

REGLAMENTO DE VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, JORNADAS Y EXCEDENCIAS DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Reglamento tiene por objeto regular el régimen de vacaciones, permisos, licencias, jornada y excedencias del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra.

Artículo 2. Solicitudes, plazo de resolución y efectos de la falta de resolución expresa.

1. Todas las solicitudes relativas a las materias reguladas en el presente Reglamento se realizarán a través del Portal del Empleado o herramienta informática habilitada al efecto, salvo que expresamente se disponga que deban realizarse a través del Registro General de la Universidad. No obstante, con carácter excepcional, cuando el acceso al Portal del Empleado no resulte posible, las solicitudes podrán realizarse a través del Registro General.

2. Las solicitudes se resolverán y notificarán en el plazo máximo de veinte días laborables contados desde la fecha que figure en la aplicación informática o desde la fecha de entrada en el Registro General de la Universidad Pública de Navarra, salvo que en los casos en los que el presente Reglamento establezca un plazo diferente.

3. Transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, las correspondientes solicitudes podrán entenderse estimadas por silencio administrativo.

CAPITULO II

Vacaciones

Artículo 3. Duración de las vacaciones.

El personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra tendrá derecho a disfrutar de 27 días laborales de vacaciones

ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO LANGILEEN OPOR, BAIMEN, LIZENTZIA, LANALDI ETA ESZEDENTZIEN ARAUTEGIA ONESTEN DUENA.

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Xedea eta aplikatzeko eremua.

Arautegi honen xedea da Nafarroako Unibertsitate Publikoko Administrazio eta Zerbitzuetako langile funtzionarioen opor, baimen, lizentzia, lanaldi eta eszedentzien araubidea erregulatzea.

2. artikulua. Eskaerak, ebazpen epea eta berariazko ebazpenik ezaren ondorioak.

1. Arautegi honetan araututako gaiei dagozkien eskaera guztiak Langilearen Atarian edo horretarako gaitutako tresna informatikoan egingo dira, ez bada berariaz xedatzen Unibertsitateko Erregistro Orokorraren bidez egin behar direla. Hala ere, salbuespen moduan, Langilearen Atarian ezin denean sartu, zilegi izango da eskariak Erregistro Orokorrean egitea.

2. Eskaerak ebazteko eta jakinarazteko epea hogeit lanegunekoa izango da gehienez ere, aplikazio informatikoan agertzen den egunetik edo Nafarroako Unibertsitate Publikoko Erregistro Orokorrean eskaera sartzen den egunetik kontatzen hasita, arautegi honen arabera bestelako epe bat ezarrita daukaten kasuetan izan ezik.

3. Epe hori igaro ondoren ez bada berariazko ebazpenik jakinarazi, dagozkion eskaerak onartutzat jo ahalko dira, administrazioaren isiltasuna dela eta.

II. KAPITULUA

Oporrak

3. artikulua. Oporren iraupena.

Nafarroako Unibertsitate Publikoko administrazio eta zerbitzuetako langileek urtean 27 laneguneko oporrak hartzeko eskubidea izango dute,

anuales por cada año natural completo de servicio activo, o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor.

Artículo 4. Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. En ningún caso podrá autorizarse el disfrute de las vacaciones con posterioridad a esa fecha.

2. Las vacaciones se disfrutarán previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio.

3. Con carácter general, se establece el derecho del personal a disfrutar hasta 15 días de sus vacaciones reglamentarias en verano, entendiendo por tal el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

4. Si antes del disfrute de un período de vacaciones autorizado sobreviniera una situación de paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, el derecho al disfrute de un permiso por fallecimiento o ingreso hospitalario, o una incapacidad temporal, las mismas quedarán anuladas, pudiendo disfrutarse en fecha distinta.

5. Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones éstas resultan interrumpidas por sobrevenir una situación de paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, el derecho al disfrute de un permiso por fallecimiento o ingreso hospitalario, o una incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse el tiempo restante en un período distinto, salvo que hubiere finalizado el año natural al que correspondan tales vacaciones, en cuyo caso se aplicará lo establecido en el siguiente apartado.

6.- Cuando las situaciones de paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural impidan el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar inmediatamente a continuación de tales situaciones.

bakoitzak zerbitzu aktiboan eman duen urte bakoitzeko, edo, bestela, proportzioan dagokien aldia hartzeko, zerbitzuan emandako denbora motzagoa bada.

4. artikulua. Oporrak hartzeko erregimena.

1. Oporrak urte naturalaren barruan hartuko dira, eta hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte. Inoiz ere ez da baimenik emango egun horretatik aurrera hartzeko.

2. Oporrak hartzeko, aurretik baimena jaso beharko da, eta zerbitzuaren beharrekin bateragarriak izan beharko dute.

3. Oro har, langileek eskubidea edukiko dute beren arauzko opor egunetatik 15 udan hartzeko, hots, ekainaren 15etik irailaren 15era bitartean.

4. Baimendutako oporraldi bat bertan behera geldituko da, eta beste aldi batean hartzeko aukera egongo da, baldin eta hartu baino lehen egoera hauetakoren bat gertatzen bada: aitaedo ama bihurtzea, arriskua izatea haurdunaldian edo edoskitze naturaleko aldian, baimena hartzeko eskubidea edukitzea heriotza edo ospitaleratze batengatik, edo aldi baterako ezintasuna izatea.

5. Oporraldia mozten bada aita edo ama bihurtzeagatik, arriskua izateagatik haurdunaldian edo edoskitze naturaleko aldian, baimena hartzeko eskubidea edukitzeagatik heriotza edo ospitaleratze batengatik, edo aldi baterako ezintasuna izateagatik, oporraldia eten egingo da, eta gainerako denbora beste aldi batean hartzeko aukera egongo da, opor horiei dagokien urte naturala bukatu ez bada; hala izanez gero, hurrengo idatz-zatian xedatutakoa aplikatuko da.

6. Aitatasunak, amatasunak edo haurdunaldiko nahiz edoskitze naturaleko aldiko arrisku egoerek galarazten badute oporrak dagokien urte naturalean hartzea, zilegi da opor horiek dagokion egoera amaitu eta jarraian hartzea. Aldi baterako ezintasunaren ondorioz oporrak urte naturalaren barruan hartzea ezinezkoa

En el supuesto de imposibilidad efectiva del disfrute de las vacaciones dentro del año natural a consecuencia de incapacidad temporal, el período de vacaciones podrá disfrutarse a partir del momento de la reincorporación al trabajo, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que se hayan generado.

7. Sólo se compensarán económicamente las vacaciones que no se hayan podido disfrutar como consecuencia directa e inmediata de la conclusión de la relación laboral.

8. En ningún caso la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones.

Artículo 5. Tramitación.

1. Las vacaciones deberán ser autorizadas, con carácter previo a su disfrute, por la persona responsable del Servicio, Sección o Unidad al que se encuentre adscrito la persona solicitante. El disfrute de las mismas deberá solicitarse, con carácter general, con una antelación mínima de 20 días naturales, salvo que el periodo a disfrutar sea igual o inferior a cinco días laborales, en cuyo caso será de 10 días naturales, debiendo, en este caso, resolverse en un plazo máximo de cinco días desde la solicitud.

2. Se excepciona de lo señalado en el punto anterior la solicitud de vacaciones referida a los siguientes periodos:

- Semana santa, considerada de domingo a domingo y la semana inmediatamente posterior.
- Verano, entendiéndose por tal el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- Fin de año, entendiéndose por tal el periodo comprendido entre el 29 de noviembre y el 15 de enero.

La solicitud de disfrute de vacaciones en estos periodos deberá ser presentada con al menos un mes de anticipación a la fecha del inicio del periodo correspondiente, debiendo ser resuelta en el plazo máximo de 15 días desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, sin que con anterioridad a dicha fecha pueda ser aprobada ninguna autorización referida a ese periodo.

En cada Unidad, finalizado el citado período de solicitud de vacaciones, se confeccionará un cuadro con la planificación de las vacaciones del

bada, zilegi da oporrak lanera itzuli eta gero hartzea, horiei dagokien urtea bukatu eta hurrengo hemezortzi hilabeteen barruan.

7. Lan harremana bukatzearen ondorioz hartu ezin izan diren oporrei soilik emango zaie konpentsazio ekonomikoa.

8. Lanaldiaren urteko banaketak ezingo du inolaz ere opor egunen kopurua aldatu.

5. artikulua. Tramitazioa.

1. Oporrak eskatzen dituen pertsona zein zerbitzu, atal edo unitateri dagoen atxikia, hango arduradunak oporrak hartzeko baimena eman beharko dio alde zuzenetik.

Oro har, oporrak hartzeko eskaera 20 egun natural lehenago egin beharko da, gutxienez ere, baina oporraldia bost lanegunekoa edo gutxiagokoa bada, eskaera 10 egun natural lehenago egin beharko da, eta, eskaera egin ondoren, bost eguneko epea egongo da hura ebatzeko, gehienez ere.

2. Aurreko puntuan adierazitakoaren salbuespen izango da aldi hauei dagokien oporren eskaera:

- Aste Santua, hots, igandetik igandera eta hurren datorren astea.
- Uda, hots, ekainaren 15etik irailaren 15a arte doan aldia.
- Urte bukaera, hots, azaroaren 29tik urtarrilaren 15a arte doan aldia.

Aldi horietan oporrak hartzeko eskaera dagokion aldia hasten den egunaren aurretik hilabete lehenago aurkeztu beharko da, gutxienez ere, eta eskaerak aurkezteko epea amaitu, eta 15 eguneko epean ebatzi beharko dira, gehienez ere. Data horren aurretik, ezingo da aldi horri dagokion baimenik onetsi.

Unitate bakoitzean, oporrak eskatzeko epe hori bukatuta, unitateko langileen oporraldien plangintza adieraziko duen taula bat prestatuko

personal de la Unidad, que deberá ser accesible para la totalidad de dicho personal.

En caso de denegación del disfrute de las vacaciones por necesidades del servicio, ésta deberá comunicarse a la persona interesada mediante escrito motivado, considerándose, en este sentido, motivo suficiente la falta de disponibilidad de personal en el periodo citado, de acuerdo con el cuadro de planificación al que se refiere el apartado 3 de este artículo.

En el caso de coincidir los periodos de disfrute respecto de varias personas adscritas a un Servicio, Sección o Unidad, la incidencia intentará conciliarse con la mediación de la persona responsable de la unidad, acudiendo en último extremo al sorteo. De persistir la coincidencia en años posteriores, se excluirá del sorteo a la persona que anteriormente tuvo que cambiar sus vacaciones por sorteo o por necesidades del servicio.

3. Al principio de cada año, con anterioridad al 1 de febrero, cada responsable de Servicio o Sección en el caso de que esta no esté adscrita a ningún Servicio, determinará la plantilla mínima necesaria para garantizar el funcionamiento normal del servicio a lo largo de todo el año, teniendo en cuenta las vacaciones de verano. Este cuadro, una vez ratificado por la Gerencia, será dado a conocer a todo el personal adscrito a la unidad.

4. El personal contratado para la atención y apoyo de un servicio prestado por la Universidad durante una determinada época del año, disfrutará de las vacaciones que le correspondan al final de la vigencia de su contrato, a excepción de aquellos contratos de duración superior a tres meses, y siempre que su disfrute en otro momento temporal no interfiera en la prestación del servicio para el que fue contratado.

5. En el calendario laboral que se apruebe cada año podrá establecerse por razones organizativas y económicas el cierre temporal de la Universidad en el verano.

CAPITULO III

Permisos retribuidos

Artículo 6. Permiso por paternidad.

da, eta langile horietako guztiek eskuragarri edukiko dute.

Zerbitzuaren beharrak direla-eta oporrak hartzeari ezezkoa ematen bazaio, interesdunari idazki arrazoitu baten bidez jakinarazi beharko zaio; alde horretatik, nahikoa arrazoi izango da aldi horretan langile aski ez edukitzea, artikulua honen 3. idatz-zatian aipatutako plangintza- taularen arabera.

Zerbitzu, atal edo unitate bakoitzean lanpostua duten langileek aldi berean hartu nahi badituzte oporrak, ados jartzen saiatuko dira, arduradunaren bitartez, eta azken buruan zozketa egingo dute horretarako. Hurrengo urteetan ere nahi bera badute, zozketatik salbuetsiko dute zozketatik edo zerbitzu beharretatik aurrekoan opor egunak aldatu zituenak.

3. Urte bakoitzaren hasieran, eta otsailaren 1a baino lehen, zerbitzuko arduradun bakoitzak – edo atalburu bakoitzak, atala ez badago ezein zerbitzuri atxikia– zehaztu egingo du zenbat langile behar den, gutxienez ere, urte osoan zehar zerbitzuaren funtzionamendu normala bermatzeko, udako oporrak kontuan hartuta. Taula hori Kudeatzaitetzak berretsi, eta unitateari atxikitzen zaizkion langile guztiei jakinaraziko zaie.

4. Unibertsitateak urteko aldi jakin batean ematen duen zerbitzuaz arduratzeko edo zerbitzu horretan laguntzeko kontratatutako langileek kontratuaren indarraldia bukatu eta gero hartuko dituzte oporrak. Salbuespen dira hiru hilabete baino iraupen handiagoa daukaten kontratuak, betiere opor egunak beste aldi batean hartzearekin ez badute eragozten beren kontratua justifikatzen duen zerbitzua ematea.

5. Urtero onesten den lan egutegian, antolaketa eta ekonomia arrazoiak direla-eta, aukera izango da Unibertsitatea udan aldi baterako itxeko erabakia hartzeko.

III. KAPITULUA

Ordaindutako baimenak

6. artikulua. Aitatasun baimena.

1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro semanas ininterrumpidas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, que podrán disfrutarse por el padre o la otra persona progenitora, entendida ésta como la pareja de quien disfruta el permiso de maternidad, a elección de la persona interesada, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción y hasta la finalización de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente a la finalización de éstas.

2. La duración del permiso indicada en el párrafo anterior se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

3. En los supuestos de hijos o hijas prematuros o que por cualquier causa deban permanecer en hospitalización tras el parto, se podrá iniciar el disfrute de este permiso a partir del alta hospitalaria del o de la menor.

4. En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva a la otra persona progenitora. En los supuestos de adopción y acogimiento, este derecho corresponderá sólo a una de las personas progenitoras, a su elección, salvo que la licencia de maternidad por adopción o acogimiento haya sido disfrutada en su totalidad por una de ellas, en cuyo caso el permiso de paternidad únicamente podrá ser ejercido por la otra.

5. El acogimiento y posterior adopción de un mismo menor, no dará, en ningún caso, derecho a disfrutar dos veces del permiso regulado en este artículo.

6. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso de paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial de un tercio o del 50 por ciento, coincidiendo con las primeras o últimas horas de la jornada de trabajo que tenga establecida la persona titular de este permiso.

Dicho disfrute a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por la misma persona de los siguientes derechos:

a) Disfrute del permiso retribuido por lactancia de hijo o hija menor de doce meses.

1. Seme-alaba baten jaiotza, harrera edo adopzioa dela-eta, etenik gabe lau aste hartzeko baimen ordaindua emango zaio aitari edo beste gurasoari, hots, amatasun baimena hartzen duenaren bikotekideari, eta nahi izanez gero, jaiotzaren egunetik aurrera hartu ahal izango du, harrerarako erabaki administratiboa edo judiziala hartzen denetik aurrera, edo adopzioa osatzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, eta jaiotza, harrera edo adopzioagatik emandako lizentzia ordaindua bukatu arte, edo horiek amaitu eta jarraian.

