bada, ezin izango da baimen bera hartu bi urte igaro arte, data horretatik zenbatzen hasita. Denbora gutxiagoko eskaerak egiten direnean, zenbaketa berdin hasiko da baimena hartzen den egunean, eta egun horretatik bi urtera norberaren kontuetarako baimenak eman ahal izango dira, hiru hilabete osatu arte geratzen den denboraz.

- Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, lau hilabetez segidan eman ahal izango dira, aldi bakarrean eta urtean behin. Ikasketa ofizialei dagokien matrikula eskatuko da.

1.22. Gurasotasun baimena.

Ordaindu gabekoa. 2024ko abuztuaren 2tik aurrera, ordaindu egingo dira lehenengo lau asteak.

Araudia

- Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 48 bis artikulua.
- Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 49.g artikulua.

Hartzeko eskubideak eta baldintzak.

Langileek gurasotasun baimenerako eskubidea izango dute, seme alabak edo harreran hartutako adingabeak zaintzeko (urtebetetik gorako harrerak), adingabeak zortzi urte betetzen dituen arte.

Gehenez ere zortzi astekoa izango da baimen hori -jarraituak edo etenak-, besterenezina da, eta lanaldi osorako edo lanaldi partzialerako har daiteke. Baimena zatika hartu ahal izango da.

Baimen hori emakume eta gizon langileen eskubide indibiduala da, eta ezingo da besterendu. Langileari dagokio baimena noiz hasi eta noiz amaituko duen edo, hala badagokio, dagozkion baimenaldiak zehaztea, eta hamar egun lehenago beharko dio enpresari.

Bi langilek edo gehiagok subjektu eragile berarengatik eskubide hori sortzen badute, edo gurasotasun baimenerako eskatutako aldiaren enpresaren funtzionamendu egokiari nabarmen eragiten badiote, enpresak arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du baimena ematea, idatziz justifikatuta eta baliatzeko aukera malgua eskaini ondoren.

2. Laneko denbora eta espazioa berrantolatzeko neurriak.

Laneko denborak berrantolatzeko eta/edo malgutzeko hainbat neurri planteatzen dira, laneko ordutegiak eta egutegia pertsona bakoitzak familiako zainketei dagokienez dituen beharretara egokitzeko aukera ematen dutenak. Ekitaldi jakin batzuetarako (laneko bilerak, prestakuntza) kontziliazio ordutegiak ezar daitezke; ordutegiak malgutu daitezke, egunero zein astero bete beharreko muga batzuk ezarrita; lan egin beharreko ordu kopurua murriztu, eta lanera sartzeko eta irteteko ordutegiei dagokienez, marjina malguak ezarri.

2.1. Ordutegi malgutasuna

Araudia

- Akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, UPV/EHU indarrean ziren Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (14. art.).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (53. art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (83. art.) eta Erabakia, 2011ko martxoaren 23koa, Irakasleen arloko errektoreordearena, irakaskuntza aldi baterako esleitzeko eta irakasleen artean banatzeko Arautegia argitaratzea agintzen duena (4. Xed. Gehi.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (6. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Bere ardurapean 14 urtetik beherako alabak edo semeak dituen langileak edo, mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri jarraitua izateagatik –mediku txosten bidez egiaztatu behar da–, odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senitarteko bat edo, urrunagoko mailako senitartekoa izan arren, elkarrekin bizi badira, hura zaindu behar duen langileak, ordutegi malgutasuna izan dezake.

Hartzeko baldintzak

IRAKASLE-IKERTZAILEAK (IRI)

- Langileak ordutegi malgua izateko eskubidea izango du zaindu behar duenean txosten medikoaren bidez egiaztatutako mugikortasun arazoak edo gaixotasun larri luzea duen senide bat, bigarren mailarainoko odolkidetasun edo ezkontza

kidetasunekoa dena edo, langilearekin bizi bada, are maila goragoko batekoa. Malgutasun hori kontuan hartuko da irakaskuntza ordutegiak egiterakoan, baina ez du ekarriko eskola edo tutoretza orduak gutxitzerik. Langile horiek eta hamalau urtetik beherako alabak eta/edo semeak beren ardurapean dituzten langileek ordu erdi gehiagoko malgutasuna izango dute eskola aldian. Malgutasun hori ere kontuan hartuko da irakaskuntza ordutegiak egiterakoan.

