

# BESTELAKO XEDAPENAK

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

## 208

*EBAZPENA, 2024ko abenduaren 16koa, Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, UPV/EHUko Administrazio eta Zerbitzuetako Lan Kontratudun Langileen III. Hitzarmenaren aldaketaren Akordioa (erretiroko neurri bereziei buruzkoa) erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena (hitzarmen-kodearen zenbakia 86000272011993).*

### AURREKARIAK

Lehenengoa.– 2024ko azaroaren 5ean aurkeztu da REGCONen aipatutako hitzarmen kolektiboa aldatzeko akordioari dagokion dokumentazioa, dagokion enpresa eta langile ordezkarietzek sinatua.

Bigarrena.– 2024ko azaroaren 15ean zuzenketa errekerimendua egin zen, eta 2024ko abenduaren 16an bete zen.

Hirugarrena.– Aipatutako hitzarmeneko sinatzaileek erregistro, gordailutze eta argitalpenerako izapide-eskaria egingo duen pertsona izendatu dute.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Ekainaren 23ko 18/2024 Dekretuak, lehendakariarenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituenak eta sail bakoitzaren egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituenak, bere 2. artikuluan Ekonomia, Lan eta Enplegu Saila sortzen du, eta bere 7. artikuluan, sail honen funtzioen artean, jasotzen du lan-arloko legeek lan-harremanei buruz ezartzen dutena egikaritzea.

Aipatutako sailaren barruan, Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaritza da organo eskuduna, Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen azaroaren 5eko 232/2024 Dekretuaren 13.1.i) artikuluan xedatutakoaren arabera, Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroa zuzendu eta kudeatzeko.

Bigarrena.– Sinatutako akordioak Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginekoko 85., 87., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Hirugarrena.– Aurkeztu den akordioa inskribagarria da aipatutako maiatzaren 28ko 713 /2010 Errege Dekretuaren 2.1.a) artikulua aintzat hartuta. Horrenbestez, inskripzio eskaera eta atxikitako agiriak aztertuta, egiaztatu da eskaerak betetzen dituela legezko baldintzak, eta beraz, Euskadiko hitzarmen eta akordio kolektiboen eta berdintasun planen Erregistroari eta Gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9 /2011 Dekretuaren (otsailaren 14ko 20/2023 Dekretuak aldatua) 9. artikulua aintzat hartuta, honako hau

### EBAZTEN DUT:

Lehenengoa.– Akordioa Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2024ko abenduaren 16a.

Laneko eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

## LAN KONTRATUDUN TEKAZELEN III. HITZARMEN KOLEKTIBOA

Kontuan hartuta egungo egoera juridikoa eta arauak diotena, gutxienekoen akordioa onartzea proposatzen da, baina negoziazio kolektiboarekin jarraitu ahal izango da proposamen honetan jasota ez dauden gaiak lantzeko, bereziki ezintasun orokor osoari, erabateko ezintasun iragankorrari eta baliaezintasun handiari dagozkien kalte ordainen behin betiko arautzea, Epaitegi Gorenak oraindik ez baitu gai honetaz epai irmorik eman. Segurtasun juridikoa dela eta, auzibitartea dagoenez, gai horren negoziazioa etenda egongo da Auzitegi Gorenak epaia eman arte. Epaia ematen denean berehala betearaziko da, bere horretan.

## AKORDIOA

Lehenengoa.– Artikulu hauek bertan behera geratu dira:

- 102.
- 103.
- 104.
- 105.
- 106.
- 107.
- Eta bigarren xedapen gehigarria.

Bigarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

102. artikulua.– TEKAZELEk 70 urterekin hartu beharko dute nahitaezko erretiroa, betiere baldintza hauek beteta:

– Lan kontratua amaitzen zaion langileak Gizarte Segurantzaren arautegian ezartzen diren baldintzak bete behar ditu kotizaziopeko erretiro pentsio arruntaren % 100 jasotzeko eskubidea izateko.