2. Seme-alaba bat baino gehiagoren jaiotza, harrera edo adopzio kasuetan, aurreko paragrafoetan adierazitako baimenen iraupena bi egun luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, baldin eta horietako batek desgaitasunen bat badu.

3. Seme-alaba goiztiarra bada, edo edozer arrazoi dela-eta ama erditu eta gero umeak ospitalean gelditu behar badu, zilegi da baimen hori jaioberriak ospitaleko alta jasotzen duenean hartzea.

4. Erditzearen kasuan, baimen hau beste gurasoari dagokio, eskusiboki. Adopzioaren eta harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetako bati baino ez dagokio, aukeran dute haiek nori, ez bada adopzioarengatik edo harrerarengatik emandako amatasun baimen osoa bietako batek hartu duela; kasu horretan, besteari soilik dagokio aitatasun baimena erabiltzea.

5. Adingabe bat hartzeak eta ondoren adoptatzeak ez du inolaz ere artikulua honetan araututako baimena bi aldiz hartzeko eskubidea emango.

6. Zerbitzuaren beharrekin bateragarria baldin bada, zilegi da aitatasun baimena lanaldi partzalean hartzea, lanaldiaren heren bat edo erdia eginez, eta baimenaren titularrak ezarrita daukan lanaldiaren lehen edo azken orduetan hartzea.

Baimen hori lanaldi partzalean hartzea ez da bateragarria izango, pertsona berarentzat, beste eskubide hauekin:

c) Baimen ordaindua hartzea, hamabi hilabetetik beherako seme-alabei bularra emateagatik.

b) Disfrute cualquiera de los supuestos de reducción de jornada establecidos.

7. A la solicitud del permiso se acompañará el justificante del hecho causante (certificado de nacimiento, fotocopia del libro de familia, resolución judicial o administrativa). En el caso de disfrute del permiso en régimen de jornada parcial, deberá contarse con el visto bueno de la persona responsable administrativa.

Artículo 7. Permiso por fallecimiento de familiares.

1. Por el fallecimiento de familiares se concederán los siguientes permisos retribuidos:

a) Cónyuge o pareja estable y familiar de primer grado de consanguinidad: cuatro días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

b) Hermanos y hermanas o familiar de primer grado de afinidad: tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

c) Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad diferentes a los anteriores: dos días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o tres días cuando se produzca fuera de la misma.

2. Los días de permiso contemplados en este artículo tendrán la consideración de laborables. El disfrute del permiso se podrá realizar de forma consecutiva o en días discontinuos en el plazo de un mes desde el día del fallecimiento, éste incluido.

3. Deberá remitirse al Servicio de Recursos Humanos cualquier documento válido en derecho que acredite el hecho causante.

Artículo 8. Permiso por enfermedad de familiares.

1. Por ingreso en un centro hospitalario u hospitalización domiciliaria mayor de cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad grave o muy grave, con o sin ingreso, se concederán los siguientes permisos retribuidos:

a) Cónyuge o pareja estable o familiar de primer grado de consanguinidad: cuatro días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral

d) Lanaldi murrizketa hartzea, ezarritako edozein kasutan.

7. Baimenaren eskaerarekin batera aurkeztu beharko da gertaera eragilearen frogagiria (jaiotzaren ziurtagiria, familia liburuaren fotokopia, ebazpen judicial edo administratiboa). Lanaldi partziala duen norbaitek hartu nahi baldin badu baimena, administrazioan arduradun denak ontzat eman beharko du.

7. artikulua. Baimena senitarteko baten heriotzagatik.

1. Senitarteko bat hiltzen bazaio, ordaindutako baimen hauek emango zaizkio langileari:

a) Ezkontidea edo bikotekide egonkorra bada, edo lehen graduko odolkidetasuna duen senitartekoa: lau egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo bost egun handik kanpora gertatzen denean.

b) Anai-arrebak, edo lehen graduko afinitatea duten senitartekoak badira: hiru egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo lau egun handik kanpora gertatzen denean.

c) Bigarren gradurainoko odolkidetasuna edo afinitatea duten senitartekoak badira, eta ez badira aurreko horien artean aipatu: bi egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo hiru egun handik kanpora gertatzen denean.

2. Artikulu honetan aintzat hartzen diren baimen egunak laneguntzat hartuko dira. Langileak aukera edukiko du baimen egunak jarraian hartzeko edo egun ez-jarraituetan bestela, hilabeteko epean, heriotzaren egunetik hasita, hura barne.

3. Giza Baliabideen Zerbitzura igorri beharko da gertaera eragilea egiaztatzen duen eta zuzenbidean baliozkoa den edozein dokumentu.

8. artikulua. Baimena senitarteko baten gaixotasunagatik.

1. Bost egun baino gehiagoko ospitaleratze kasuetan, ospitalean nahiz etxean, edo medikuaren irizpenaren arabera gaixotasun larria edo oso larria denean, ospitaleratu edo ez, ordaindutako baimen hauek emango dira:

a) Ezkontidea edo bikotekide egonkorra bada, edo lehen graduko odolkidetasuna duen senitartekoa: lau egun Nafarroako Foru

de Navarra, o cinco días cuando se produzca fuera de la misma.

b) Hermanos y hermanas o familiar de primer grado de afinidad: tres días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o cuatro días cuando se produzca fuera de la misma.

c) Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad diferentes a los anteriores: dos días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o tres días cuando se produzca fuera de la misma.

2. Por ingreso en un centro hospitalario u hospitalización domiciliaria igual o menor de cinco días o cuando el dictamen médico sea de enfermedad de pronóstico reservado o menos grave, se concederán los siguientes permisos retribuidos:

a) Cónyuge o pareja estable o familiar de primer grado de consanguinidad: dos días cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o tres días cuando se produzca fuera de la misma.

b) Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad diferentes a los anteriores: un día cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad Foral de Navarra, o dos días cuando se produzca fuera de la misma.

3. Los días de permiso contemplados en este artículo tendrán la consideración de laborables, pudiendo ser disfrutados mientras persista la situación que otorga el derecho, y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio. En el caso de ingreso en un centro hospitalario, los días de permiso podrán ser disfrutados hasta quince días después del alta hospitalaria.

4. Este permiso podrá ser concedido cada vez que tenga lugar un nuevo ingreso o enfermedad. Así mismo, en el caso de ingresos hospitalarios, si transcurrido un mes de la finalización del permiso correspondiente continuase el citado ingreso, podrá concederse un nuevo permiso con la duración establecida en el apartado 1.

5. La estancia en observación en urgencias se considerará ingreso hospitalario.

6. Deberá remitirse al Servicio de Recursos Humanos el justificante médico que acredite el hecho causante.

Erkidegoan gertatzen denean, edo bost egun handik kanpora gertatzen denean.

b) Anai-arrebak, edo lehen graduko afinitatea duten senitartekoak badira: hiru egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo lau egun handik kanpora gertatzen denean.

c) Bigarren gradurainoko odolkidetasuna edo afinitatea duten senitartekoak badira, eta ez badira aurreko horien artean aipatu: bi egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo hiru egun handik kanpora gertatzen denean.

2. Bost eguneko edo gutxiagoko ospitaleratze kasuetan, edo medikuaren irizpenaren arabera gaixotasun ez hain larria edo pronostiko erreserbatukoa denean, ospitaleratu edo ez, ordaindutako baimen hauek emango dira:

a) Ezkontidea edo bikotekide egonkorra bada, edo lehen graduko odolkidetasuna duen senitartekoa: bi egun Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo hiru egun handik kanpora gertatzen denean.

b) Bigarren gradurainoko odolkidetasuna edo afinitatea duten senitartekoak badira, eta ez badira aurreko horien artean aipatu: egun bat Nafarroako Foru Erkidegoan gertatzen denean, edo bi egun handik kanpora gertatzen denean.

3. Artikulu honetan aintzat hartzen diren baimen egunak laneguntzat hartuko dira, eta eskubidea ematen duen egoerak iraun artean hartu ahal izango dira, betiere baimena zerbitzuaren beharrekin bateragarria baldin bada. Langilearen senitartekoren bat ospitaleratzten badute, langileak aukera edukiko du baimen egunak alta jaso eta hamabost eguneko epean hartzeko.

4. Zilegi da baimen hori beste ospitaleratze edo gaixoaldi bat dagoen bakoitzean ematea. Halaber, langilearen senitartekoren bat ospitaleratzten badute, eta langileari dagokion baimena bukatu, eta hilabete igaro ondoren ospitalean jarraitzen badu, zilegi da beste baimen bat ematea, 1. idatz-zatian ezarritako iraupenarekin.

5. Larrialdietako behaketan egotea ospitaleratzetzat joko da.

6. Giza Baliabideen Zerbitzura igorri beharko da gertaera eragilea egiaztatzen duen medikuaren frogagiria.

Artículo 9. Permiso por cirugía mayor ambulatoria de familiares.

1. El personal de administración y servicios tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días laborables por cirugía mayor ambulatoria de cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad.

A estos efectos se entenderá por cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un periodo variable de tiempo, las o los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

2. Los días de permiso contemplados en este artículo serán disfrutados ininterrumpidamente desde el día en que tenga lugar la cirugía mayor ambulatoria.

3. La persona interesada deberá remitir al Servicio de Recursos Humanos el justificante médico en el que conste de manera expresa el carácter de "cirugía mayor ambulatoria", salvo que el sistema sanitario en el que sea atendido el sujeto causante no contemple o acredite dicho concepto. En este caso, la persona interesada habrá de aportar la documentación acreditativa de la intervención efectuada.

Artículo 10. Especificidades en el cómputo de los permisos de paternidad, fallecimiento de familiares, enfermedad de familiares o cirugía mayor de familiares.

En el caso en que se haya trabajado en todo o en parte el día en que comienza el cómputo del permiso, el tiempo trabajado se disfrutará a continuación de la finalización del permiso.

Artículo 11. Permiso por traslado de domicilio habitual.

1. Se concederá un permiso retribuido de un día laborable por traslado de domicilio habitual, referido al mismo día en que se produzca el cambio de domicilio.

El traslado se justificará mediante la presentación de copia del contrato de compraventa o alquiler de la vivienda, de los contratos de los diversos suministros, de la factura de la empresa de mudanzas o cualquier otra prueba documental que lo justifique fehacientemente.

9. artikulua. Baimena senitarteko batek kirurgia handi anbulatorioa izaten badu.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek bi laneguneko baimen ordaindua hartzeko eskubidea edukiko dute, ezkontideak edo lehen graduko odolkidetasuna duen senitarteko batek kirurgia handi anbulatorioa izaten badute.

Horretarako, kirurgia handi anbulatoriotzat hartuko dira prozedura kirurgikoak, zeinetan, emandako anestesia kontuan hartu gabe eta iraupen ezberdineko aldia igaro ondoren, gaixoak etxera itzultzen baitira ebakuntzaren egun berean.

2. Artikulu honetan aintzat hartzen diren baimen egunak jarraian hartuko ditu langileak, kirurgia handi anbulatorioa egiten den egunetik hasita.

3. Interesdunak Giza Baliabideen Zerbitzura igorri beharko du "kirurgia handi anbulatorioa" izan dela espresuki frogatzen duen mediku frogagiria, ez bada senitartekoa artatu duen osasun sistemak ez duela kontzeptu hori aintzat hartzen edo egiaztatzen. Kasu horretan, senitartekoak izandako ebakuntza egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko du interesdunak.

10. artikulua. Berezitasunak baimenen zenbaketan: aitatasuna, senitarteko baten heriotza, senitarteko baten gaixotasuna edo senitarteko baten kirurgia handi anbulatorioa.

Baimen egunen zenbaketa hasten den egunean, egun osoa edo parte bat lan egin badu, lanean emandako denbora hori baimena bukatutakoan baimen moduan hartuko du langileak.

11. artikulua. Baimena ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

1. Lanegun bateko baimen ordaindua emango da ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, etxebizitza aldaketa gertatzen den egunerako soilik.

Aldaketa frogatzeko, hauetakoren bat aurkeztu beharko da: etxebizitzaren salerosketa edo alokatze kontratuaren kopia, horniduraren baten kontratuaren kopia, etxe aldaketako enpresaren fakturaren kopia, edo gertaera hori zalantzarik gabe frogatzen duen beste edozein agiri.

2. Baimena 10 lanegun lehenago eskatu beharko da, gutxienez ere, eta Giza Baliabideen

2. La solicitud del permiso deberá hacerse con una antelación mínima de 10 días laborables, remitiendo al Servicio de Recursos Humanos el justificante acreditativo del traslado o del que se deduzca el cambio de domicilio.

Artículo 12. Permiso por lactancia de menores de doce meses.

1. El personal de administración y servicios tendrá derecho a un permiso retribuido por lactancia de hijo o hija menor de doce meses, pudiendo disfrutarse de cualquiera de las siguientes maneras:

- ausencia de una hora o de dos fracciones de tres cuartos de hora cada una, dentro de la jornada laboral de trabajo.
- reducción de la jornada de trabajo en media hora al inicio y al final de la misma.
- reducción de la jornada de trabajo en una hora al inicio o al final de la misma.
- acumulación en jornadas completas del tiempo correspondiente.

En los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente.

2. El permiso de lactancia diario se disfrutará únicamente a partir de la finalización de la licencia por parto o una vez que, desde el nacimiento, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende la licencia por parto.

3. El permiso acumulado se disfrutará inmediata e ininterrumpidamente a continuación de la finalización de la licencia por parto o una vez que, desde el nacimiento, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende la licencia por parto. La duración de este permiso será de 22 días laborables, salvo en el caso de que se disfrute de licencia por asuntos propios o se pase a la situación de excedencia. En este caso se descontará a los 22 días el tiempo que resulte, a razón de una hora por cada día laborable previsto de licencia por asuntos propios o de excedencia.

En el supuesto de que una vez disfrutado el permiso de esta forma la persona interesada deje de prestar servicios con anterioridad a que el hijo o hija que haya dado lugar a la concesión del permiso cumpla doce meses de edad, se efectuará la oportuna regularización.

4. El permiso de lactancia es único para cada hijo o hija. En cualquiera de sus modalidades de disfrute, puede ser ejercido indistintamente por

Zerbitzura igorri beharko da aldaketa egiaztatzen duen edo etxe aldaketa aditzera ematen duen frogagiria.

12. artikulua. Baimena hamabi hilabetetik beherako seme-alabei bularra emateko.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek hamabi hilabetetik beherako seme-alabei bularra emateko baimen ordaindua hartzeko eskubidea edukiko dute, modu hauetako edozeinetan:

- Eguneko lanaldian ordubete alde egiteko baimena, edo bi alditan alde egitekoa,aldi bakoitza hiru ordu laurdenekoa izanik.
- Lanaldia ordu erdi murriztea hasieran eta amaieran.
- Lanaldia ordubete murriztea hasieran edo amaieran.
- Dagokion denbora lanaldi osoetan pilotzea.

Erditze anizkoitzen kasuan, baimenaren denbora proportzioan luzatuko da.

2. Bularra emateko eguneroko baimena erditzeagatik ematen den lizentzia bukatutakoan hartuko da, ez lehenago, edo, haurra jaiotzen denetik aurrera, erditzeagatik ematen den lizentziaren baliokidea den denbora pasatzen denean.