- Ordutegi malgutasunak ikastegiak zehaztutako irakaskuntza ordutegia aldatzea dakarrenean, irakaslanari buruz sailen oinarritzko arautegiak xedatutakoaren barruan, sailak interesatuarekin adostuko du ordutegi malgutasuna eta sailak esleitutako irakats betebeharrak nola bateratuko diren.

TEKNIKARIAK ETA RUDEAKETAKO ETA ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEAK (TEKAZEL):

- Langileak odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko 2. mailara arteko edo, bizikide bada, are goragoko maila bateko senide bat zaindu behar badu, mugikortasun arazoak dituelako edo gaixotasun larri iraunkor bat duelako, bi ordura arteko ordutegi malgutasuna eduki ahal izango du sartzeko eta ateratzeko ordutegian, bazkaltzeko etenaldia barne hartuta, egoera hori txosten medikoaren bidez egiaztatuz gero. Hartutako denbora hilabeteko zenbaketan berreskuratuko da, eta egun batean gehienez ordu eta laurden berreskuratu ahal izango da, zerbitzuari komeni zaiolako denbora gehiago berreskuratzea uzten denean izan ezik.

- Langile horiek eta 14 urtetik beherako alabak eta/edo semeak dituzten langileek 30 minutu gehiagoko tartea izango dute sartzeko eta irteteko ordutegietan, baita bazkaltzeko etenaldiko ordutegietan ere. Edonola ere, hartutako denbora hilabeteko zenbaketan berreskuratuko da, eta egun batean gehienez ordu eta laurden berreskuratu ahal izango da, zerbitzuari komeni zaiolako denbora gehiago berreskuratzea uzten denean izan ezik.

Adingabea eskolara 09:30ean sartzen dela egiaztatzen bada, eskola aldian Zirkularrean ezartzen den muga ordua baino beranduagoa iristeko baimena izango du langileak.

2.2. Lanaldia murriztea kontziliazio arrazoiak direla eta

Araudia

- Akordioa, 2002ko azaroaren 27koa, Hitzarmen Kolektiboa eta Akordio Arautzailea hobetzeko baldintzei buruzkoa (IV. akordioa) (10., 11., 14. art.).

- Erabakia, 2007ko uztailaren 4koa, UPV/EHUren Gerentziarena (3.6 art.).

- Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Testu Bateratua (5/2015 ELD) (49.e art.).
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 LED) (37.4 eta 6 art.), martxoaren 3/2007 LOren hamahirugarren xedapen gehigarriak aldatutakoa.
- Akordioa, 2019ko azaroaren 5ekoa, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluarena, 2019ko urriaren 28ko Akordioa berresten duena (VI).
- UPV/EHUko administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen III. Hitzarmen Kolektiboa (37, 42, 43, 45 eta 48. art.).
- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (72., 77. eta 82. art.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (7. eta 10. art.).
- 2/2023 Errege Lege Dekretuaren Bosgarren Xedapen Iragankorra.

Eskubideak eta modalitateak

SUPOSAMENDUAK

Zaintzea:

- 14 urtetik beherako pertsona bat, legezko zaintzagatik.

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie TEKAZEL langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak familia liburua, erregistro indibiduala edo legezko zaintza egiaztatzen duen ziurtagiriren bat aurkeztu beharko du. Eskatu ahal izango da soilik zerbitzu aktibora sartu edo itzuli eta bi urtera, eta, gutxienez, urtebeterako. Ezingo da beste eskaera bat izapidetu baimena bukatu eta hiru urte igaro arte. Lanaldiaren banaketa irregularra dela eta, lan egindako urteko lanaldiaren arabera hartuko dira oporrak.

- Dedikazio berezia eskatzen duen adineko pertsona bat .

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie TEKAZEL langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak egiaztatu egin beharko du. Langilearen oporrak ere murriztuko dira horren eraginez.

- Desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala duen pertsona bat, soldatapeko jarduerarik egiten ez duena, legezko zaintza dela eta.

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie TEKAZEL langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz.

Langileak aurkeztu beharko ditu: familia liburuaren kopia edo legezko zaintza egiaztatzen duen beste edozein ziurtagiri, desgaitasunaren ziurtagiria eta laneko errentak ez jasotzearen ziurtagiria (Ogasuna). Lanaldiaren banaketa irregularra dela eta, lan egindako urteko lanaldiaren arabera hartuko dira oporrak.