– Neurria (nahitaezko erretiroa hartu behar izatea) belaunaldi aldaketari lotuta egon beharko da, hitzarmen kolektiboan adierazitako enplegu politikarekiko helburu koherentea izan dadin, eta, horretarako, langile berri bati kontratu mugagabea egingo zaio, arduraldi osoan.

Hirugarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

103. artikulua.– Erretiroa, plantillaren gatzetzea eta enplegua sustatzeko neurriak:

Langile bakoitzak aukeratuko duen erretiro motaren arabera neurriak egongo dira erretiroa hartzeko.

Hiru erretiro mota daude:

- Erretiro arrunta.
- Borondatezko erretiro aurreratua.
- Erretiro partziala eta txanda kontratua.

103.1.– Erretiro arrunta.

Lanaldia murriztea eta erretiroaren aurreko baimen ordaindua eszedentzia bereziarekin.

#### 1) Betebeharrak.

Berberak izango dira eguneko lanaldiaren murrizketa ordaindurako eta erretiroaren aurreko baimen ordaindurako eszedentzia bereziarekin.

– UPV/EHUn TEKAZELen kategoria bateko lan kontratudun finkoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea edo behin-behineko atxikipena izatea, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortuta izatea.

– TEKAZELen kategoria bateko aldi baterako lan kontratuduna izanik, 6 urteko antzintasuna izatea UPV/EHUn zerbitzu efektiboak betetzen, eta lanpostuen zerrendako lanpostu huts bat betetzen egotea eskaria egiteko unean; edo, lanpostu huts batean egon ez arren, uste izatea langilea kontratatuta egongo dela erretiro arrunterako adinera heldu arte.

– Interesdunak erretiro arrunta eskatzeko aukera izatea, horretarako baldintzak betetzen dituelako, bat etorrita abuztuaren 1eko 27/2011 Legeko hogeigarren xedapen iragankorren ezarritako taularekin (aurrerantzean, «erreferentziako taula») edo taula hori aldatuko lukeen arautegian ezarritakoarekin.

– Neurri hauek hartzen dituen langileak nahitaez eskatu beharko du erretiroa 65 urte betetzean edo dagokion erretiro adinera heltzean (erreferentziako taulan aipatutakoa edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoa).

#### 2) Eguneko lanaldiaren murrizketa ordaindua: baldintzak.

– Eguneko lanaldiaren murrizketa ordaindua hautatzen duten TEKAZELEk konpromisoa hartzen dute erretiroa hartzeko erretiro arrunterako adinera heltzean (65 urte betetzean, edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora). Horrela egin ezean, arautu egingo da haien egoera.

– Aipatutako murrizketak hartzen dituzten langileek Gizarte Segurantzaren agiria aurkeztu beharko dute eskariarekin batera, non Gizarte Segurantzak adieraziko duen langileak zenbat urterekin hartu beharko lukeen erretiro arrunta.

Erretiro arrunta hartzen duten TEKAZELen kasuan (oro har, erreferentziako taulan aipatutako adinean edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoan), aukera egongo da eguneko lanaldia murrizteko eskala honen arabera:

Erretiro arrunterako adina ken 5 urte: 0,5 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 4 urte: 1 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 3 urte: 1,5 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 2 urte: ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 1 urte: 2,5 ordu.

Hauek dira lanaldia murrizteko bi aukerak:

1.aukera	Egunean			Urtean		
	Orduak egunean	Orduak pilatuta	Orduak guztira	Orduak egunean	Orduak pilatuta	Orduak guztira
Erretiro arrunta ken 5urte	0,5	0	0,5	105	0	105
Erretiro arrunta ken 4urte	1	0	1	2 10	0	2 10
Erretiro arrunta ken 3 urte	1,5	0	1,5	315	0	315
Erretiro arrunta ken 2urte	2	0	2	420	0	420
Erretiro arrunta ken 1urte	2.5	0	2.5	525	0	525
				1.575	0	1.575