3. Baimen metatua erditzeagatik ematen den lizentzia bukatutakoan hartuko da, ez lehenago, edo, haurra jaiotzen denetik aurrera, erditzeagatik ematen den lizentziaren baliokidea den denbora pasatzen denean. Baimen horrek 22 lanegun iraungo du, norberaren kontuetarako lizentzia dutenen edo eszedentzia egoerara pasatzen direnen kasuan izan ezik. Kasu horretan, norberaren kontuetarako lizentziari edo eszedentziari dagokien lanegun bakoitzeko, ordubete kenduko zaie 22 egun horietatik.

Baimena modu horretan erabili ondoren, interesdunak zerbitzuak emateari uzten badio baimena ematearen arrazoi den seme-alabak 12 hilabete bete baino lehen, dagokion erregularizazioa gauzatuko da.

4. Bularra emateko baimen bakarria emango da seme-alaba bakoitzeko. Guraso batek nahiz besteak era berean erabil dezakete baimen hori,

cualquiera de las personas progenitoras. Sólo una de ellas puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

5. Este permiso, en su modalidad de disfrute diario, es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal contemplada en el artículo 38.1 a).

6. La solicitud del permiso se realizará a través del Registro General de la Universidad con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de efectos, indicando el período y el modo de disfrute de este permiso, y adjuntando cualquier documento válido en derecho que acredite que la otra persona progenitora no disfruta de este permiso de lactancia.

Artículo 13. Permiso para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, técnicas de fecundación asistida y sesiones previas a la adopción y acogimiento.

El personal de administración y servicios tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 14. Permiso para la atención de familiares en centros de educación especial.

El personal de administración y servicios que tenga familiares hasta el 2º grado de consanguinidad con discapacidad psíquica, física o sensorial legalmente reconocida tendrá derecho a ausentarse del trabajo, previa justificación, por el tiempo necesario para asistir a reuniones de coordinación del centro de educación o del centro de atención a personas con discapacidad, o para acompañarlas si han de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

modalitatea kontuan hartu gabe. Gurasoetako batek baino ezingo du baimen osoa erabili, eta kasu horretan ezingo dute biek aldi berean edo modu partekatuan erabili.

5. Baimen hori, eguneroko modalitatean, bateragarria da legezko zaintzagarri aplikatutako lanaldiaren murrizketarekin, zeina 38.1 a) artikuluan ezartzen baita.

6. Baimena Unibertsitateko Erregistro Orokorrean eskatu behar da, ondorio eguna baino 15 lanegun lehenago, gutxienez ere. Horrekin batera, baimena noiz eta zer modalitatetan hartuko den adierazi beharko da, eta beste gurasoak bularra emateko baimenik erabiltzen ez duela frogatzen duen eta zuzenbidean baliozkoa den beste edozein dokumentu erantsi beharko da.

13. artikulua. Baimena haurra jaio aurreko azterketak egiteko, erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, ernalketa lagunduaren teknikak egiteko, eta adopzioaren eta harreraren aurreko saioretara joateko.

Administrazio eta zerbitzuetako langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea edukiko dute, haurdun dauden emakumezko langileek haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak ikasteko, ernalketa edo ugalketa lagunduaren teknikak egiteko, eta, adopzio eta harrera kasuetan, edo adoptatzeko asmoetarako zaintza kasuetan, nahitaezko informazio eta prestaketa saioretara joateko eta, egokitasun aitortpena jaso aurretik, lanaldiaren barruan egin beharreko derrigorrezko azterketa psikologiko eta sozialak egitera joateko.

14. artikulua. Hezkuntza bereziko zentroetan senitartekoak artatzeko baimena.

Administrazio eta zerbitzuetako langile baten bigarren gradura arteko odolkidetasuna duen senitarteko batek legeak aitortutako desgaitasun psikiko, fisiko edo sentoriala badu, langileak eskubidea du lanetik ateratzeko, aldeztu aurretik justifikatuz gero, hezkuntza zentroetako edo desgaitasuna duten pertsonentzako zentroetako koordinazio bileretara joateko beharrezkoa duen denborarako, edo senitartekoari laguntzeko, osasun arloko laguntza gehigarria jaso behar badu.

Artículo 15. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

1. Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, debiendo justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Se considerarán como tales:

- La comparecencia por citaciones de órganos judiciales, comisarías u otros organismos oficiales.
- La participación en procesos electorales y ejercicio del derecho de sufragio en los términos recogidos en la legislación vigente.
- La asistencia a las sesiones o reuniones como miembro de un tribunal de selección constituido en la Administración en la que el personal preste servicio.
- La asistencia a los actos de elección de destino o vacante derivados de procesos de ingreso o provisión convocados por la Administración en la que el personal preste servicio.
- La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de éstos de la corporación o entidad local, Mancomunidad o Patronato, cuando deriven estrictamente de su condición de cargo electo en un Ayuntamiento, Parlamento Autonómico o Cortes Generales.
- El examen o renovación del permiso de conducción cuando se exija este requisito para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- Cualquier otra obligación cuyo incumplimiento genere responsabilidad de orden civil, penal o administrativa.

2. El personal de administración y servicios contará, para fines de conciliación de la vida familiar y laboral, con una bolsa de horas equivalente a la jornada de dos días de trabajo, de permiso retribuido, para su disfrute en periodos de no menos de 30 minutos y no más de 3 horas.

El disfrute de dichas horas no podrá acumularse al de los asuntos particulares regulado en el artículo 21.

Dicho disfrute deberá comunicarse a su responsable con cuanta antelación resulte posible y siempre con carácter previo al mismo.

3. En el caso de que surgiera una necesidad de atención y se hubiera disfrutado ya tanto de las horas de conciliación como de los días de asuntos particulares, se autorizará la salida por el tiempo

15. artikulua. Baimena nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonal bat betetzeko.

1. Zilegi da baimen ordainduak ematea nahitaezko eginbehar publiko edo pertsonal bat betetzeko ezinbestekoa den denborarako, eta justifikatu beharko da zergatik den beharrezkoa lanaldiaren barruan egitea. Hauek hartuko dira halakotzat:

- Zitazio batengatik organo judicial, komisaria edo bestelako organismo ofizial batean agertu beharra.
- Hauteskunde prozesuetan eta sufragio eskubidearen erabileran parte hartzea, lege indardunetan jasotako baldintzetan.
- Saiotara edo bileretara joatea, langileak lantoki duen administrazioan eratutako hautaketa-epaimahai bateko kide moduan.
- Postuak edo lanpostu hutsak hautatzeko ekintzetara joatea, langileak lantoki duen administrazioak deitutako sarrera edo hornidura prozesuen ondorioz.
- Udalbatzaren, toki erakundearen, mankomunitatearen edo patronatuaren mendeko gobernu erakundeen eta batzordeen bileretara joatea, hertsia-hertsian udal batean, erkidegoko parlamentu batean edo Gorte Nagusietan kargu hautetsia edukitzeagatik baldin bada.
- Gidabaimenaren azterketa egitea edo hura berritzea, betekizun hori eskatzen denean lanpostuari atxikitzen zaizkion funtzioak betetzeko.
- Beste edozein betebehar, bete gabe utziz gero erantzukizun zibila, penala edo administratiboa sortzen bada.

2. Administrazio eta zerbitzuetako langileek, lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko, ordu poltsa bat edukiko dute, bi lanegunen baliokidea, eta hura erabiltzekoaldiak ez dira izango 30 minututik beherakoak edota 3 ordu baino luzeagoak.

Ordu horiek erabiltzeko, ez da zilegi izango 21. artikuluan araututako norberaren kontuetarako orduak gehitzea.

Ordu horiek erabiltzeko, lehenbailehen jakinarazi beharko zaio arduradunari, eta aurretiaz betiere.

3. Norbait artatzeko behar bat sortzen bada, eta ordurako lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko orduak eta norberaren kontuetarako egunak ere erabili badira, lanetik ateratzeko

indispensable para atender dicha necesidad siempre que las necesidades del servicio lo permitan de acuerdo con los mínimos aprobados para la unidad correspondiente y con la obligatoriedad de justificar la necesidad surgida y de recuperar el tiempo invertido.

Artículo 16. Permisos sindicales.

El personal de administración y servicios tendrá derecho a permisos retribuidos para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal en los términos que se determinen reglamentariamente.

Artículo 17. Permiso retribuido para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos.

El personal de administración y servicios, previa justificación, tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para efectuar una donación de sangre o componentes sanguíneos

Artículo 18. Permiso retribuido para presentar la declaración del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas.

Se concederá al personal de administración y servicios permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a presentar la declaración personal del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, debiendo justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Permiso retribuido por ser candidato o candidata en las elecciones.

El personal de administración y servicios que se presente en una candidatura a las elecciones a miembros del Parlamento Europeo, de las Cortes Generales, a miembros del Parlamento de Navarra o de otra Asamblea Legislativa de Comunidad Autónoma y a miembros de las Corporaciones Locales, podrá ser dispensado de la prestación del servicio en su puesto de trabajo respectivo durante el período de campaña electoral, mediante la concesión del correspondiente permiso retribuido.

baimena emango da behar horri erantzuteko ezinbestekoa den denborarako, betiere zerbitzuaren beharrek aukera ematen badute horretarako, eta dagokion unitaterako onetsitako minimoekin bat etorri. Horrez gain, derrigorrezkoa izango da sortutako beharra egiaztatzea, eta erabilitako denbora berreskuratzea.

16. artikulua. Baimen sindikalak.

Administrazio eta zerbitzuetako langileek baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, funtzio sindikalak, prestakuntza sindikalekoak edo langileen ordezkarietakoak egin behar badituzte, araudiaren arabera ezarritako baldintzei jarraikiz.

17. artikulua. Baimen ordaindua odola edo odolaren osagaiak emateko.

Administrazio eta zerbitzuetako langileek, alde aurretik justifikatuz gero, baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, odola edo odolaren osagaiak emateko beharrezkoa duten denborarako.

18. artikulua. Baimen ordaindua pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren aitortzea aurkezteko.

Administrazio eta zerbitzuetako langileei baimen ordaindua emango zaie, pertsona fisikoen errentaren gaineko zergaren aitortzea aurkeztera joateko beharrezkoa duten denborarako, eta justifikatu beharko da zergatik den beharrezkoa lanaldiaren barruan egitea.

19. artikulua. Baimen ordaindua hauteskundeetan hautagai izateagatik.

Zilegi da Europako Parlamentuko kide, Gorte Orokorretako kide, Nafarroako Parlamentuko edo beste autonomia erkidego bateko legebiltzarreko kide eta udalbatzetako kide izateko hauteskundeetan aurkezten diren administrazio eta zerbitzuetako langileak dagokien lanpostuan zerbitzua ematetik salbuetsita egotea, hauteskunde kanpainak iraun bitartean, eta dagokien baimen ordaindua emango zaie horretarako.

Artículo 20. Permiso retribuido por ser candidato o candidata a elecciones sindicales en el ámbito de la Universidad Pública de Navarra.

Previa solicitud de la representación de cada candidatura se concederá permiso de inasistencia al trabajo a dos miembros de cada candidatura proclamada durante los diez días naturales anteriores al de la votación.

Artículo 21. Asuntos particulares.

1. El personal de administración y servicios podrá disfrutar de hasta tres días de permiso retribuido por asuntos propios por año natural o de contrato, a razón de un día de permiso por cada cuatro meses completos de servicio. Los períodos de servicio inferiores a cuatro meses no generan derecho al disfrute de asuntos propios. El periodo de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.

Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dicho permiso podrá ser disfrutado por horas en periodos de no menos de 30 minutos y no más de 3 horas.

2. El disfrute del permiso deberá comunicarse con una antelación mínima de 5 días. No obstante, en el supuesto de disfrute por horas, el plazo para solicitar el permiso podrá ser menor, debiendo llevarse a cabo con cuanta antelación resulte posible y siempre con carácter previo a su disfrute.

CAPITULO IV

Licencias retribuidas

Artículo 22. Licencia por matrimonio o pareja estable.

1. Por razón de matrimonio o de pareja estable, el personal de administración y servicios tendrá derecho a una licencia retribuida de quince días naturales. El cómputo de los mismos se iniciará en el caso de celebrarse en un día no laborable, desde el primer día laborable.

2. El disfrute de dicho permiso no tendrá que tener lugar, necesariamente, a continuación del hecho causante, debiendo disfrutarse, en cualquier caso,

20. artikulua. Baimen ordaindua Nafarroako Unibertsitate Publikoan hauteskunde sindikaletan hautagai izateagatik.

Hautagaitza bakoitzaren ordezkartzak aurretiaz eskaera egiten badu, bozketaren aurreko 10 egun naturaletan lanera ez joateko baimena emango zaie aldarrikatutako hautagaitza bakoitzeko bi kideri.

21. artikulua. Norberaren kontuak.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek zilegi dute, gehienez ere, hiru eguneko baimen ordaindua norberaren kontuengatik, urte natural edo kontratuko urte bakoitzeko; alegia, egun bateko baimena emango zaie lau hilabete osoz lan egiteagatik. Lau hilabetetik beherako zerbitzu aldiek ez dute norberaren kontuetarako egunak hartzeko eskubiderik ematen. Egun horiek hartzeko aldia hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte, ez gehiago, luzatzeko aukera izango da.

Zerbitzuaren beharrekin bateragarria baldin bada, zilegi da baimena zenbait alditan erabiltzea, eta aldi horiek ez dira izango 30 minututik beherakoak edota 3 ordu baino luzeagoak.

2. Baimena erabiltzeko, 5 egun aurretik jakinarazi behar da, gutxienez ere. Hala ere, orduka erabiltzen bada, baimena eskatzeko epea txikiagoa izan daiteke, eta lehenbailehen eta betiere aurretiaz eskatu beharko da.

IV. KAPITULUA

Lizentzia ordainduak

22. artikulua. Lizentzia ezkontzeagatik edo bikote egonkor bihurtzeagatik.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek, ezkontzeagatik edo bikote egonkor bihurtzeagatik, hamabost egun naturaleko lizentzia ordaindua edukitzeko eskubidea izango dute. Laneguna ez den batean izaten bada, hamabost egun horiek lehen lanegunetik aurrera hasiko dira zenbatzen.

2. Baimena ez da nahitaez gertaera eragilearen ondoren erabili beharko, baina, edonola ere, urte

dentro del año natural en curso. Se podrá acumular al período vacacional.

3. Si se contrae nuevo matrimonio o se constituye nueva pareja estable se tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia. En ningún caso el matrimonio o la constitución de pareja estable de las mismas personas podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este apartado.

4. La solicitud de la licencia se deberá remitir al Servicio de Recursos Humanos con la copia del certificado de matrimonio expedido por el Registro Civil o la certificación electrónica de matrimonio con sello electrónico de la Dirección General de los Registros y del Notariado, o la copia del documento público en el que se hubiere expresado la voluntad de constituir pareja estable.

Artículo 23. Licencia por parto.

1. Las trabajadoras de administración y servicios, en el supuesto de parto, tendrán derecho a una licencia retribuida de diecisiete semanas ininterrumpidas de duración. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos del parto múltiple. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por parto, podrá optar por que la otra persona progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En estos casos únicamente podrá disfrutarse la semana decimoséptima cuando la madre y la otra persona progenitora trabajen como personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra o de otra administración pública o entidad privada cuyas empleadas dispongan de una licencia por maternidad de 17 semanas.

La otra persona progenitora podrá seguir disfrutando del período de la licencia inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la

naturalaren barruan izan beharko du. Opor egunei gehitu ahal izango zaizkie.