- Legezko zaintzari dagozkion arrazoiengatik, 14 urtetik beherako adingabe bat, dedikazio berezia behar duen hirurogeita hamar urte edo gehiagoko pertsona bat, desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala duen eta soldatapeko jarduerarik egiten ez duen pertsona bat zuzenean zaindu behar du, edo langilearen ardurapean baldin badago haren ezkontidea, izatezko bikotekidea edo odolkidetasun edo ezkontza kidetasuneko bigarren mailara arteko senitarteko bat edo, langilearekin bizi bada, maila urrunagoko senitarteko bat, gaixotasun larri jarraitua baldin badu edo droga menpekotasuna gainditzeko errehabilitazio prozesuan baldin badago (egiaztatu egin behar da hori).

Lanaldia murrizteko aukera emango zaie TEKAZEL langileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8) eta irakasle-ikertzaileei (1/2, 1/3, 1/5, 1/8), ordainsariak dagokion murrizketaren arabera gutxituz. Langileak familia liburua edo, hala behar bada, bizikidetzaren ziurtagiria entregatu beharko du. Era berean, txosten mediko bat, non gaixotasuna «larria» dela adieraziko baita. Lanaldiaren banaketa irregularra dela eta, lan egindako urteko lanaldiaren arabera hartuko dira oporrak.

- Gehieneko epea: Hilabete bat.

% 65eko desgaitasuna edo handiagoa duten alabak edo semeak zaintzea:

Lanaldiaren heren baten murrizpena. Ordainsariak 1/6 murriztuko dira. Familia liburuaren kopia eta desgaitasun ziurtagiria entregatu beharko dira.

Minbizia edo beste gaixotasun larri bat duen adingabea zaintzea:

- Gurasoak, adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak lanaldia gutxienez iraupenaren erdira murrizteko eskubidea izango du.

- Ordainsariak osorik jasoko dira (baldintzak daude beste guraso/adoptatzaile/zaintzaile/hartzailearen kasuan. Baldintzak betetzen ez badira, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, horren arabera ordainsariak ere murriztuta)

Hartzeko baldintzak:

- Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek eduki behar duten lan kontratua edo ordaindutako jarduera profesional bat. Bi gurasoek baimena hartzeko eskubidea badute, beste gurasoak ordainsaria osorik jasotzen ez duela egiaztatu beharko da.
- Gaixotasun larria duen ardurapeko adingabea, horren eraginez denbora luzez ospitaleratuta egon behar duena eta zaintza zuzen, etengabe eta iraunkor egiaztatua behar duena.
- Muga: baimena ematearen arrazoia desagertzen den arte edo adingabeak 23 urte bete arte. Baina 23 urte bete baino lehen, eragileak egiaztatzen badu, gainera, ehuneko 65eko desgaitasun maila edo handiagoa duela, pertsonak 26 urte betetzen dituen arte mantenduko da prestazio ekonomikoa.
- Gaixotasuna duen pertsona ezkondu egiten bada edo izatezko bikotea eratzen badu, haren ezkontideak edo izatezko bikotekideak izango du eskubide hori.
- Baimena aldi berean hartzeko aukera muga daiteke zerbitzuaren funtzionamendu zuzena ziurtatzeko, baldin eta eskubide horren titular diren bi langileek zerbitzuak UPV/EHU n ematen badituzte.
- Familia liburua eta Osakidetzaren edo, hala behar bada, dagokion itunpeko osasun erakundearen txostena eskatuko dira. Txostenean berariaz adieraziko da gaixotasuna «larria» dela (zerbitzuari komeni zaiolako goragoko bat baimentzen denean izan ezik).

Baldintza orokorrak

Ezingo da lanaldi murriztutik lanaldi arruntera itzuli interes partikularrengatik urteko zenbait garaitan, hala nola oporrak, jaiegunak edo egin bereziak, giza baliabideen arloko organo eskudunek baloratu eta justifikatutako salbuespeneko kasuetan izan ezik.

2.3. Telelana/lan ez presentziala

Araudia

- Enplegatutako Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Testu Bateratua (47. eta 47 bis art.).
- Akordioa, 2016ko otsailaren 29koa, TEKAZEL funtzionarioek eta lan kontratadunek zerbitzua telelanaren formularen bidez modu ez presentzialean emateari buruzkoa.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana (2018/2022) (4.3.6 puntua).