2.aukera	Egunean			Urtean		
	Orduak egunean	Orduak pilatuta	Orduak guztira	Orduak egunean	Orduak pilatuta	Orduak guztira
Erretiro arrunta ken 5 urte	0,25	0,25	0,5	52,5	52,5	105
Erretiro arrunta ken 4urte	0,5	0,5	1	105	105	210
Erretiro arrunta ken 3 urte	0,75	0,75	1,5	157,5	157,5	315
Erretiro arrunta ken 2 urte	1	1	2	210	210	420
Erretiro arrunta ken 1urte	1.25	1.25	2.5	262,5	262,5	525
				787,5	787,5	1.575

1. aukera hautatzen duten langileek taulan adierazitako moduan murriztuko dute eguneko lanaldia.

2. aukera hautatzen duten langileek taulan adierazitako moduan murriztuko dute eguneko lanaldia, eta orduak pilatuko dituzte 6 hilabeteko baimena hartzeko erretiro arruntaren aurretik (lanaldia murrizteko eskaria egin den dataren arabera).

2. aukeraren kasuan langileak kontratatu ahal izango dira zerbitzuan laguntzeko, zerbitzuaren premiek hala eskatzen badute.

3) Erretiroaren aurreko baimen ordaindua eszedentzia bereziarekin: baldintzak.

– Baimen hau eta eszedentzia hartu beharko dira, nahitaez, modu jarraituan eta etenaldirik gabe, erretiro arrunta hartu aurreko hilabeteetan.

– Tramitazioa (erretiroaren aurreko baimen ordaindua eszedentzia bereziarekin):

– Baimen berezi hau hartu nahi duen langileak eskaria egin beharko du 63 urte eta 6 hilabete betetzen dituenean (edota dagokion erretiro adinera heldu baino urte eta erdi lehenago).

– Egun horretatik aurrera ez da lanera joango.

– 64 urte bete arteko denboran (edo kasuan kasuko erretiro adinera heltzeko urtebete falta arte), titular gisa duen lanpostuari dagokion ordainsari osoa jasoko du.

– Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen araberrako lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

– 64 urtetik 65 urtera bitartean (edo kasuan kasuko erretiro adinera heldu baino urtebete lehenagotik erretiro adinera bitartean), UPV/EHUK ordainduko du aldi horri dagokion Gizarte Segurantzaren kotizazioa.

– Langileak neurri hau hautatzen duenean ordezkua kontratatuko da, eta ordezeko horren aldi baterako kontratua urte eta erdirako izango da, gutxienik.

– Modalitate hau hartzeko aipatu diren adinak egokituko zaizkio erreferentziako taulari edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoari. Neurri honen onuradunak erretiroa eskatzeko betebeharra dauka.

– Salbuespenez, akordio hau sinatzean 63 urte eta erdi beteta dituzten pertsonak (edo kasuan kasuko erretiro adinera heltzeko urte eta erdi falta zaienak) baimen berezia eskatu ahal izango dute. Horrela eginez gero, egoera horretan dagoen langileak ordainsari osoa jasoko du 65 urtera arte geratzen zaizkion hilabeteen herena bete arte (edota erreferentziako taularen arabera dagokion adinera heldu arte geratzen zaizkion hilabeteen herena bete arte); eta 65 urte bete arteko denboran (edota erreferentziako taularen arabera dagokion adinera heldu artekoan) UPV/EHUK Gizarte Segurantzako kotizazioa ordainduko du.

#### 4) Bateragarritasunak:

Lanaldia murrizteko 1. aukera bateragarria da erretiroaren aurreko baimen ordaindu eta eszedentzia bereziarekin, bai eta antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen bereziarekin eta genero arrakalari lotutako baimen bereziarekin.

Lanaldia murrizteko 2. aukera bateraezina da erretiroaren aurreko baimen ordaindu eta eszedentzia bereziarekin, baina bateragarria da antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen bereziarekin eta genero arrakalari lotutako baimen bereziarekin.

#### 103.2.– Borondatezko erretiro aurreratua.

Lanaldia murriztea eta erretiroaren aurreko baimen ordaindua, eszedentzia bereziarekin hala badagokio.