3. Langilea berriz ere ezkontzen bada, edo beste bikote egonkor bat osatzen badu, beste lizentzia bat hartzeko eskubidea edukiko du. Pertsona berarekin ezkontzeak edo bikote egonkorra osatzeak ez du inolaz ere eskubidea emango idatz-zati honetan araututako lizentzia bat baino gehiago jasotzeko.

4. Lizentziaren eskaera Giza Baliabideen Zerbitzura igorri beharko da, Erregistro Zibilak emandako ezkontza ziurtagiriaren kopiarekin batera, edo Erregistroen eta Notariotzaren Zuzendaritza Nagusiaren zigilu elektronikoa duen ezkontza ziurtagiri elektronikorekin batera, edo bikote egonkorra osatzeko borondatea adierazten duen agiri publikoaren kopiarekin batera.

23. artikulua. Lizentzia erditzeagatik.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langile diren emakumeak eskubidea edukiko dute erditzeagatik etengabeko hamazazpi asteko lizentzia ordaindua hartzeko. Lizentzia horrek bi aste gehiago iraungo du seme-alaba desgaitua bada, eta, erditze anizkoitza bada, seme-alaba bakoitzarengatik, bigarrenetik aurrera. Lizentzia interesdunaren aukeran banatuko da, baina, betiere, sei aste hartu beharko ditu erditu ondoren.

2. Aurreko idatz-zatian xedatutakoa gorabehera, ama erditu eta jarraian atsedean hartzeko derrigor hartu behar dituen sei asteak hartzea galarazi gabe, eta bi gurasoek lan egiten badute, erditzeagatik atsedean hartzeko aldia hastean, amaren hautuz, beste gurasoak aukeran izango du hartzea erditu ondoren atsedean hartzeko izaten den aldiari dagozkion egun jakin batzuk, denak jarraian, amaren atsedenaldiarekin batera edo bestela ondoren. Kasu horietan, hamazazpigarren astea hartu ahal izango dute Nafarroako Unibertsitate Publikoko administrazio eta zerbitzuetako langile badira ama eta beste gurasoa, edo 17 asteko amatasun lizentzia ematen duen beste administrazio publiko edo erakunde pribatu bateko langileak badira, ez bestela.

Hasieran bikoteari utzi dion lizentzia aldia erabiltzen jarraitzeko aukera dauka beste

reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los supuestos de disfrute simultáneo de periodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en el caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

4. En el supuesto de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

En el supuesto de fallecimiento del o de la menor recién nacida, el período de licencia no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio, la madre se reincorpore al puesto de trabajo.

En el supuesto de pérdida de un feto viable la madre tendrá derecho al descanso obligatorio de maternidad de seis semanas y se concederá al padre un permiso retribuido de 4 días laborables.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el o la recién nacida deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia se ampliará tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales.

6. En el plazo de tres días laborables contados a partir de la fecha de su expedición, la persona interesada remitirá al Servicio de Recursos Humanos el parte médico del nacimiento o certificado de nacimiento del Registro Civil. En el supuesto de opción de la licencia por parto a favor de la otra persona progenitora, ésta deberá presentar, además, un certificado expedido por la empresa donde la madre presta sus servicios.

7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque ofrecidos al personal de administración y servicios en el plan de formación de la universidad.

Artículo 24. Licencia por hospitalización del hijo o hija tras el parto.

El personal de administración y servicios tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras, en el supuesto de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier otra causa deben permanecer en el hospital a continuación del

gurasoak, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun egoeran egon lanera itzuli behar duenean.

3. Atsedendiak aldi berean hartzen badira, bi atsedendien egunen batuketak ez ditu inoiz hartuko hamazazpi aste baino gehiago, edo seme-alabaren desgaitasunagatik edo erditze anizkoitzagatik har daitezkeenak baino gehiago.

4. Ama hiltzen bada, beste gurasoak lizentziaren aldi guztia hartu ahal izango du, edo, hala gertatzen bada, lizentziari gelditzen zaion denbora.

Jaioberria hiltzen bada, lizentziaren iraupena ez da murriztuko, ez bada ama lanpostura itzultzen dela erditu eta jarraian atsedean hartzeko derrigor hartu behar dituen sei aste horiek bukatzen zaizkionean.

Fetu bizigai bat galtzen badu, amak eskubidea edukiko du derrigorrezko sei asteko amatasun atsedendia hartzeko, eta aitari 4 laneguneko baimen ordaindua emango zaio.

5. Erditze goiztiarra gertatzen bada, edo, beste edozein arrazoi dela-eta, jaioberriak ospitalean egon behar badu erditu ondoren, lizentzia hori luzatu egingo da, jaioberriak zenbat egun eman ospitalean, beste hainbeste, gehienez ere hamahiru astera arte.

6. Interesdunak jaiotzaren parte medikoa edo Erregistro Zibilaren jaiotze ziurtagiria igorriko du Giza Baliabideen Zerbitzura, hiru laneguneko epean, dokumentua egiten den egunetik zenbatzen hasita. Erditzeagatik ematen den lizentzia beste gurasoak hartzen badu, amak lantoki duen enpresak emandako ziurtagiria aurkeztu beharko du gainera.

7. Baimen hori erabiltzen den bitartean, zilegi da parte hartzea Unibertsitateko prestakuntza planaren arabera administrazio eta zerbitzuetako langileentzat antolatutako prestakuntza ikastaroetan.

24. artikulua. Lizentzia erditu ondoren, seme-alaba ospitaleratzeagatik.

Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute egunean bi orduz lanetik ateratzeko eta ordainsari osoak jasotzeko, baldin eta seme-alaba goiztiarra bada edo, beste edozein arrazoi dela-eta, erditzearen ondoren ospitalean jarraitu behar badu. Horretaz gain,

parto. Con carácter añadido podrá disminuir hasta un máximo de otras dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 25. Licencia por estado de gestación.

Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a una licencia retribuida desde el primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, la licencia podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo.

Artículo 26. Licencia por adopción o acogimiento.

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento temporal o permanente y de guarda con fines de adopción el personal de administración y servicios tendrá derecho a una licencia retribuida de diecisiete semanas ininterrumpidas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de menor con discapacidad en adopción o acogida y por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

2. Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto simple como permanente o preadoptivo, previstos en este artículo serán los establecidos en la normativa que los regule, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

3. El cómputo del plazo se contará, a elección de la persona interesada, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

4. En ningún caso un mismo hijo o hija puede dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.

5. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, la licencia se distribuirá a opción de dichas personas, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos, y sin que la suma de los períodos de descanso pueda exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del o de la menor adoptada o acogida.

lanaldia bi ordu gehiago murriztu ahal izango da, gehenez ere, eta ordainsariaren murrizketa ere proportzionala izango da.

25. artikulua. Lizentzia haurdun egoteagatik.

Haurdun dauden langile emakumezkoek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea edukiko dute, haurdunaldiko 37. astearen lehen egunetik aurrera, erditzeko egunera arte. Haurdunaldia anizkoitza bada, zilegi da lizentzia 35. astearen lehen egunean hastea.

26. artikulua. Lizentzia adopzioagatik edo harreragatik.

1. Norbait adoptatzeagatik, aldi baterako edota modu iraunkorrean etxean hartzeagatik, edo adoptatzeko asmoz zaintzeagatik, administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea edukiko dute hamazazpi aste jarraituetan lizentzia ordaindua hartzeko. Lizentzia horrek bi aste gehiago iraungo du adoptatutako edo familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, eta seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, adopzioa edo harrera anizkoitza bada.

2. Artikulu honetan aipatzen diren adopzio edo harrera kasuak, dela soilak dela iraunkorrak edo adopzio aurrekoak, kasu horiek erregulatzen dituen araudian ezarritakoak izango dira, eta harrera soilak ezin izango du urtebete baino gutxiago iraun.

3. Epea zenbatzen hasiko da harreraren erabaki administratiboa edo judiciala hartzen denetik edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiciala ematen denetik aurrera, interesdunaren hautuz.

4. Adingabe berak ezin izango du inolaz ere eskubidea eman artikulu honetan araututako lizentzietako bat baino gehiago hartzeko.

5. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek nahi duten modura banatuko dute lizentzia, eta aldi berean edo bata bestearen ondoren hartu ahal izango dute, betiere aldi jarraituetan. Gainera, bi atsedenaldien egunen batuketak ez ditu inoiz hartuko hamazazpi aste baino gehiago, edo dagozkienak, baldin eta adopzioa edo harrera anizkoitza badute, edota adopzioan edo harreran daukaten adingabeak desgaitasuna badu.

6. En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del o de la menor, la licencia por adopción o acogimiento podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial del acogimiento. Asimismo, en tales supuestos se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

7. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque ofrecidos al personal de administración y servicios en el plan de formación de la universidad.

8. A la solicitud de la licencia deberá adjuntarse copia de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o copia de la decisión administrativa o judicial de acogimiento en el plazo de tres días laborables contados a partir de la fecha de su notificación.

Artículo 27. Disfrute a tiempo parcial de la licencia por parto, adopción o acogimiento.

1. Las licencias por parto, adopción o acogimiento podrán disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El disfrute de esta licencia en régimen de jornada a tiempo parcial requiere previa petición de la persona interesada a través del Registro General de la Universidad, en la que se concrete el modo de disfrute a tiempo parcial, y resolución del órgano competente, la cual estará condicionada a las necesidades del servicio.
- b) El disfrute a tiempo parcial se concederá por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo. Deberá disfrutarse diariamente durante las primeras o las últimas horas de la jornada de trabajo que tenga asignada la persona interesada, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- c) En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos, el disfrute a tiempo parcial se podrá acumular, en función de las necesidades del servicio, en jornadas completas.
- d) Durante el disfrute de la licencia en régimen de jornada a tiempo parcial la persona interesada en ningún caso podrá realizar horas extraordinarias ni cualquier otro servicio fuera de la jornada que deba cumplir en esta modalidad.

6. Nazioarteko adopzioa edo harrera denean, eta gurasoek adoptatutako adingabearen jaioterrira joan behar badute, adopzioagatiko edo harreragatiko lizentzia adopzioaren erabaki judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala hartu baino lau aste lehenago has daiteke, gehienez ere. Halaber, horrelako kasuetan, bi hilabeterainoko baimena hartzeko eskubidea edukiko dute, eta, aldi horretan, oinarrizko ordainsariak soilik jasoko dituzte.

7. Baimen hori erabiltzen ari diren bitartean, zilegi dute parte hartzea Unibertsitateko prestakuntza planaren arabera administrazio eta zerbitzuetako langileentzat antolatutako prestakuntza ikastaroetan.

8. Lizentziaren eskaerarekin batera erantsi beharko da adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala, edo harreraren erabaki administratiboaren edo judizialaren kopia, jakinarazten den egunetik zenbatzen hasi, eta hiru laneguneko epean.

27. artikulua. Lizentzia denbora partzialean hartzea amatasunagatik, adopzioagatik edo harreragatik.

1. Zilegi da amatasunagatik, adopzioagatik edo harreragatik ematen diren lizentziak lanaldi partzialean hartzea, arau hauei jarraikiz:

- a) Baimen hori lanaldi partzialean hartzeko, interesdunak alde aurretik eskaera egin behar du Unibertsitateko Erregistro Orokorrean, eta esan baimena lanaldi partzialean hartu nahi duela. Beharrezkoa da, gainera, eskumena duen organoak ebazpena ematea, zerbitzuaren beharrak kontuan hartuta.
- b) Lanaldi partziala egiten bada, lanaldiaren herena edo erdia hartzeko emango da. Egunero aplikatu beharko da, interesdunak esleituta daukan lanaldiaren lehen edo azken orduak hartuz, zerbitzuaren beharren arabera.
- c) Txandaka ari diren langileek lanaldi partzialeko lizentzia lanaldi osoetan metatzeko aukera izango dute, zerbitzuaren beharren arabera.
- d) Lizentzia lanaldi partzialean erabiltzen ari diren langileek ezin izango dute inolaz ere aparteko ordurik egin, ez eta lanaldi horretatik kanpo ere beste edozein zerbitzu eman.

2. El período de disfrute de esta licencia a tiempo parcial se fijará en la resolución de concesión y se extenderá, de forma ininterrumpida, hasta la finalización de la misma. En el supuesto de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de licencia durante las seis semanas inmediatamente posteriores al mismo, que son de descanso obligatorio para ella.

3. El disfrute de esta licencia en régimen de jornada a tiempo parcial será incompatible con el ejercicio simultáneo por la misma persona de los siguientes derechos:

- a) Disfrute del permiso por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses.
- b) Disfrute de cualquiera de los supuestos de reducción de jornada contemplados en este Acuerdo.

Artículo 28. Licencia retribuida por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una empleada pudieran influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o de su hijo o hija, podrá concederse licencia retribuida por riesgo durante el embarazo, en los términos y condiciones previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 29. Licencia retribuida por cuidado de hijo o hija menor de edad que sufra cáncer u otra enfermedad grave.

1. El personal de administración y servicios tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija menor de edad que sufra cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.

2. La licencia se concederá durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la

2. Lanaldi partzialeko lizentzia ematen duen ebazpenean ezarriko da zein alditarako den lizentzia, eta jarraian hartuko da, lizentziaren aldia amaitu arte. Erditzearen kasuan, amak ezin izango du lizentzia modalitate hori hartu erditzea gertatu eta ondorengo sei asteetan, derrigorrezko atseden asteak baitira.

3. Lizentzia hori lanaldi partzialean hartzea ez da bateragarria izango, pertsona berarentzat, beste eskubide hauekin:

- a) Hamabi hilabetetik beherako seme-alabei bularra emateko baimenarekin.
- b) Erabaki honetan jasotako lanaldi murrizketako edozein kasurekin.

28. artikulua. Lizentzia ordaindua haurdunaldiko arriskuagatik eta edoskitze naturalagatik.

Emakumezko langile baten lanpostuko kondizioek eragin negatiboa izan badezakete haurdun dagoen emakumezkoaren edo haren seme edo alabaren osasunean, zilegi izango da haurdunaldiko arriskuagatik lizentzia ordaindua ematea, lan arriskuak prebenitzeko araudian aurreikusitako moduan eta baldintzetan.

Aurreko paragrafoan xedatutakoa edoskitze naturaleko aldiaren ere aplikatu behar da.

29. artikulua. Lizentzia ordaindua minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen adingabeko semea edo alaba zaintzeagatik.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute lanaldia erdira murrizteko ordainsaria ere murriztu gabe, minbizia edo beste gaixotasun larriren bat, semea edo alaba denbora luzez ospitaleratuta egotea eta zuzenean, modu jarraituan eta etengabe zaindu beharra eskatzen duena, pairatzen duen adingabeko semea edo alaba zaintzeko. Salbuespen gisa, zilegi da lanaldiaren murrizketa ehuneko handiago batera iristea, % 75era gehienez ere, baldin eta behar bezala egiaztatzen bada beharrezkoa dela lizentziaren helburua betetzeko.

2. Semea edo alaba ospitalean dagoen bitartean eta tratamendu jarraitua hartzen dagoen bitartean edukiko du indarraldia lizentziak eta

enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que cumpla los dieciocho años.

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad se efectuará mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención del menor. Si el menor estuviese incluido como beneficiario en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por el facultativo de tal entidad.

4. No resulta de aplicación a estos supuestos el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o norma que a tal efecto la sustituya.

5. Será requisito para la concesión de la licencia que ambas personas progenitoras trabajen. El personal únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que la otra persona progenitora no sea beneficiaria de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambas personas sean personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra sólo una de ellas tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.