- Irakasle-ikertzaileen telelana Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Testu Bateratuaren 47. artikulua bidez arautuko da.
- 28/2020 Errege Lege Dekretu, irailaren 22koa, urruneko lanari buruzkoa.
- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34. art.).

Eskubideak eta modalitateak

UPV/EHUren konpromisoa, berdintasun plana indarrean dagoen bitartean, telelaneko plaza kopurua pixkanaka handitzeko. Adingabeak ardurapean edukitzeak puntuatzen du, baita desgaitasuna duen edo mendekotasun egoeran dagoen pertsona bat zaintzea eta langilearen beraren osasuna zaintzea ere.

2.4 Lanaldia egokitzea

Araudia

- Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateratua (2/2015 ELD) (34.8. art.).
- Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Testu Bateratua (7.2 art.).
- Akordioa, 2016ko otsailaren 29koa, TEKAZEL funtzionarioek eta lan kontratadunek zerbitzua telelanaren formularen bidez modu ez presentzian emateari buruzkoa.

Onuradunak

TEKAZEL

Eskubideak eta modalitateak

- Lanaldiaren iraupena hitzarmen kolektiboetan edo lan kontratuetan hitzartutakoa izango da.
- Hitzarmen kolektiboaren bidez edo, halakorik ez bada, enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordioaren bidez lanaldiaren banaketa irregularra ezarri ahal izango da urte osoan, baita egindako lanaldiaren eta legezko edo hitzartutako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren arteko diferentziak —gehiegi edo gutxiegi— konpentsatzeko modua ere.
- Langileek eskubidea dute lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko eskatzeko, laneko denboraren antolakuntzan eta zerbitzua emateko moduan, urrutiko lana barne hartuta, familia eta lana kontziliatzeko eskubidea erabili ahal izateko. Egokitzapen horiek zentzuzkoak eta neurrizkoak izan beharko dute, langilearen beharrak eta enpresaren antolakuntza eta produkzio beharrak aintzat hartuta.

- 12 urtetik beherako alabak edo semeak dituzten pertsonak eta genero indarkeriaren biktima diren emakumeek dute lanaldiaren egokitzapena eskatzeko eskubidea. Baita haien ardurapean mendekotasuna duten pertsonak dituztenek ere, zaintza eginkizunak bete behar dituztela egiaztatzen badute, baldin eta zaindu beharreko pertsonak 12 urtetik gorako alabak edo semeak, ezkontidea edo izatezko bikotekidea, odolkidetasun edo ezkontza kideatasuneko bigarren mailara arteko langilearen senitartekoak edo langilearekin batera bizi diren eta mendekotasuna duten beste pertsona batzuk baldin badira, eta adinagatik, istripuren bat izan dutela edo beste arrazoiren batengatik haien kabuz moldatu ezin badira.

Emakumeen aurkako indarkeriaren biktimek lana urrutitik egitea eskatzeko eskubidea izango dute, baldin eta lanpostuaren ezaugarriek horretarako aukerarik ematen badute.

Eskubidea baliatzeko baldintzak

- Eskabidearekin batera, langileak 12 urtetik beherako semearen edo alabaren legezko zaintza edo tutoretza duela egiaztatzen duen agiria aurkeztu behar du.
- Ahaidetasuna egiaztatzen duen agiria ere aurkeztu beharko da, 12 urtetik gorako alaben eta semeen, ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen eta odolkidetasun eta ezkontza kideatasuneko bigarren mailara arteko senitartekoen kasuetarako, bai eta mendekotasuna egiaztatzen duen agiria ere.
- Langilearekin batera etxe berean bizi diren mendekotasuna duten beste pertsonen kasurako, berriz, mendekotasuna dutela egiaztatzen duen agiria eta errolda ziurtagiria aurkeztu beharko dira eskabidearekin batera.
- Emakumeen aurkako indarkeriaren biktima diren emakume langileen kasuan, inguruabar hori egiaztatzen duen agiria aurkeztu beharko dute.

3. Zaintzen aitortza ibilbide profesionalean

Ezarritako kontziliazioko neurrietako batzuk erabili ondoren haien lanpostuetara itzuli direnei zaintza eginkizunetan emandako denbora konpentsatzera bideratutako neurriak, lanpostutik falta izanak ez diezaien eragin kalterik haien karrera profesionalean.