##### 1) Betebeharrak.

Berberak izango dira eguneko lanaldiaren murrizketa ordaindurako eta erretiroaren aurreko baimen ordaindurako, eszedentzia bereziarekin hala badagokio:

– UPV/EHUn TEKAZELen kategoria bateko lan kontratudun finkoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea edo behin-behineko atxikipena izatea, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortuta izatea.

– TEKAZELen kategoria bateko aldi baterako lan kontratuduna izanik, 6 urteko antzinasuna izatea UPV/EHUn zerbitzu efektiboak betetzen, eta lanpostuen zerrendako lanpostu huts bat betetzen egotea eskaria egiteko unean; edo, lanpostu huts batean egon ez arren, uste izatea langilea kontratatuta egongo dela borondatezko erretiro aurreratuko adinera heldu arte.

##### 2) Eguneko lanaldiaren murrizketa ordaindua: baldintzak.

– Lanaldia murrizteko aukera hau hautatzen duten TEKAZELEk konpromisoa hartzen dute erretiroa hartzeko eskarian adierazitako adinera heltzean. Horrela egin ezean, arautu egingo da haien egoera.

– Aipatutako murrizketak hartzen dituzten langileek Gizarte Segurantzaren agiria aurkeztu beharko dute eskariarekin batera, non Gizarte Segurantzak adieraziko duen langileak zenbat urterekin hartu beharko lukeen erretiro arrunta.

Borondatezko erretiro aurreratua hartzen duten TEKAZELen kasuan (oro har, erreferentziako taulan aipatutakoa edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoa), aukera egongo da eguneko lanaldia murrizteko eskala honen arabera:

Borondatezko erretiro aurreratua ken 5 urte: 0,5 ordu.

Borondatezko erretiro aurreratua ken 4 urte: 1 ordu.

Borondatezko erretiro aurreratua ken 3 urte: 1,5 ordu.

Borondatezko erretiro aurreratua ken 2 urte: 2 ordu.

Borondatezko erretiro aurreratua ken 1 urte: 2,5 ordu.

3) Erretiroaren aurreko baimen ordaindua, eszedentzia bereziarekin hala badagokio: baldintzak.

Erretiroaren aurreko baimen hau, eta eszedentzia berezia hala badagokio, hartu beharko dira, nahitaez, modu jarraituan eta etenaldirik gabe, borondatezko erretiro aurreratua hartu aurreko hilabeteetan.

3.1.– Borondatezko erretiroa 64 urte betetzean edo erretiro arrunterako adinera heldu baino urtebete lehenago (erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heldu baino urtebete lehenago).

a) Betebeharrak.

– Akordio honen indarraldian interesdunak 64 urte betetzea edo urte bat falta izatea erretiro arrunterako adinera heltzeko (erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heltzeko).

– Neurri hau hautatzen duen langileak nahitaez hartu beharko du erretiroa 64 urte betetzean edo erretiro arrunterako adinera heldu baino urtebete lehenago (erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heltzeko urtebete falta zaionean). Horrela egin ezean, baimen honekin egindako aldia norberaren kontuetarako baimentzat hartuko da ondorio guztietarako; egoera arautu egingo da eta langileak hartutako ordainsariak itzuli beharko ditu.

b) Tramitazioa (erretiroaren aurreko baimen ordaindua eszedentzia bereziarekin):

– Aukera hau hartzen duen langileak baimen berezia izango du 64 urte bete aurreko sei hilabeteetan, edo erretiro arrunterako urte bat falta zaion adinera heldu aurreko sei hilabeteetan (erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heldu aurreko sei hilabeteetan): aldi horretan ez da bere lanpostura joan beharko eta titular den lanpostuari dagokion ordainsari osoa hartuko du.

– Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen arabera lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

Salbuespenez, akordio hau sinatzean 63 urte eta erdi beteta dituzten pertsonak (edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heltzeko urte eta erdi falta zaienak) baimen berezia eskatu ahal izango dute 64 urte bete arte, edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heltzeko urte bat falta zaien arte.