6. En el supuesto de que la empleada o empleado tenga más de un hijo o hija menor en el que concurren las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrán conceder las licencias que correspondan.

7. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida la persona empleada, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.

hemezortzi urte betetzen dituen arte, gehienez ere.

3. Adingabearen osasun arretaz arduratzen den osasun zerbitzu publikoko medikuek idatzitako deklarazio baten bidez egiaztatu behar da adingabeak minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duela, eta ospitalean dagoelarik eta tratamendu jarraitua jasotzen ari delarik zaintza zuzen, jarraitu eta etengabea behar duela. Adingabea administrazio-mutualismoaren erregimen bereziaren onuraduna bada, entitate horretako medikuek egingo dute egiaztatze deklarazioa.

4. Kasu horiei ez zaie aplikatu behar 2011ko uztailaren 29ko 1148/2011 Errege Dekretua, minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adingabeak zaintzeko jasotzen den prestazio ekonomikoa aplikatu eta garatzea arautzen duena Gizarte Segurantzaren sisteman, edo ordezkio araua horretarako dena.

5. Lizentzia emateko baldintza da bi gurasoak lanean aritzea. Langileek ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta soilik beste gurasoa ez bada aplikagarri zaion gizarte segurantzaren erregimenean arrazoi beragatik dagokion prestazioaren onuraduna. Bi gurasoak Nafarroako Unibertsitate Publikoko administrazio eta zerbitzuetako langileak badira, gurasoetako batek bakarrik izango du eskubidea lizentzia hau hartzeagatik bere ordainsariak murriz ez daitezen.

6. Baldin eta langileak seme-alaba bat baino gehiago badu lizentzia hau hartzeko eskubidea ematen duten zirkunstantzietan, zilegi izango da seme-alaba bakoitzarengatik dagokion lizentzia ematea.

7. Oro har, egunero erabili behar da lanaldi murrizketa, eta zerbitzuaren beharren arabera langileak ezarrita daukan lanaldiaren lehenengo eta/edo azkeneko orduetan. Zerbitzuaren funtzionamendu onarekin bateragarria bada, lanaldi osoetan eta gehieneko orduen hilabeteko zenbaketari gehitu ahal izango zaio murrizketa.

8. La licencia retribuida regulada en este artículo se aplicará igualmente en los casos de adopción y de acogimiento de carácter temporal o permanente y de guarda con fines de adopción.

9. La concesión de esta licencia se efectuará previo informe emitido por el Servicio de Recursos Humanos tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma.

Artículo 30. Licencia por pruebas selectivas o exámenes oficiales.

1. Se concederán licencias retribuidas por el tiempo indispensable para concurrir y realizar exámenes finales, pruebas de aptitud y evaluaciones en centros oficiales que conduzcan a la obtención de un título oficial, así como para participar en pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública.

Esta licencia incluye las pruebas para la valoración de idiomas del Instituto Navarro de Administración Pública, así como las pruebas de acreditación de conocimiento de euskera organizadas por Euskarabidea.

2. La solicitud de la licencia se realizará con una antelación mínima de 3 días laborables. Se deberá presentar en el Servicio de Recursos Humanos una certificación acreditativa de haber llevado a cabo los exámenes o pruebas correspondientes en el primer día laboral posterior a la realización de éstos.

Artículo 31. Licencia para realizar cursos o estudios de formación o perfeccionamiento profesional directamente relacionados con el puesto de trabajo o con la carrera profesional.

1. El personal de administración y servicios, en los términos que se desarrollen reglamentariamente, tendrá derecho a licencias retribuidas por un máximo de 50 horas anuales por cada año natural completo en servicio activo, o las horas que en proporción correspondan si el tiempo de servicios es menor, para realizar cursos o estudios de formación o perfeccionamiento profesional directamente relacionados con el puesto de trabajo o con la carrera profesional.

2. El personal de administración y servicios podrá realizar cursos o estudios de formación durante la licencia por maternidad, adopción o acogimiento y

8. Artikulu honetan araututako lizentzia berdin aplikatuko da norbait adoptatzeagatik, aldi baterako edota modu iraunkorrean etxean hartzeagatik, edo adoptatzeko asmoz zaintzeagatik.

9. Lizentzia emateko, Giza Baliabideen Zerbitzuak txosten bat egin behar du alde zuzenetik, lizentzia hartzeko ezarritako eskakizunak betetzen direla egiaztatu ondoren.

30. artikulua. Lizentzia hautaprobak edo azterketa ofizialak egiteko.

1. Lizentzia ordainduak emango dira zentro ofizialetako titulu ofizialak lortzeko azken azterketak eta gaitasun eta ebaluazio probak egiteko behar-beharrezkoa den denbora hartzeagatik, bai eta edozein administrazio publikotan sartzeko hautaprobetan parte hartzeko ere.

Lizentzia honetan sartzen dira Nafarroako Administrazio Publikoaren Institutuak antolatutako hizkuntza gaitasuna balioesteko probak eta Euskarabideak antolatutako euskararen ezagutza egiaztatze probak.

2. Gutxienez, 3 lanegun lehenago eskatu behar da lizentzia. Giza Baliabideen Zerbitzuan, ziurtagiri bat aurkeztu behar da azterketak edo probak egin direla egiaztatze, egin eta hurrengo lehenengo lanegunean.

31. artikulua. Lizentzia, lanpostuarekin edo karrera profesionalarekin zuzenean zerikusia duten ikastaroak edota prestakuntza edo hobekuntza ikasketak egiteko.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea izango dute araudiaren araberako baldintzetan lizentzia ordainduak izateko, urtean 50 orduz gehienez ere zerbitzu aktiboan emandako urte natural oso bakoitzeko, edo, zerbitzuan denbora gutxiago eman badute, proportzioan dagokien ordu kopuruagatik, lanpostuarekin edo lanbide karrerarekin zuzenean zerikusia duten ikastaroak edota prestakuntza edo hobekuntza ikasketak egiteko.

2. Administrazio eta zerbitzuetako langileek zilegi dute ikastaroak eta prestakuntza ikasketak egitea amatasun, adopzio edo harreragatik

el permiso de paternidad, así como durante las situaciones administrativas de excedencia especial.

CAPITULO V

Licencias no retribuidas

Artículo 32. Licencias no retribuidas por asuntos propios.

1. El personal de administración y servicios que haya cumplido un año de servicios efectivos en la Universidad podrá solicitar licencias no retribuidas por asuntos propios.

2. Su duración no será inferior a una semana ni superior a cinco meses, y deberá solicitarse por períodos mínimos de una semana. La duración máxima acumulada de estas licencias no podrá exceder de cinco meses cada dos años.

No obstante el personal que ocupe puestos que no sean susceptibles de sustitución, bien porque no se realicen contrataciones temporales para cubrir ese puesto de trabajo, bien porque las características de la plaza justifican la imposibilidad de cobertura temporal, podrán disponer de licencias no retribuidas por los mismos periodos y en las mismas condiciones retributivas que los previstos en el Decreto Foral 39/2014, de 14 de mayo, por el que se establecen medidas de reparto del empleo en las Administraciones Públicas de Navarra, en tanto dicha norma continúe vigente. En estos casos, salvo que quien lo solicite sea el titular de una jefatura de sección o de una dirección de servicio, la universidad realizará las contrataciones necesarias para evitar que dicha ausencia suponga un aumento de la carga de trabajo del resto del personal de la unidad correspondiente.

3. La concesión de estas licencias estará, en todo caso, supeditada a las necesidades del servicio, salvo que la persona solicitante esté sustituida al comenzar el disfrute de la licencia. La denegación, en su caso, de esta licencia deberá ser motivada.

4. El tiempo de licencia no retribuida no generará derecho a vacaciones, ni por tanto se tendrá en cuenta este concepto en el descuento retributivo a practicar, salvo que las mismas ya se hubieran disfrutado.

lizentzia edo aitatasun baimena duten bitartean, bai eta eszedentzia berezietako egoera administratiboetan daudenean ere.

V. KAPITULUA

Ordaindu gabeko lizentziak

32. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak norberaren kontuengatik

1. Unibertsitatean zerbitzua urtebetez eman duten administrazio eta zerbitzuetako langileek zilegi dute norberaren kontuengatik ordaindu gabeko lizentziak eskatzeko.

2. Aldia ez da astebete baino motzagoa izango, ezta bost hilabete baino luzeagoa ere, eta astebeteko aldiak eskatu beharko dira gutxienez. Lizentziak hartuz metatutako denbora ez da izango bost hilabete baino luzeagoa bi urteko epe bakoitzeko.

Nolanahi ere, ordezkatu ezin daitezkeen lanpostuetako langileek, dela lanpostu horiek betetzeko aldi bateko kontrataziorik egiten ez delako, dela lanpostuaren ezaugarriak direla medio aldi batez bete ezin delako, zilegi dute ordaindu gabeko lizentziak hartzea, 2014ko maiatzaren 14ko 39/2014 Foru Dekretuak, Nafarroako Administrazio Publikoetan enplegua banatzeko neurriak ezartzen dituenak, aurreikusitako aldi eta ordainsari-kondizio beretan, betiere dekretu horrek indarrean badirau. Kasu horietan, betiere eskatzailea ez bada atalburutza edo zerbitzuko zuzendaritza baten titularra, Unibertsitateak beharrezko kontratazioak egingo ditu, falta den langilearen faltagatik ez dadila izan lan-karga handiagoa dagokion uniteteko gainerako langileentzat.

3. Lizentziak emateko, aintzat hartuko dira zerbitzuaren beharrak, ez bada eskatzaileari ordezko bat jarri diotela lizentzia erabiltzen hasten denean. Lizentziari ezetza ematen bazaio, arrazoiak azaldu beharko dira.

4. Ordaindu gabeko lizentziarekin emandako denborak ez dio oporretarako eskubiderik emango hartzaileari, eta, hortaz, ez zaio kontzeptu hori kontuan hartuko aplikatu beharrezko ordainsari deskontuan, oporrak lehendik hartuta ez badauzka.

5. La solicitud de la licencia deberá hacerse con una antelación mínima de un mes.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y calendario

Artículo 33. Jornada.

La jornada diaria será de 7 horas y 20 minutos, con un descanso de 20 minutos.

Artículo 34. Jornadas Especiales.

La jornada del día 6 de julio en el Campus de Pamplona y la del día 24 de julio en el Campus de Tudela será de 8 a 11 horas para todo el personal de administración y servicios de los mismos.

La jornada de los días que resulten laborales en las Fiestas de San Fermín será de 9 a 13 horas para todo el personal de administración y servicios. En cualquier caso, en el Campus de Tudela, se tendrá derecho a igual número de días con horario reducido con independencia de la eventual duración inferior de sus fiestas patronales.

Artículo 35. Calendario laboral.

1. El Consejo de Gobierno aprobará anualmente el calendario laboral del personal de administración y servicios, en el que se determinarán las jornadas correspondientes a los distintos puestos de trabajo y las diferentes jornadas especiales.

2. En la elaboración del calendario anual se considerarán festivos los así declarados por el Gobierno de Navarra en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, los específicos para Pamplona y Tudela, el Día de la Universidad y los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán la consideración de días no laborables.

Así mismo, el calendario incluirá el disfrute de cuatro días laborales por fiestas locales con ocasión de las fiestas de San Fermín en el Campus de Pamplona y de las de Santa Ana en el Campus de Tudela.

3. El personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de un día laborable como Día del Patrón. Para generar derecho a su disfrute será necesario prestar servicios en la Universidad Pública de Navarra durante un periodo acumulado igual o superior a nueve meses de trabajo efectivo o previsto en el correspondiente año natural. Se requiere previa autorización de su responsable para su disfrute, debiendo solicitarse con una antelación mínima de 10 días, que habrá de

5. Gutxienez, hilabete lehenago eskatu behar da lizentzia.

VI. KAPITULUA

Lanaldia eta egutegia

33. artikulua. Lanaldia.

Eguneko lanaldia 7 ordu eta 20 minutu dira, 20 minutuko atsedenaldiarekin.

34. artikulua. Lanaldi bereziak.

Uztailaren 6ko lanaldia Iruñeko campusean eta uztailaren 24koa Tuterako campusean, 08:00etan hasi eta 11:00etan bukatuko da bi campusetako administrazio eta zerbitzuetako langileentzat.

San Fermin jaietako lanegunetako lanaldia 9:00etatik 13:00etara izango da administrazio eta zerbitzuetako langile guztientzat. Dena dela, Tuterako campusean, ordutegi murriztuko beste hainbeste egun hartzeko eskubidea izango dute, hango festak laburragoak izanik ere.

35. artikulua. Lan egutegia.

1. Gobernu Kontseiluak urtero onetsiko du administrazio eta zerbitzuetako langileen lan egutegia, eta hor zehaztuko da lanpostuei dagozkien lanaldiak eta lanaldi bereziak.

2. Urteko egutegian, jaiegun izango dira Nafarroako Gobernuak Nafarroako Foru Erkidegorako emandako jaiegunak, eta, halaber, berariaz Iruñerako eta Tuterarako direnak, Unibertsitatearen Eguna eta abenduaren 24a eta 31, zeinak lan ez egiteko egunak izango baitira. Horretaz gainera, tokian tokiko jaiengatik lau lanegun hartuko dituzte langileek Iruñeko eta Tuterako campusetan, Sanferminetako eta Santa Anako jaietan, hurrenez hurren.

3. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea izango dute patroia egun gisa lanegun bat hartzeko. Patroia egun hartzeko eskubidea izateko, beharrezkoa izango da Nafarroako Unibertsitate Publikoan bederatzi hilabeteko epean edo epe luzeago batean lanean aritu izatea, edo, bestela, dagokion urte naturalerako ezartzen den denboran. Patroia egun hartzeko, arduradunak baimena eman behar du alde zuzenetik. Gutxienez, 10 egun

resolverse en un plazo máximo de cinco días desde la solicitud.

Artículo 36. Periodos de libranza.

1. Se establecen dos turnos de libranza en Navidad, cada uno de ellos de tres días laborables consecutivos, que serán cuatro cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo.
2. Se establecen dos turnos de libranza en la Semana de Pascua, cada uno de ellos de dos días laborables consecutivos.
3. En el calendario laboral de cada año se determinarán las fechas de inicio y finalización de cada uno de los turnos de libranza.
4. La solicitud de cada uno de los períodos de libranza deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de inicio del periodo de Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 5.2.
5. Como excepción a lo dispuesto en los apartados anteriores, en el calendario laboral anual podrá establecerse el disfrute de los períodos de libranza en un único turno, en caso de cierre de la Universidad por razones económicas y organizativas.

Artículo 37. Modificación temporal del horario por conciliación.

- 1.- Los y las empleadas públicas que tengan a su cargo directo personas mayores, hijos o hijas menores de 16 años o personas con discapacidad podrán, previo informe de la Dirección del Servicio y sin que ello suponga reducción de su jornada de trabajo, modificar en hasta dos horas diarias el horario de entrada respecto del horario teórico establecido en el calendario laboral, de acuerdo con las siguientes condiciones:
- a) El personal que trabaja en turno de mañana podrá retrasar su entrada hasta dos horas.
 - b) El personal que trabaja en turno de tarde podrá adelantar su entrada hasta dos horas.
- Dicho periodo de variación se ampliará hasta las tres horas en el caso de los y las empleadas públicas que tengan hijos o hijas en situación de discapacidad psíquica, física o sensorial, a fin de conciliar su jornada con los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial así como otros centros donde el hijo o hija reciba atención.

lehenago eskatu behar da, eta eskaera ebazteko 5 eguneko epea dago gehienez ere, eskaera egin denetik kontaktzen hasita.