3.1. Doktoregoko ikasketen iraupena

Araudia

- Erabakia, 2019ko abenduaren 19koa, Graduoko eta Graduondoko Ikasketen arloko errektoreordearena, Gobernu Kontseiluak 2019ko uztailaren 12an onartutako Doktoregoko Ikasketak Kudeatzeko Arautegia argitaratzen duena (6. art).

Eskubideak

Doktoregoko ikasketen iraupena zenbatzeari begira (3 urte dedikazio osoa eskaintzen bazaio eta 5 dedikazio erdia eskaintzen bazaio), ez dira kontuan hartutako ez gaixotasun edo haurdunaldi bajak, ez jaiotzagatiko baimena, ez adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimena.

3.2. Arduraldi osoan dauden lan kontratupeko irakasleen kontratuen iraupena

Araudia

- UPV/EHUko Lan Kontratudun Irakasle eta Ikertzaileen II. Hitzarmen Kolektiboa (11. eta 12. art.).
- UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen akordioa, 2022ko martxoaren 24koa (8. art.).

Irakasle laguntzaileen eta irakasle atxikien edo irakasle laguntzaile doktoreen kontratuen iraupenaren zenbaketaren ondoretarako, eten egingo da zenbaketa "aldi baterako ezintasun egoeretan, jaiotzagatiko ama biologikoaren baimenetan, adopzio edo harreragatiko baimenetan –harrera aldi baterakoa zein behin betikoa izan–, eta ama biologikoa ez den beste gurasoak jaiotzagatik eta, seme edo alaba bat adoptatzeko edo harreran hartzeko helburuz, zaintzagatik hartzen dituen baimenetan", kontratatutako pertsonaren interesa bestelakoa ez bada eta halaxe jakinarazten ez badio Irakasle-ikertzaileen arloko errektoreordetzari.

3.3. Merezimenduen ebaluazioa aldi baterako irakasle-ikertzaileen kontratazioan

Arautegia

- Erabakia, 2011ko maiatzaren 2koa, UPV/EHUko Irakasleen arloko errektoreordearena, aldi baterako irakasle ikertzaileak kontratatzeko arautegia argitaratzen duena (III. eranskina), eta UPV/EHUko Berdintasunerako sektore arteko Batzordearen 2022ko martxoaren 24ko erabakia (9. art.).

Eskubideak

Aldi baterako ezintasunak, ama biologikoarentzat jaiotzagatiko baimenak; adopzio, adopziorako zaintza edo aldi baterako nahiz behin betiko harreragatiko

baimenak; eta ama biologikoa ez den gurasoarentzako baimenak, seme alaba baten jaiotza, adopzioarako zaintza, adopzio edo harrera kasuetan, irakasle-ikertzaileak ebaluatzeko programetan izango dute eragina, programen deialdia eta ebaluazioa UPV/EHUn bakarrik egin badira. Denbora aldi horietan metatutako merezimenduak sartu ahal izango dituzte eskabidean, eta ebaluazioaren ondorioak urtebetez luzatu ahal izango dituzte, baimen, eszedentzia edo baja urte bakoitzeko.

Bestalde, batzordeek eta komiteek kontuan hartu eta baloratu egingo dituzte – behar bezala justifikatzen badira– desgaitasuna duten pertsonen nekez bete ditzaketen ebaluazio irizpideei eragiten dieten egoera bereziak.

3.4. Ebaluazioa irakasle ikertzaileen gehigarritzko ordainsari osagarriak esleitzeari begira

Araudia

- 209/2006 Dekretua, urriaren 17koa, UPV/EHUko irakasle eta ikertzaileen gehigarritzko ordainsarien osagarriari buruzkoa.
- 64/2011 Dekretua, martxoaren 29koa, UPV/EHUko irakasle eta ikertzaileen gehigarritzko ordainsarien osagarriari buruzkoa.

Eskubideak

UPV/EHUrekin izandako lotura urteak zenbatzeari begira, gehigarritzko ordainsari osagarrien C, B eta A mailak edo unibertsitate eskolako irakasle titular ez doktorearen espezifikoa eskatzen duten irakasle-ikertzaileen kasuan, zerbitzu aktiboaren egoera analogotzat hartuko dira honako hauek: zerbitzu berezietako egoerak, ardurapeko adingabe bat zaintzeko eszedentzia, senideak zaintzeko eszedentzia, genero indarkeriaren biktima diren edo antzeko egoera batean dauden emakume langileen lehen sei hilabetetako eszedentzia.