3.2.– Borondatezko erretiro aurreratua erretiro arrunterako adina baino bi urte lehenago (erreferentziako taulan aipatutako adina edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoa).

a) Betebeharrak.

– Akordio honen indarraldian interesdunak 63 urte betetzea edo interesdunari bi urte falta izatea erretiro arrunta hartzeko adinera heltzeko (erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakora heltzeko).

– Neurri hau hautatzen duen langileak nahitaez hartu beharko du erretiroa 63 urte betetzean edo erretiro arrunterako adina bete baino bi urte lehenago. Horrela egin ezean, baimen honekin egindako aldia norberaren kontuetarako baimentzat hartuko da ondorio guztietarako; egoera arautu egingo da eta langileak hartutako ordainsariak itzuli beharko ditu.

b) Tramitazioa: baimen berezirako bi aukera daude borondatezko erretiro aurreratua erretiro arrunterako adina baino bi urte lehenago hartzen dutenentzat (erreferentziako taulan aipatutako adina edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutakoa baino bi urte lehenago)

1.– 6 hilabete lehenago: baimen ordaindua.

Aukera hau eskatzen duen langileak baimen berezia izango du borondatezko erretirorako adina bete aurreko sei hilabeteetan (63 urte edo erretiro arrunta hartzeko adina baino bi urte gutxiago bete aurreko sei hilabeteetan, erreferentziako taularen edo taula hori aldatuko lukeen arautegiaren arabera): aldi horretan ez da bere lanpostura joan beharko eta titular den lanpostuari dagokion ordainsari osoa jasoko du. Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen araberrako lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

Salbuespenez, akordio hau sinatzean 62 urte eta erdi beteta dituzten pertsonak (edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutako adinera heltzeko bi urte eta erdi falta zaienak) baimen berezia eskatu ahal izango dute 63 urte bete arte edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutako adinera heltzeko bi urte falta zaien arte.

2.– 18 hilabete lehenago: erretiroaren aurreko baimen ordaindua eszedentzia bereziarekin.

Baimen berezi hau hartu nahi duen pertsonak eskaria egin beharko du erretiro arrunterako adina bete baino hiru urte eta sei hilabete lehenago. Egun horretatik aurrera ez da lanera joango. Erretiro arrunterako adinera heltzeko hiru urte falta zaion arte, titular gisa duen lanpostuari dagokion ordainsari osoa jasoko du. Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen araberrako lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

Erretiro arrunterako adina betetzeko hiru urte falta zaionetik bi urte falta zaionera arte, UPV/EHUK ordainduko du Gizarte Segurantzako kotizazioa. Langileak neurri hau hautatzen duenean ordezkua kontratatuko da, eta ordezko horren aldi baterako kontratua urte eta erdirako izango da, gutxienik. Modalitate hau hartzeko aipatu diren adinak bat etorriko dira erreferentziako taulan edo taula hori aldatuko lukeen arautegian ezarritakoarekin, eta baimena hartzen duen langileak nahitaez hartu beharko du erretiroa kasuan kasuko adinera heltzean.

Salbuespenez, akordio hau sinatzean 61 urte eta erdi beteta dituzten pertsonak (edo kasuan kasuko erretiro adinera heltzeko hiru urte eta erdi falta zaienak) baimen berezia eskatu ahal izango dute. Horrela eginez gero, egoera horretan dagoen langileak ordainsari osoa jasoko du 63 urte betetzeko geratzen zaizkion hilabeteen herena bete arte (edota erreferentziako taularen arabera dagokion adina ken bi urte betetzeko geratzen zaizkion hilabeteen herena bete arte); eta 63 urte bete arteko denboran (edota erreferentziako taulan aipatutako adinera edo taula hori aldatuko lukeen arautegian aipatutako adinera heltzeko bi urte falta artean) UPV/EHUK Gizarte Segurantzako kotizazioa ordainduko du.