36. artikulua. Atsedeen egunak hartzekoaldiak.

1. Atsedeen egunak hartzeko bi txanda ezartzen dira Eguberrietan, haietako bakoitza hiru lanegun jarraitukoa, eta lau egunekoak abenduaren 24a eta 31 larunbata edo igandea direnean.
2. Atsedeen egunak hartzeko bi txanda ezartzen dira Aste Santuan, haietako bakoitza bi lanegun jarraitukoa.
3. Urte bakoitzeko lan egutegian zehaztuko dira atsedeen egunak hartzeko txanda bakoitzaren hasiera eta amaiera egunak.
4. Atsedeen egunak hartzeko txanda bakoitza Eguberriak eta Aste Santua hasi baino hilabete lehenago eskatu behar da gutxienez, kontuan hartuz 5.2. artikuluan ezarritakoa.
5. Aurreko idatz-zatietan ezarritakoaren salbuespen gisa, zilegi da atsedeen egunak txanda bakar batean ezartzea urteko lan egutegian, arrazoi ekonomikoengatik eta antolamendukoengatik Unibertsitatea itxiko balitz.

37. artikulua. Ordutegia aldi batez aldatzea kontziliazioagatik

- 1.- Adinekoak, 16 urtetik beherako seme-alabak edo desgaitasunen bat duten pertsonak beren ardurapean zuzenean dauzkaten langile publikoek aukera izango dute lan egutegian ezarritako sartzeko ordutegi teorikoa bi orduraino aldatzeko ordainsaria murriztu gabe, aldezturik Zerbitzuko zuzendariak txostena eginez gero, eta kondizio hauetan:
- a) Goizeko txandan lan egiten dutenek bi ordura arte dute aukera sartzeko ordua atzeratzeko.
 - b) Arratsaldeko txandan lan egiten dutenek bi ordura arte dute aukera sartzeko ordua aurreratzeko.
- Ordutegia hiru ordura arte aldatzeko aukera izango dute desgaitasun psikiko, fisiko edo sensorialen bat duten seme-alabak ardurapean dauzkaten langileek, haien lanaldia bateragarria izan dadin integrazioko eta hezkuntza bereziko ikastetxe arruntetako ordutegiekin, edo seme-alabak zaintzen dituzten beste zentroetako ordutegiekin.

Estas medidas no resultarán de aplicación al personal contratado para atender las situaciones resultantes de la aplicación de las medidas de conciliación contenidas en este artículo.

2. En ningún caso el cambio de horario podrá alterar la naturaleza del tipo de jornada que debe realizar quien solicita esta modificación temporal del horario por conciliación.

3. La acumulación de esta modificación temporal del horario y el disfrute de una reducción de jornada, deberá ser previamente autorizada en función de las necesidades del servicio.

4. La solicitud de modificación temporal de horario por conciliación se realizará a través del Registro General de la Universidad, justificando suficientemente el supuesto de hecho que motiva la petición. La solicitud será atendida siempre que quede garantizado el correcto funcionamiento de los servicios y se acredite suficientemente por parte de la persona interesada que dicha medida favorece de forma inequívoca la conciliación de su vida personal y familiar.

Artículo 38. Jornada reducida.

1. El personal de administración y servicios tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un medio de su duración en los siguientes supuestos:

- a) Cuidado directo, por razones de guarda legal, de menor de dieciséis años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona en situación de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- b) Empleados y empleadas de edad igual o superior a 55 años.
- c) Personal con alguna enfermedad no susceptible de incapacidad o que se reincorpore al trabajo tras un periodo prolongado de ausencia por motivos de salud. En este caso se precisará informe de la sección competente en prevención de riesgos laborales y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- d) Cuidado directo de cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse de manera autónoma.
- e) Por interés particular, siempre que su concesión no genere dificultades de funcionamiento del servicio.

Neurri hauek ez zaizkie aplikatuko lana eta familia bateragarri egiteko artikuluko honetako neurriak aplikatzearen ondoriozko egoerei aurre egiteko kontratatzen diren langileei.

2. Orduetgia aldatzeak ez die inolaz ere aldatuko lanaldia lana eta familia bateragarri egiteko orduetgia aldi batez aldatzeko eskatzen dutenei.

3. Orduetgi aldaketa hori eta lanaldiaren murrizketa batera gertatzen badira, alde aurretik horretarako baimena eduki behar da, zerbitzuaren beharrek aukera ematen badute.

4. Unibertsitateko Erregistro Orokorrean aurkeztu behar da aldi baterako orduetgi aldaketaren eskaera, familia eta lana bateragarri egiteko, eta behar bezala arrazoitu behar da gertaera eragilea. Eskaerari baieztatu erantzuna emango zaio, baldin eta zerbitzuek behar bezala funtzionatuko dutela bermatzen bada eta interesdunak behar bezala egiaztatzen badu neurri horrek ezbairik gabe errazten duela norberaren bizitza eta familiaren bizitza bateragarri egitea.

38. artikulua. Lanaldi murriztua.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute lanaldia erdira murrizteko, kasu hauetan:

- a) Legezko zaintza dela eta, hamasei urtetik beherako norbaitek, arreta berezia behar duen adinekoren batek edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentzoriala duen norbaitek langilearen zaintza zuzena behar badu.
- b) 55 urte edo gehiago dituen langilea bada.
- c) Langileak desgaitasuna eragiten ez duen gaixotasunen bat badu, edo osasun arrazoiengatik denbora luzez lanetik kanpo egon ondoren bueltatzen bada. Kasu horretan, lan arriskuen prebentzio gaitan eskumena duen atalaren txostena behar da, eta zerbitzuaren beharrek lanaldia murrizteko aukera eman behar dute.
- d) Adinaren, istripuren baten edo gaixotasunen baten ondorioz bere burua gobernatzeko gauza ez den ezkontideak edo bigarren gradura arteko odolkidetasuna edo afinitatea duen senitartekoak langilearen zaintza zuzena behar badu.
- e) Langilearen interesagatik, baldin eta murrizketak ez badu zailtasunik sortzen zerbitzuaren funtzionamendurako.

2. La reducción de jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir preferentemente con las primeras y/o las últimas horas de la jornada teórica que tenga establecida la persona interesada, siendo incompatible con las medidas de flexibilidad horaria en el caso de que el horario resultante de la reducción operada esté dentro del horario de presencia obligada.

La reducción operada deberá ajustarse a alguno de los siguientes porcentajes de jornada:

- 10 por ciento.
- 20 por ciento.
- 30 por ciento.
- 33,33 por ciento
- 40 por ciento.
- 50 por ciento.

3. La reducción de la jornada únicamente podrá alterar la naturaleza del tipo de jornada que debe realizar la persona interesada si, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, así lo autoriza la Dirección del Servicio o, en su defecto, de la unidad de rango inferior, en que se integra.

4. La reducción de jornada se concederá por un periodo mínimo de tres meses, y se concederá hasta la fecha señalada por la persona interesada en su solicitud o, en su defecto, hasta la finalización de la causa que motivó la concesión.

Se permitirá la finalización anticipada de la jornada reducida durante los tres primeros meses únicamente en los siguientes supuestos:

- a) cuando la persona interesada inicie el disfrute de una licencia por parto, adopción o acogimiento.
- b) cuando la persona interesada sea declarada en otra situación administrativa distinta a la de servicio activo.
- c) cuando desaparezca el hecho causante que en cada caso motivó su concesión, excepto en los supuestos de reducción de jornada por interés particular.

5. La persona interesada podrá solicitar la prórroga del periodo de jornada reducida con una antelación mínima de 15 días laborables a su finalización, siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión. Las prórrogas se concederán por periodos mínimos de tres meses. En el supuesto de no prorrogarse la reducción de jornada, no se concederá otra reducción de jornada hasta que transcurran seis meses desde la finalización del anterior periodo, con excepción de la reducción por guarda legal de menor de 16 años.

2. Lanaldi murrizketa egunero erabili behar da, eta, ahal dela, langileak ezarrita duen lanaldi teorikoaren lehenengo eta/edo azkeneko orduetan, eta ez da bateragarria ordu malgutasuneko neurriekin, lanaldi murriztuko ordutegia lantokian nahitaez egon beharreko aldian baldin badago.

Lanaldia ehuneko hauetakoren batean murriztu behar da:

- % 10.
- % 20.
- % 30.
- % 33,33.
- % 40.
- % 50.

3. Lanaldi murrizketak interesdunaren lanaldia aldatuko du, baldin eta soil-soilik zerbitzuaren beharrak kontuan hartuta langilearen zerbitzuaren edo, halakorik ezean, beheragoko mailako unitatearen zuzendariak baimentzen badu.

4. Lanaldi murrizketa hiru hilabeterako emango da gutxienez, eta interesdunak eskaeran adierazitako eguneraino, edo, halakorik ezean, lanaldia murrizteko arrazoia desagertzen den arte.

Aukera egongo da lanaldi murrizketa lehen hiru hilabeteak pasatu aurretik bukatzeko, kasu hauetan:

- a) Interesdunak erditzeagatik, adopzioagatik edo harreragatik daukan lizentziaren aldia hartzen duenean.
- b) Interesduna zerbitzu aktiboa ez den egoera administratibo batean dagoela deklaritzen bada.
- c) Lanaldia murrizteko arrazoia desagertzen bada, salbu eta langileak bere interesagatik hartu badu.

5. Interesdunak zilegi du lanaldi murriztuaren denboraldia luzatzea eskatzeko, denboraldia bukatu baino 15 lanegun lehenago, baldin eta lanaldi murrizketa emateko arrazoiek bere horretan badiraute. Gutxienez, hiru hilabeteak izango dira luzapenak. Lanaldi murrizketaren denboraldia luzatzen ez bada, ez da beste lanaldi murrizketarik emango aurreko denboraldia bukatu denetik sei hilabete pasatzen diren arte, non eta ez den 16 urtetik beherako seme-alaben legezko zaintzagatik eman lanaldi murrizketa.

6. La reducción de jornada llevará aparejada la disminución proporcional de todas las retribuciones con excepción, en su caso, de la ayuda familiar. De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida.

7. La solicitud de la jornada reducida se realizará a través del Registro General de la Universidad con una antelación mínima de 15 días laborables a la fecha de efectos. Se acompañará la conformidad de su responsable con dicha reducción de jornada por ser razonable con la organización del trabajo, y cualquier documento válido en derecho que acredite el supuesto por el que se solicita la reducción.

Artículo 39. Jornadas reducidas bonificadas.

1. El personal de administración y servicios tendrá derecho a reducir hasta el 50 por ciento de la jornada laboral percibiendo el 100 por ciento de sus retribuciones, cada año y por sujeto causante, para atender el cuidado de cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá acumularse la reducción en jornadas laborales consecutivas completas.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.

2. El personal de administración y servicios tendrá derecho a reducir un tercio de la jornada laboral percibiendo el 100 por ciento de sus retribuciones, por razón de guarda legal de hijo o hija menor de doce meses. En los casos de adopción o acogimiento de menor de tres años, o mayor de dicha edad que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar acreditados por los servicios sociales competentes, dicha reducción se aplicará hasta transcurrido un año desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción.

Este derecho podrá disfrutarse a partir de la finalización de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento y, en su caso, de la acumulación del

6. Lanaldi murrizketaren ondorioz, ordainsari guztiak proportzionalki murriztuko dira, familia laguntza izan ezik, hori dutenentzat. Halaber, gizarte kotizazioak eta dagozkion deskontuak lanaldi murriztuari dagozkion ordainsarien gainean kalkulatu dira.

7. Lanaldia murrizteko eskaera Unibertsitateko Erregistro Orokorrean aurkeztu behar da, ondorio eguna baino 15 lanegun lehenago, gutxienez. Eskaerarekin batera, lan antolamendua kontuan hartuta, lanaldia murriztea arrazoizkoa izateagatik bakoitzari dagokion arduradunak emandako onespina aurkeztu behar da, bai eta lanaldia murriztea eskatzeko arrazoiak egiaztatzeko zuzenbidean baliozkoa den beste edozein dokumentu ere.

39. artikulua. Lanaldi murriztu hobaridunak.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute lanaldia % 50eraino murrizteko eta ordainsarien % 100 jasotzeko, urte bakoitzean eta eskubide-sortzaile bakoitzeko, ezkontidea edo bigarren gradura arteko odolkidetasuna edo afinitatea duen senitartekoa zaintzeko, gaixotasun oso larriagatik, gehienez ere hilabete batez. Lanaldi murrizketa elkarren segidako lanaldi osoetan metatzeko aukera egongo da, baldin eta zerbitzuaren beharrek horretarako aukera uzten badute.

Egoera hori sortzen duen gertaera beragatik eskubidearen titularrak bat baino gehiago badira, aukera egongo da lanaldi murrizketaren denbora haien artean hainbanatzeko, betiere hilabeteko gehienezko epea errespetatuz.

2. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute lanaldia heren bat murrizteko eta ordainsarien % 100 jasotzeko, hamabi hilabetetik beherako seme-alabaren legezko zaintzarengatik. Hiru urtetik beherako adingabe bat adoptatuz edo harreran hartuz gero, edo hiru urte baino gehiago izanik ere gizarteratzeko edo familian txertatzeko zailtasun bereziak baditu, eskumena duten gizarte zerbitzuek egiaztatuak, lanaldi murrizketa urtebetez aplikatuko da gehienez ere, harrerarako erabaki administratiboa edo judiciala hartzen denetik edo adopzioaren ebazpen judiciala ematen denetik kontaktzen hasita.

permiso de lactancia. En los casos en que la madre no trabaje, este derecho podrá disfrutarse a partir de la finalización del tiempo equivalente a la licencia por maternidad y, en su caso, de la acumulación del permiso de lactancia.

En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen como personal de administración y servicios en la Universidad, este permiso sólo podrá ser disfrutado en su totalidad por una de ellas, sin que quepa su disfrute simultáneo o compartido.

El personal contratado podrá disfrutar de esta jornada bonificada cuando su contrato tenga una duración igual o superior a un año.

3. El personal de administración y servicios tendrá derecho a reducir un tercio o un medio de la jornada laboral percibiendo el 80 o el 60 por ciento de las retribuciones, respectivamente, por razón de guarda legal de hijo o hija menor de tres años o de hijo o hija en situación de discapacidad psíquica, física o sensorial, o de familiar a su cargo directo, hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, con incapacidad reconocida del 65 por ciento y no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada no podrá disfrutarse en los siguientes casos:

- a) Cuando el hijo o hija en cuya razón se solicita la reducción disponga de oferta educativa pública, gratuita y universal que cubra la enseñanza de 0 a 3 años.
- b) Cuando la persona en razón de la cual se solicita la reducción tenga reconocido legalmente por este motivo el derecho a una prestación o complemento económico.

4. El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la

Amatasun, adopzio edo harreragatiko lizentzia bukatu eta gero eta, hala badagokio, bularra emateko baimenaren metaketa bukatu eta gero erabili ahal izango da eskubide hori. Amak lanik egiten ez badu, amatasun lizentziaren eta, hala badagokio, bularra emateko baimenaren metaketaren baliokide den denbora bukatu eta gero erabili ahal izango da eskubide hori.

Bi gurasoak Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langileak badira, haietako batek bakarrik izango du aukera baimena osotasunean baliatzeko, eta ezin izango dute aldi berean hartu edo partekatu.