3.5. Ordezkapenetarako hautagaien zerrendaren kudeaketa

Araudia

- Erabakia, 2022ko martxoaren 31koa, UPV/EHUko irakasle-ikertzaileen negoziazio mahaiaren UPV/EHUko irakasleen ordezkoen zerrendak osatzeko eta gestionatzeko arautegia egokitzeari buruzko akordioa berrestekoa.

Eskubideak eta modalitateak

Lan, irakaskuntza, ikerketa eta kudeaketa esperientzia ebaluatzeko, azken 10 urteak puntuatuko dira, eta zenbaketa horretatik salbuetsita geratuko da

hautagaiak igarotako denbora senideak zaintzeko eszedentzian edo jaiotza baimen batean eta adopzioz, harreraz edo zaintzaz adingabe bat zaintzeko baimen batean.

ORDEZKAPEN ZERRENDEN FUNTZIONAMENDUA:

Esleipendunek 2 egun balioduneko epea dute kontratua formalizatzeko, baina epe luzatu egin ahal izango da inguruabar berezietan, batez ere familia eta lana kontziliatzearekin zerikusia duten egoeretan; Errektoreari dagokio hori baloratzea.

ORDEZKAPEN ESKAINTZA BATI UKO EGITEKO ARRAZIOIAK:

Dagokion jakintza arloko eta saileko zerrendatik kanpo geratu gabe ordezkapen bati uko egiteko arrazoi hauek onartuko dira:

- Semeak eta/edo alabak zaintzeagatik baimen egoeran egotea, bai eta adopzioagatik, adopziorako zaintzagatik edo harreragatik –aldi baterakoa zein behin betikoa– baimen egoeran ere.
- Ordezkapenak egiteari aldi baterako uzteko eskaera, 3 urtetik beherako semeak eta/edo alabak zaintzeko. Behin baino ezin izango da eskatu, lizentzia aldia amaitu ondoren; nolnahi ere, berak hala nahi badu, lehenago ere adierazi ahal izango du lanerako prest dagoela. Izangaiak ez badu adierazten lanerako prest dagoela, zerrendetatik kanpo geldituko da.

3.6 Lan poltsen konfigurazioa eta kudeaketa eta TEKAZEL langileen hurrenkera

Araudia

- Erabakia, 2018ko maiatzaren 2koa, UPV/EHUko errektorearena, lan poltsak eratzeari eta kudeatzeari eta poltsetako kideak ordenatzeari buruzko 2017ko uztailaren 18ko akordioa argitaratzeko dena (EHAA, 2018ko maiatzaren 16koa) (18. art.).

Eskubideak eta modalitateak

Behin behinean poltsetatik kanpo geratzen diren pertsonen ez dituzte lan eskaintza berriak jasoko, TEKAZEL langileen Zerbitzuari berriro prest daudela idatziz jakinarazi arte eta bere garaian kanpoan geratzeko arrazoa agirien bidez justifikatzen ez duten arte. Jakinarazpen hori egin ondoren, poltsan sartuko dira dagokien lekuan.

BEHIN BEHINEAN KANPO GERATZEKO ARRAZIOIAK, ZIGORRIK GABE:

- Ziurtagiri medikoen bidez egiaztatutako osasun edo amatasun arrazoiak.

Deialdi bat egiten denean, eta hartzaileak bere borondatez amatasun edo aitatasun egoera aldi baterako zerrendetatik kanpo gelditzeko arrazoi gisa alegatzea erabakitzen ez badu behintzat, pertsona horrek eskaintza jasoko du eta kontratua edo izendapena formalizatuko da, eta berehala egingo da beste bat, haren ordezkapena betetzeko.

- Egoera bera emango da ardurapeko adingabe bat zaintzeko eta interesdunarekin bizi diren adineko pertsonak zaintzeko eszedentzian, funtzionarioen legedian oro har aurreikusitako baldintzetan eta epean. Egoera hori ez da bateragarria izango arlo publiko edo pribatuan egindako beste edozein lanekin eta ezingo da alegatu kontratu edo izendapen bat indarrean dagoenean, non eta ez duten onartuta ere jatorrizko erakundean eszedentzia egoera.

- Familia arrazoi larriak, behar bezala justifikatuta.