#### 4) Bateragarritasunak:

Lanaldia murriztea eta erretiroaren aurreko baimen ordaindua hartzea, eszedentzia bereziarekin hala dagokionean, bateragarriak dira, bai eta horiekin batera antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen berezia eta genero arrakalari lotutako baimen berezia hartzea.

#### 103.3.– Erretiro partziala eta txanda kontratua.

Indarrean jarraitzen du UPV/EHUko lan kontratudun langileen erretiro partzialerako planak, UPV/EHUko lan kontratudun irakasle-ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen negoziazio batzordeen 2018ko abenduaren 5eko Akordio Bateratuaren bidez lortuak (Gobernu Kontseiluak berretsia 2018ko abenduaren 20ko Erabakiaren bidez); eta aipatutako akordioaren luzapenak ere indarrean jarraitzen du, zeina ezarri zen UPV/EHUko lan kontratudun irakasle-ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako lan kontratudun langileen negoziazio batzordeen 2020ko uztailaren 16ko Akordioaren bidez (UPV/EHUko lan kontratudun langileen erretiro partzialerako plana onartu zuen 2018ko abenduaren 5eko Akordioaren indarraldia luzatzen duena). Ezingo da jaso inolako ordainsaririk kontzeptu horrengatik.

Erretiro partziala hartzeko adinaren aldaketak kontuan hartuko dira, une bakoitzean indarrean dagoen Segurantzaren araudiaren arabera.

Erretiro partziala hartzen duten langileek aukera izango dute eguneko lanaldia eskala honen arabera murrizteko:

Erretiro arrunterako adina ken 5 urte: 0,5 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 4 urte: 1 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 3 urte: 1,5 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 2 urte: 2 ordu.

Erretiro arrunterako adina ken 1 urte: 2,5 ordu.

Erretiro partziala hartzen duten langileek antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen berezia eta genero arrakalari lotutako baimen berezia ere hartu ahal izango dituzte, bai eta 106. artikuluan aipatzen den baimena ere, hala dagokionen.



103.4.– Langileak hartzen badu erretiroa erretiro arrunterako adinaren eta nahitaezko erretirorako adinaren artean, eguneko lanaldia murrizteko eskala aplikatu ahalko du erretiroa hartuko duen adinera heldu aurreko bost urteetan.

Laugarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

105. artikulua.– Genero arrakalari lotutako baimen berezia.

Adin txikikoak edo mendekotasuna duten pertsonak zaindu ahal izateko lan bizitzan zehar eszedentziak eta lanaldi murrizketak eskatu dituzten UPV/EHUko langileek baimen berezi bat hartzeko aukera izango dute.

a) Betebeharrak:

– Interesdunak nahitaezko erretiroa, erretiro arrunta edo borondatezko erretiro aurreratua eskatzea.

– UPV/EHUen TEKAZELen kategoria bateko lan kontratudun finkoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea edo behin-behineko atxikipena izatea, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortuta izatea.

– TEKAZELen kategoria bateko aldi baterako lan kontraduna izatea eta lanpostuen zerrendako lanpostu huts bat betetzen egotea eskaria egiteko unean; edo, lanpostu huts batean egon ez arren, administrazioak uste izatea langilea kontratatuta egongo dela nahitaezko erretiroko, erretiro arrunterako edo borondatezko erretiro aurreratuko adinera heldu arte.

– Kasu bietan interesdunak 10 urtetik gora izan beharko ditu beteta UPV/EHUren zerbitzura.