Kontratupeko langileek lanaldi hobaridun hau baliatzeko aukera izango dute haien kontratua urtebetekoa edo luzeagoa bada.

3. Administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute heren bat edo erdi bat murrizteko eta ordainsarien % 80 edo 60 jasotzeko, hurrenez hurren, hiru urtetik beherako seme edo alabaren edo desgaitasun psikiko, fisiko edo sensoriala duen seme edo alabaren baten legezko zaintzagatik, edo beren ardura zuzenean daukaten senitartekoren baten zaintzagatik, senitarteko horrek bigarren gradura arteko odolkidetasuna edo lehen graduko afinitatea badu, % 65eko desgaitasun aitortua badu eta jarduera ordaindurik egiten ez badu.

Lanaldi murrizketa hau ezin izango da kasu hauetan erabili:

- a) Murrizketa eskatzeko arrazoia den semeak edo alabak hezkuntza eskaintza publikoa, doakoa eta unibertsala, 0-3 bitartekoa, badu.
- b) Murrizketa eskatzeko arrazoia den semeak edo alabak legez aitortuta badauka arrazoi horrengatik prestazio edo osagarri ekonomiko bat jasotzeko eskubidea.

4. Erradioterapia edo kimioterapia tratamendu bat bukatu ondoren zerbitzuan berriz hasten den langileak aukera du ohiko lanaldia pixkanaka egokitu diezaioten eskatzeko. Administrazioak lanaldia egokitzeko aukera emango dio, baldin eta lagungarria bada langileak gaitasun funtzionalak erabat berreskura ditzan edo bere lana egiteko bereziki zailak edo neketsuak diren egoerak saihestu daitezten.

Lanaldiaren egokitzearen medikuak alta ematen dionetik hilabete luzatzen ahal da gehienez, eta zilegi da eguneroko lanaldiaren % 25era artekoa izatea, lanaldiaren ordu tarte malguan ahal dela, eta lan egindako denbora gisa hartuko da. Lanaldia egokitzeko eskaerarekin batera, interesdunak dokumentazioa aurkeztu behar du

existencia de esta situación, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes de la unidad competente en materia de prevención de riesgos laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la empleada o empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto ser analizadas las circunstancias concurrentes en cada caso, por la unidad competente en materia de prevención de riesgos laborales.

5. La jornada reducida bonificada deberá solicitarse al Servicio de Recursos Humanos con una antelación mínima de 15 días laborables a la fecha de efectos, adjuntando documento válido en derecho que acredite el supuesto de hecho por el que se solicita la reducción.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

1. Con carácter excepcional únicamente podrán realizarse hasta un máximo de 50 horas extraordinarias anuales cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento del servicio. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

1.º Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

2.º Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

3.º Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Universidad personal con la cualificación adecuada para el puesto correspondiente.

egoera horretan dagoela egiaztatzeke, eta horrek ez du galaraziko Administrazioak, egokitzapenaren jatorria frogatzeko, langileak jasotako tratamenduari edo agindu zaizkion errehabilitazio jardueri buruzko txostenak eskatzea lan arriskuak prebenitzeko zerbitzuari edo egoki deritzon beste erakunderen bati.

Aurreko paragrafoan adierazitako epea beste hilabete batez luzatzeko aukera izango da, baldin eta langile publikoak arrazoitzen badu erradioterapia edo kimioterapia tratamenduren ondoriozko zirkunstantziek bere horretan dirautela bere osasun egoeran. Salbuespen gisa eta baldintza beretan, lanaldia egokitzeko eskaera bera egin daiteke beste tratamendu larri batzuetatik errekuperatzeko prozesuetan. Halakoetan, kasuan kasuko zirkunstantziak aztertuko dira.

5. Lanaldi murriztu hobariduna Giza Baliabideen Zerbitzuari eskatu behar zaio, ondorio eguna baino 15 lanegun lehenago, eta lanaldia murriztea eskatzeko arrazoia egiaztatzeke zuzenbidean baliozkoa den dokumentua erantsi behar zaio eskaerari.

40. artikulua. Aparteko orduak.

1. Salbuespen gisa, urtean aparteko 50 ordu egin daitezke gehienez ere, hauetako kasuren bat gertatzen bada:

a) Ezinbesteko kasua, alegia, hondamendi eta kalte aparteko eta urgenteei aurrea hartzeko edo horiek konpontzeko bada.

b) Aurretik ikus ez daitezkeen arrazoiak direla-eta, ohiko lanaldia luzatzea halabeharrezkoa bada zerbitzuak normal funtzionatzeko. Betiere, egiaztatu beharko da langile berriek ezin dutela lan soberakina egin, zergatikoa hauetako batengatik:

1 - Lan denbora motzegia izanik, kontratazio berri bat bideragarria ez izateagatik.

2 - Eskatutako denboran kontratazio berriak egitea ezinezkoa izateagatik.

3 - Lan zerbitzu publikoen laguntza eskatuta ere, horiek ez diotelako bidali Unibertsitateari behar den lanpostuan aritzeko kualifikazio egokia duen langilerik.

2. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones descritas serán compensadas con tiempo de descanso, de conformidad con los siguientes criterios:

- Día laborable: Se compensará una hora por una hora y cuarenta y cinco minutos.
- Sábado, domingo y festivo: Se compensará una hora por dos horas.
- Hora nocturna: Se compensará una hora por dos horas. Tendrá la consideración de hora nocturna la realizada entre las 21:45 horas y las 07:15 horas.

3. Sólo podrá acordarse la compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el apartado 1.b)

4. Con periodicidad trimestral el Servicio de Recursos Humanos entregará a los órganos de representación del personal, información no nominal y por Secciones sobre las horas extras realizadas.

CAPITULO VII

Ausencias y salidas del trabajo por motivos médicos

Artículo 41. Ausencias aisladas sin parte de baja médica.

1. El personal de administración y servicios comunicará su ausencia y la razón de la misma a su responsable, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, pudiendo requerirse justificante expedido por el personal médico competente. En el caso de no aportarse la justificación requerida, los días de ausencia se computarán como días de asuntos propios, y si estos ya se hubieran disfrutado en su totalidad se descontará económicamente el día o días faltados.

2. Estas ausencias no podrán superar el periodo de tres días laborables consecutivos, debiendo presentar el cuarto día el correspondiente parte de baja médica indicando la fecha en la que se produjo.

Artículo 42. Incapacidad temporal derivada de enfermedad común accidente no laboral o de enfermedad profesional o accidente laboral.

2. Azaldutako egoera horietan egiten diren aparteko orduak atsedenaldiekin konpentsatuko dira, irizpide hauen arabera:

- Laneguna: ordu bakoitza ordubete eta berrogeita bost minuturekin konpentsatuko da.
- Larunbata, igandea eta jaieguna bada: ordua bi ordurekin konpentsatuko da.
- Gaueko ordua: ordua bi ordurekin konpentsatuko da. Gaueko orduak 21:45etik 7:15era bitartekoak dira.

3. Diru konpentsazioa ezinbesteko kasuetan bakarrik emango da, eta atsedenaldi bidezko konpentsazioa ezinezkoa denean 1.b) idatz-zatian aurreikusitakoa gertatzen delako.

4. Hiru hilabetetik behin, Giza Baliabideen Zerbitzuak egindako aparteko orduei buruzko informazio ez nominala, atalka sailkatua, emango die langileak ordezkatzeko dituzten organoei.

VII. KAPITULUA

Absentziak eta lantokitik ateratzea arrazoi medikoengatik

41. artikulua. Absentzia bakanak, baja parterik gabekoak.

1. Administrazio eta zerbitzuetako langileek absentziaren eta zergatikoren berri eman behar diote bakoitzari dagokion arduradunari, ahal bada, lanaldia hasi eta ordubetean gehienez, eta mediku eskudun baten frogagiria eskatu ahal izango zaie. Langileak eskatutako frogagiria ematen ez badu, absentzia egunak norberaren kontuen egunak balira bezala hartuko zaizkio, eta norberaren kontuen egun guztiak hartu baditu, laneratu gabe egon den egunagatik edo egunengatik dagokion dirua kenduko zaio.

2. Absentzia horiek ez dira hiru egun jarraitu baino gehiagokoak izango, eta 4. egunean baja medikoaren parte aurreratu beharko da, baja zein egunetan hartu zen adieraziz.

42. artikulua. Aldi baterako desgaitasuna, gaixotasun arruntagatik, lanekoa ez den istripuagatik, gaixotasun profesionalagatik edo laneko istripuagatik.

1. Se deberá presentar en el Servicio de Recursos Humanos el parte médico de baja en el plazo de tres días laborables contados a partir del día de su expedición, así como los respectivos partes de confirmación. De no entregarse los justificantes se procederá como en el artículo anterior.

2. El Servicio de Recursos Humanos comunicará a la persona responsable de Servicio todas las incidencias en materia de Incapacidad Temporal que pudieran afectar a personal adscrito al mismo.

Artículo 43. Asistencias a consultas médicas.

1. Las consultas médicas que justifican esta ausencia, y que en todo caso deberán ser documentadas, son:

-La asistencia del personal a la consulta médica de atención primaria o de atención especializada que le correspondan del sistema de salud en el que esté incluido.

-La asistencia al reconocimiento médico periódico previsto en la Universidad.

-La asistencia a consultas médicas privadas correspondientes a especialidades que no son prestadas por el sistema público de salud, como las de odontología.

La asistencia a las consultas señaladas deberá ser comunicada a la persona responsable del Servicio correspondiente con una antelación mínima de 24 horas.

2. Se autorizará dentro del horario de trabajo la asistencia a cualquier consulta médica particular, siempre que en este caso se recupere el tiempo de ausencia.

Artículo 44. Acompañamiento a consultas médicas a cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado.

1. Se autoriza el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad así como a familiares con una discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad a consultas médicas correspondientes al sistema de salud en el que esté incluido.

1. Giza Baliabideen Zerbitzuan baja medikoaren partea aurkeztu behar da hiru laneguneko epean, baja ematen den egunetik kontatzen hasita, bai eta berrespen parteak ere. Frogagiriak aurkezten ez badira, aurreko artikuluan azaltzen dena egingo da.

2. Giza Baliabideen Zerbitzuak arduradunari jakinaraziko dio zein diren zerbitzuari atxikiak dauden langileengan eragina izan dezaketen aldi baterako desgaitasunari buruzko gertakari guztiak.

43. artikulua. Kontsulta medikoetara joatea.

1. Absentzia justifikatzen duten kontsulta medikoak, betiere dokumentatu beharrekoak, hauek dira:

–Langilea lehen mailako arretako medikuaren kontsultara joatea, edo daukan osasun sisteman dagozkion espezialisten kontsultetara.

–Unibertsitateak aurreikusitako aldizkako mediku azterketa egitera joatea.

–Osasun sistema publikoak eskaintzen ez dituen espezialitateetako, adibidez, odontologiako, kontsulta medioetara joatea.

Langilea aipatutako kontsultetara joaten bada, dagokion zerbitzuaren arduradunari jakinarazi beharko dio, gutxienez ere, 24 ordu aurretik.

2. Baimena emango da lanorduetan edozein kontsulta mediko partikularretara joateko, horrelakoetan lanetik kanpo emandako denbora berreskuratzen bada.

44. artikulua. Ezkontideari edo lehen graduko izatezko bikotekideari edo senitartekoari kontsulta medikoetara laguntzea.

1. Baimena emango da lehen graduko odolkidetasuna edo afinitatea duten senitartekoentzat eta bigarren gradura arteko odolkidetasuna eta legez aitortutako desgaitasunen bat duten senitartekoentzat ezkontideari edo bikotekideari laguntzera joateko dagokion osasun sisteman daukan kontsulta medikora.

2. Se autoriza, así mismo, el acompañamiento a cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad así como a familiares con una discapacidad legalmente reconocida hasta el segundo grado de consanguinidad a:

- Procesos quirúrgicos ambulatorios programados o con ingreso hospitalario igual o menor a 24 horas.
- Realización de pruebas complementarias diagnósticas.
- Sesiones de quimioterapia y/o radioterapia.

3. Se autorizará también dentro del horario de trabajo el acompañamiento a dichas personas a cualquier consulta médica particular, siempre que en este caso se recupere el tiempo de ausencia.

4. El acompañamiento a las consultas señaladas deberá ser comunicado a su responsable con una antelación mínima de 24 horas, debiendo presentar en el Servicio de Recursos Humanos justificante de asistencia.

CAPITULO VIII

Excedencias

Artículo 45. Excedencia forzosa.

1. Será declarado en situación de excedencia forzosa:

- a) El personal funcionario que habiendo cesado en la situación de servicios especiales no se incorpore al servicio activo en su plaza de origen en el plazo treinta días siguientes al cese en el cargo para el que hubiera sido elegido o designado o en el servicio al que hubiera sido adscrito.
- b) El personal funcionario que, ejerciendo una actividad incompatible, no renuncie a ella.

2. El personal funcionario en situación de excedencia forzosa conservará el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengará derechos económicos ni le será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

3. El reintegro al servicio activo del personal funcionario en situación de excedencia forzosa se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido

2. Baimena emango da, halaber, ezkontideari edo lehen gradura arteko odolkidetasuna edo afinitatea duen izatezko bikotekideari edo senitartekoei eta bigarren gradura arteko odolkidetasuna eta legez aitortutako desgaitasunen bat duten senitartekoei kontsulta hauetara laguntzeko:

- Programatutako kirurgia prozesu anbulatorioak edo 24 orduko edo denboraldi laburragoko ospitaleratzea ekartzen dutenak.
- Diagnostiko proba osagarriak.
- Kimioterapia edo/eta erradioterapia saioak.

3. Baimena emango da pertsona horiei edozein kontsulta mediko partikularretara lanorduetan laguntzeko, horrelakoetan lanetik kanpo emandako denbora berreskuratzen bada.

4. Kontsulta mediko horietara laguntzeko asmoa arduradunari jakinarazi behar zaio 24 ordu lehenago gutxienez, eta kontsultara joan izanaren frogagiria aurkeztu behar da Giza Baliabideen Zerbitzuan.

VIII. KAPITULUA

Eszedentziak

45. artikulua. Nahitaezko eszedentzia.

1. Funtzionario hauek nahitaezko eszedentzia egoeran daudela joko da:

- a) Zerbitzu berezien egoera administratiboa utzi ondoren bere jatorrizko lanpostuan zerbitzu aktiboan hasi ez den funtzionarioa, hautatu edo izendatu duten kargua edo atxiki zaion zerbitzua utzi duenetik 30 eguneko epean.
- b) Jarduera bateraezinen batean ari dela, jarduerari uko egiten ez dion funtzionarioa.

2. Nahitaezko eszedentzian dauden funtzionarioek lortutako maila, gradua eta antzintasuna gordeko dute, baina egoera horrek ez du eskubide ekonomikorik sortuko, eta egoera horretan pasatutako denbora ez zaie inolaz ere kontuan hartuko.

3. Nahitaezko eszedentzian egon diren funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzea Nafarroako Administrazio Publikoen Zerbitzuko Langileen Estatutuaren Testu Bategina onesten duen 1993ko abuztuaren 30eko 251/1993

del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 46. Excedencia especial.

1. Procederá la declaración de excedencia especial, a petición del personal de administración y servicios interesado y con una duración máxima de tres años por cada sujeto causante, por las siguientes causas:

a) Para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para atender el cuidado de familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse de manera autónoma, y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.

2. La concesión de la excedencia especial está supeditada, en todo caso, a la declaración de la persona interesada de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

3. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4. La excedencia especial se concederá por el plazo máximo de duración relativo al sujeto causante de la misma. Concluida su duración máxima, las personas interesadas deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen al día siguiente de su finalización.

Aun cuando no hubiese expirado el período de concesión de la excedencia especial, las personas interesadas podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, el personal funcionario perderá su condición de tal.

Siempre que se produzca la reincorporación anticipada, la persona interesada podrá solicitar posteriormente, y por una sola vez, un nuevo período de excedencia especial derivado del mismo sujeto causante por el tiempo que reste hasta su duración máxima. En estos casos se exigirá el transcurso de, al menos, seis meses desde su

Legegintzako Foru Dekretuaren 30. artikuluan ezarritakoari jarraikiz egingo da.

46. artikulua. Eszedentzia berezia.

1. Zilegi da administrazio eta zerbitzuetako langile interesdunak eskatuta eszedentzia bereziko egoeran deklaratzeko, eskubide-sortzaile bakoitzeko hiru urteko eperako gehienez ere, zeregin hauetarako:

a) Seme-alaba bakoitza zaintzeko, berdin da norberaren odolekoa bada edo adopzioan edo harreran hartua, jaiotegunetik edo, hala badagokio, ebazpen judicial edo administratiboa emandako egunetik zenbatzen hasita.

b) Ardurapeko senitartekoren bat zaintzeko, bigarren gradura arteko odolkidetasuna edo afinitatea badu, eta adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta, ezin bada moldatu bere kabuz, eta jarduera ordaindurik ez badu.

2. Eszedentzia berezia emateko, interesdunak adierazi behar du egoera horretan dagoen bitartean ez duela beste lan jarduerarik edo jarduera profesionalik egingo.

3. Eszedentzia aldia bakarra izango da eskubide-sortzaile bakoitzeko. Beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, bigarren aldi hori hastean bukatuko da lehenengoa.

4. Eskubide-sortzaileari dagokion gehieneko eperako emango da eszedentzia berezia. Epe hori bukatu eta hurrengo egunean, interesdunak berriz hasi behar du zerbitzu aktiboan bere jatorrizko lanpostuan.

Bestalde, nahiz eta eszedentzia bereziaren denboraldia bukatuta ez egon, interesdunak noiznahi du aukera zerbitzu aktiboan berriz hasteko eskaera egiteko. Lanera itzuliko dela adostutakoan, hilabeteko epean hasi behar du berriz lanean. Bestela, funtzionario izateari utziko dio.

Lanera epea bukatu baino lehen bueltatzen bada, interesdunak aukera izango du, geroago eta behin bakarrik, eskubide-sortzaile beragatik eszedentzia bereziko beste aldi bat eskatzeko gehieneko epea bete arte falta zaion denborarako. Kasu horietan, nahitaezkoa izango da gutxienez sei hilabete pasatzea funtzionarioa zerbitzu aktiboan berriz hasi denetik eszedentzia aldi berrira arte.

reincorporación al servicio activo hasta el comienzo del nuevo período de excedencia.

5. El personal de administración y servicios en situación de excedencia especial tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupase, pero no devengará derechos económicos. A efectos de antigüedad se le computará todo el tiempo que permanezca en tal situación, y a efectos de derechos pasivos se estará a lo que disponga la normativa del régimen de previsión social al que esté acogido.

6. La excedencia especial deberá solicitarse a través del Registro General de la Universidad Pública de Navarra con una antelación mínima de quince días a la fecha de efectos, adjuntando documentación válida en derecho que acredite el supuesto de hecho.

Artículo 47. Excedencia voluntaria.

1. Procederá declarar la excedencia voluntaria, a petición del personal funcionario, en los siguientes casos:

a) Cuando pase a prestar servicios en otra Administración Pública o entidad con personalidad jurídica propia dependiente de una Administración distinta de la Universidad Pública de Navarra, así como cuando se encuentre prestando servicios con carácter fijo en otra Administración Pública en el momento de la toma de posesión.

Asimismo, el personal funcionario que obtenga otro puesto de trabajo diferente, de igual o distinto nivel, dentro de la Universidad Pública, a excepción de quienes constituyan jefatura o dirección de unidad orgánica, deberá optar por uno de ellos y podrá solicitar la declaración de excedencia voluntaria en el otro puesto de trabajo.

b) Para desempeñar cargos directivos en partidos políticos u organizaciones sindicales o profesionales que sean incompatibles con el ejercicio de la función pública.

c) Por interés particular, con reserva de la plaza de origen durante los primeros dieciocho meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y que la persona interesada acredite haber permanecido en servicio activo o situación asimilada, como mínimo, durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud.

2. La excedencia voluntaria se entenderá concedida, en todo caso, por tiempo indefinido.

5. Eszedentzia berezian dauden administrazio eta zerbitzuetako langileek eskubidea dute beren lanpostua gordetzeko, baina ez dute eskubide ekonomikorik sortuko. Antzinasunari dagokionez, egoera horretan dauden denbora guztia hartuko da kontuan, eta eskubide pasiboei dagokienez, berriz, aplikagarri zaien gizarte segurantzaren erregimeneko araudiak xedatutakoa beteko da.

6. Eszedentzia berezia edukitzeko eskaera Unibertsitateko Erregistro Orokorrean egin behar da, ondorio eguna baino 15 egun lehenago gutxienez, eta egitatezko arrazoia egiaztatzen duen eta zuzenbidean baliozkoa den dokumentazioa erantsi behar zaio.

47. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

1. Zilegi izango da funtzionarioak borondatezko eszedentzia egoeran deklaratzeko, kasu hauetan:

a) Beste administrazio publiko batean edo nortasun juridiko berekia duen zuzenbide publikoko entitate batean zerbitzuak ematen hasten denean edo karguaz jabetzeko unean beste administrazio publiko batean modu finkoan zerbitzuak ematen ari denean.

Nafarroako Unibertsitate Publikoaren barnean beste lanpostu bat erdietsi duten funtzionarioek, maila berekoa bada edo ez bada ere, unitate organiko bateko buru edo zuzendari direnak ez beste guztiek, lanpostuetako bat aukeratu beharko dute, eta borondatezko eszedentzian deklaratu ditzatela eskatu beharko dute beste lanpostuan.

b) Alderdi politikoetako edo erakunde sindikal edo profesionaletako zuzendari izateko, funtzio publikoan jardutearekin bateragarria bada.

c) Funtzionarioaren interesagatik, jatorrizko lanpostua gordeko zaio lehen hemezortzi hilabeteetan, baldin eta zerbitzuaren beharrek uzten badiote, eta interesdunak egiaztatzen badu zerbitzu aktiboan edo horren pareko egoera batean aritu dela eszedentzia eskaera aurkeztu aurreko bi urteetan gutxienez ere.

2. Borondatezko eszedentzia aldi mugagabe baterako ematen dela ulertuko da kasu guztietan.

3. Salvo en caso de necesidad debidamente justificada, el personal funcionario en situación de excedencia voluntaria no podrá solicitar su reincorporación al servicio activo hasta que hayan cumplido un año en dicha situación. Una vez acordada la reincorporación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de un mes. De no hacerlo así, perderá su condición de tal.

4. El personal funcionario en situación de excedencia voluntaria conservarán el nivel, grado y antigüedad adquiridos, pero no devengarán derechos económicos ni les será computado a ningún efecto el tiempo de permanencia en tal situación.

5. En los casos contemplados en las letras b) y c) del apartado 1, la excedencia voluntaria deberá solicitarse a través del Registro General de la Universidad Pública de Navarra con una antelación mínima de quince días a la fecha de efectos.

CAPÍTULO IX

Medidas de protección integral contra la violencia de género aplicable a las empleadas de administración y servicios.

Artículo 48. Excedencia por razón de violencia contra las mujeres.

1. Las empleadas que hayan sufrido violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma. La empleada interesada podrá solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que les sea de aplicación.

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrán autorizar prórrogas por periodos de tres meses, hasta un máximo total de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a

3. Behar bezala justifikatutako beharraren kasuan izan ezik, borondatezko eszedentzian dauden funtzionarioek ezin izango dute zerbitzu aktiboan berriz hasi egoera horretan urtebete pasatzen duten arte. Lanera itzuliko dela adostutakoan, hilabeteko epean hasi behar du berriz lanean. Bestela, funtzionario izateari utziko dio.

4. Borondatezko eszedentzian dauden funtzionarioek lortutako maila, gradua eta antzintasuna gordeko dute, baina egoera horrek ez du eskubide ekonomikorik sortuko, eta egoera horretan pasatutako denbora ez zaie inolaz ere kontuan hartuko.

5. 1. idatz-zatiko b) eta c) letretan jasotako kasuetan, eskaera Unibertsitateko Erregistro Orokorrean aurkeztu behar da, ondorio eguna baino 15 lanegun lehenago, gutxienez.

IX. KAPITULUA

Genero indarkeriaren aurkako babes osoko neurriak, administrazio eta zerbitzuetan lan egiten duten emakumezkoen aplikagarriak

48. artikulua. Eszedentzia emakumeen kontrako indarkeriagatik.

1. Genero indarkeria jasan duten langile emakumezkoek, babesaren edo gizarte laguntza osoaren eskubidea gauzatzeko, eszedentzia eskatzeko eskubidea dute, eta ez da nahitaezkoa izango zerbitzua ematen aldean aurretik gutxienerako denbora tarte bat ematea, ezta galdagarria ere zerbitzuan gutxienerako epe batez lanean aritu izana. Langile emakumezko interesdunak noiznahi izango du aukera eskatzeko zerbitzu aktiboan berriz hasi nahi duela.

2. Lehen sei hilabeteetan, eskubidea izango du lehengo lanpostua gorde diezaioten, eta denboraldi hori kontuan hartuko da antzintasunerako, karrerarako eta aplikagarri zaion gizarte segurantzaren erregimeneko eskubideetarako.

3. Jardun judizialek hala eskatzen badute, hiru hilabeteko luzapenak baimendu ahalko dira, gehienez ere hemezortzi hilabeteraino, gorago aipatutako ondorio berekin, emakumeen

fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por menor a cargo.

5. La empleada interesada deberá solicitar la declaración de esta excelencia con una antelación mínima de 7 días hábiles a la fecha de efectos acompañando la siguiente documentación:

-Certificación expedida por los servicios sociales competentes acreditativa de su condición de víctima de género o, en su caso, resolución judicial justificativa de dicha condición.

-En los supuestos de prórroga de efectos deberá acompañarse la resolución judicial que acredite la necesidad del mantenimiento de la situación administrativa declarada.

Artículo 49. Traslado por razón de violencia contra las mujeres.

Las empleadas que hayan sufrido violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios podrán solicitar del Rector o Rectora el traslado a un puesto de trabajo de otra localidad. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.

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

Artículo 50. Jornada laboral en situaciones de violencia contra las mujeres.

Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia contra las mujeres, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o de otras formas de

kontrako indarkeria jasan dutenak babesteko eskubidea bermatzeko.

4. Eszendentziaren lehen bi hilabeteetan, langileak eskubidea izango du ordainsariak oso-osorik jasotzeko, eta hala badagokio, ardurapean adingabe bat izateagatik familia-prestazioak jasotzeko ere bai.

5. Langileak eszedentzia horretan dagoela deklaratzeko eskatu behar du ondorio eguna baino 7 egun baliodun lehenago, eta dokumentazio hau aurkeztu behar du:

-Gizarte zerbitzu eskudunek emandako ziurtagiria, genero indarkeriaren biktima dela egiaztatzen duena, edo hala badagokio, egoera hori egiaztatzen duen ebazpen judiziala.

-Ondorioak luzatzen diren kasuetan, deklaraturako administrazio egoerari eusteko beharra egiaztatzen duen ebazpen judiziala ere aurkeztu beharko da.

49. artikulua. Beste lanpostu batera lekualdatzea emakumeen kontrako indarkeriagatik.

Genero indarkeria jasaten duten eta zerbitzu ematen ari diren herriko lanpostua uztera behartua dauden langileek zilegi dute errektoreari eskatzea beste herri bateko lanpostu batera lekualdatzea. Lekualdaketa hori nahitaezkoa izango da.

Genero indarkeriarekin zerikusia duten jarduera eta prozeduretan, interesdunen intimitatea babestuko da, batez ere beren, bere ondorengoen eta beren zaintzapean daudenen datu pertsonalak.

50. artikulua. Lanaldia emakumeen kontrako indarkeria egoeretan.

Emakumeen kontrako indarkeria jasaten duten langileen lanerako hutsegiteak, osoak edo partzialak, justifikatutzat emango dira, arretako gizarte zerbitzuek edo osasun zerbitzuek, dagokionaren arabera, ezartzen dituzten denboran eta baldintzetan.

Halaber, emakumeen kontrako indarkeria jasaten duten langileek, babesa edo gizarte laguntza osoaren eskubidea gauzatzeko, lanaldi murrizketa eskatzeko eskubidea dute, proportziosko ordainsari murrizketarekin, edo lanaren denbora berrantolatzeke, ordutegia

ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. En lo no previsto en el presente Reglamento, será de aplicación lo establecido, con carácter general, para el personal de las Administraciones Públicas de Navarra.

Segunda. Los permisos y licencias previstos en el presente Reglamento, referidos a los hijos e hijas, resultarán de aplicación en los mismos términos al personal respecto de las personas sobre las que tengan reconocida la condición de tutor o tutora legal.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. La entrada en vigor del presente Reglamento no afectará a los permisos, licencias o reducciones de jornada cuyo ejercicio se hubiera iniciado con anterioridad a la misma.

Segunda. Una vez entre en vigor el presente Reglamento el personal dispondrá íntegramente de la bolsa de horas anual para la conciliación prevista en el artículo 15.2 para su disfrute en el tiempo restante del año en curso.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Queda derogado el Acuerdo sobre el régimen de vacaciones, permisos, licencias, jornadas y excedencias del personal de administración y servicios, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de febrero de 2003.

DISPOSICION FINAL

Única. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad Pública de Navarra.

egokituz edo lan denbora berrantolatzeko aplikagarri den beste moduren bat erabiliz, kasu horietarako ezartzen diren baldintzetan.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Arautegi honetan aurreikusi gabeko alderdiei dagokienez, Nafarroako Administrazio Publikoko langileentzat oro har ezarritakoa aplikatu behar da.

Bigarrena. Arautegi honetan seme-alabei dagokienez ezarritako baimenak eta lizentziak baldintza beretan aplikatu behar zaizkie langileei, legezko tutoretzapean aitortuta dituzten pertsonei dagokienez.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehena. Arautegi honek indarra hartzeak ez du eraginik izango indarraldia hasi baino lehen erabiltzen hasitako baimenetan, lizentzietan edo lanaldi murrizketetan.

Bigarrena. Arautegi honek indarra hartzen duenean, langileek urteko ordu poltsa osotasunean erabilgarri edukiko dute, 15.2 artikuluan aipatzen den lan-bizitza eta familia bateragarri egiteko, eta urte osoan gelditzen den denboran ordu horiek hartzeko.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Bakarra. Indargabetuta gelditzen da Gobernu Kontseiluaren 2003ko otsailaren 27ko Erabakia, Nafarroako Unibertsitate Publikoko administrazio eta zerbitzuetako langile funtzionarioen opor, baimen, lizentzia, lanaldi eta eszedentzien araubidea onesten duena.

AZKEN XEDAPENA

Bakarra. Arautegi honek Nafarroako Unibertsitate Publikoko Gobernu Kontseiluak onesten duen egunaren biharamunean hartuko du indarra.