Hau da baimen berezia:

1.– Eszedentzia hartu bada adin txikikoak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko: hilabeteko baimen berezia eszedentzia urte bakoitzeko, eta gehienez ere 3 hilabete. Langileak baimen hau duen bitartean titular den lanpostuari dagokion ordainsari osoa jasoko du. Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen arabeko lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

2. Lanaldia murriztu bada adin txikikoak edo mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko, murriztutako ordu guztiak batuko dira eta ordu horiei dagozkien urteak kalkulatu dira. Horrela, hilabeteko baimen berezia emango da orduak batuta ateratzen den urte bakoitzeko, gehienez ere 3 hilabetera arte. Langileak baimen hau duen bitartean titular den lanpostuari dagokion ordainsari osoa jasoko du. Aldi baterako lan kontratudunen kasuan, ordainsarirako erreferentzia izango da eskaria egiten den unean lanpostuen zerrendako lanpostu hutsari dagokiona; eta lanpostuen zerrendatik kanpoko lanpostu batean dauden aldi baterako lan kontratudunen kasuan izango da eskaria egiten den unean langilearen talde, kategoria eta espezialitatearen arabeko lan kontratuan ezarritako ordainsaria.

b) Bateragarritasunak: bi baimen mota hauek bateragarriak dira, gehienez 3 hilabetera arte.

Bosgarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

105 bis artikulua.– Antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen berezia.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuko 14. xedapen gehigarriak dio administrazio publiko bakoitzak gehienez lau opor egun gehigarri ezarri ahal izango dituela, funtzionario publikoek betetako zerbitzu denboraren arabera.

UPV/EHUn 2024. urtean aplikatu da lehenengoz xedapen hori eta, hortaz, langileek baimen berezi bat hartu ahal izango dute administrazio publikoetako antzintasun urteei dagozkien opor egunak direla eta, taula honetan agertzen den moduan:

Antz. urteak	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
40 baino gehiago	60	56	52	49	46	42	39
39	56	52	49	46	42	39	36
38	52	49	46	42	39	36	33
37	49	46	42	39	36	33	30
36	46	42	39	36	33	30	27
35	42	39	36	33	30	27	24
34	39	36	33	30	27	24	21
33	36	33	30	27	24	21	18
32	33	30	27	24	21	18	15
31	30	27	24	21	18	15	13
30	27	24	21	18	15	13	11
29	24	21	18	15	13	11	9
28	21	18	15	13	11	9	7
27	18	15	13	11	9	7	5
26	15	13	11	9	7	5	3
25	13	11	9	7	5	3	2
24	11	9	7	5	3	2	1
23	9	7	5	3	2	1	0
22	7	5	3	2	1	0	0
21	5	3	2	1	0	0	0
20	3	2	1	0	0	0	0
19	2	1	0	0	0	0	0
18	1	0	0	0	0	0	0

Baimen honi lotutako egunak lan egunak dira.

Betebeharrak:

– Interesdunak nahitaezko erretiroa, erretiro arrunta edo borondatezko erretiro aurreratua eskatzea.

– UPV/EHUn TEKAZELen kategoria bateko lan kontratudun finkoa izatea eta behin betiko lanpostu bat betetzen egotea edo behin-behineko atxikipena izatea, zerbitzu aktiboko administrazio egoeran edo lanpostua gordeta izatea dakarren beste edozeinetan, edo egonkortasuna aitortuta izatea.

– TEKAZELen kategoria bateko aldi baterako lan kontraduna izatea eta lanpostuen zerrendako lanpostu huts bat betetzen egotea eskaria egiteko unean; edo, lanpostu huts batean egon ez arren, administrazioak uste izatea langilea kontratatuta egongo dela nahitaezko erretiroko, erretiro arrunterako edo borondatezko erretiro aurreratuko adinera heldu arte.

– Kasu bietan, azken hamar urteetan UPV/EHUn zerbitzu efektiboak ematen egon behar izan da interesduna.

2025. urtetik aurrera baimenari lotutako egunak gutxitzen doaz urte barruan hartzen direlako, baina langileak, hala nahi izanez gero, antzinasungatiko opor egunak urte naturalaren barruan hartu beharrean, pilatu ahal izango ditu eta erretiroa hartzeko unera heltzean hartu, betiere 2024. urtean antzinasun tarte bakoitzean esleitutako opor egunen kopurua gainditzeke.

Seigarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

106. artikulua.– UPV/EHUko TEKAZELen III. Hitzarmen kolektiboko bigarren xedapen gehigarri deuseztatuari lotutako baimen berezia

Lan kontratu mugagabeko langileek, 1992ko urriaren 1ean zerbitzuak ematen bazeuden, eskubidea izango dute, adinagatiko erretiro arrunta hartzen dutenean, hiru hilabeteko baimen ordaindua izateko, baldin eta UPV/EHUn hamabost urtez zerbitzuak bete badituzte; eta bi hilabeteko baimen ordaindua, hamar urte baino gehiagoz baina hamabost baino gutxiagoz bete badituzte zerbitzuak.

Baimen hau hartu beharko da, nahitaez, modu jarraituan eta etenaldirik gabe, erretiro arrunta hartu baino lehenagoko hilabeteetan.

Baimen hau bateragarria da antzinasunagatiko opor egunei lotutako baimen bereziarekin eta genero arrakalari lotutako baimena bereziarekin, baina gehienez ere 6 hilabete hartu ahal izango dira guztira. Baimen horiek hartuko badira erretiroa baino lehenagoko baimenarekin eta eszedentzia bereziarekin, eszedentzia aldiaren hasieran hartu beharko dira, eta ordaindutako 6 hilabetei gehituko zaizkie kasuan kasuko egunak.

Zazpigarrena.– Artikulu berri bat sortu da:

107. artikulua.– Mentoring programa teknikarientzat eta kudeaketako eta administrazio eta zerbitzuetako langileentzat

Urtebeteko epean aztertuko da mentoring sistema iraunkorra ezartzeko aukera, belaunaldi aldaketa kudeatzeko, etenik gabe funtziona dezan lanpostuetan erreleboa edo ordezkatzeari gertatzen denean.

Zortzigarrena.– Lehenengo xedapen gehigarria aldatzea proposatzen da, honela:

**LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Indarrean dauden akordioak.

Jarraian zerrendatutako akordioak hitzarmenaren beraren zatitzat joko dira eta akordio bakoitzak akordioan bertan adierazitako indarraldia izango du, edo gai berari buruzko beste akordio batek ordezkatzeko duenera artekoa:

– Akordioa, 2001eko maiatzaren 14koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, irakaskuntza eta ikerketa praktikoari laguntzeko ordutegi bereziak egiteko irizpideei buruzkoa

– Akordioa, 2005eko maiatzaren 13koa, AZPko funtzionarioen Batzorde Parekidearena, osasun arrazoiengatik lanpostua aldatzeko prozedurari buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko ekainaren 22koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, gaueko eta/edo jaiegunetako lan orduak nola ordaindu behar diren onartzen duena.

– Akordioa, 2005eko uztailaren 13koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, kasu berezietako lanaldi bereziei buruzkoa.

– Akordioa, 2005eko abenduaren 12koa, AZPko lan kontratudun langileen Batzorde Parekidearena, gizarte ekintzako neurriei buruzkoa.

– Akordioa, 2006ko azaroaren 30ekoa, Euskal Unibertsitate Sistemaren 3/2004 Legeko laugarren xedapen iragankorraren aplikazioari buruzkoa.

Bederatzigarrena.– Xedapen iragankorra:

#### XEDAPEN IRAGANKORRA

Aurretik onartutako neurriren bat hautatuta zuten langileen baldintzak ez dira aldatuko, hau da, Erretiroen Batzorde Teknikoak 2015eko uztailaren 24an sinatutako Akordioan (Gobernu Kontseiluak 2015eko urriaren 1ean berretsitakoa) edo Gobernu Kontseiluaren 2022ko erabakian jasotako modalitateren bat hautatu zutenenak. Hala eta guztiz ere, akordio berri honetan jasotako neurriren bat hautatu nahi badu langileren batek, beharrezkoa den erregularizazioa egingo da kasu bakoitzean dagozkion murrizketa-orduak kontuan hartuta.

#### AZKEN XEDAPENA

Akordio hau eraginkorra izan dadin, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak berretsi behar du eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu, eta hitzarmen kolektiboari gehituko zaio.