

## Bestelako Xedapenak

### JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

1790

EBAZPENA, 2009ko otsailaren 16koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena. Honen bidez ebatzen da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Lan Legepeko hitzarmen kolektiboaren erregistratu, gordailatu eta argitaratzea (hitzarmenaren kode zenbakia: 8600050).

#### AURREKARIAK

Aipatutako hitzarmen kolektiboari buruzko derrigorrezko dokumentazioa 2009ko otsailaren 2an aurkeztu zuten, Zuzendaritza honetan, Enpresa Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak -langileen ordezkapenean-.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

**Lehenengoa.**— Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 19ko BOEn argitaratua), Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko (2005eko urriaren 27ko EHAA) 17.f) artikulua xedatutakoaren arabera, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak (1981eko apirilaren 2ko EHAA) eta hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzko maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak (1981eko ekainaren 6ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

**Bigarrena.**— Sinatutako hitzarmen kolektiboak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT:

**Lehenengoa.**— Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

**Bigarrena.**— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko otsailaren 16a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

## Otras Disposiciones

### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1790

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2009, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación (código de convenio n.º 8600050).

#### ANTECEDENTES

El día 2 de febrero de 2009 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, en representación de las y los trabajadores.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**— La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.f) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (BOPV de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

**Segundo.**— El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

#### RESUELVO:

**Primero.**— Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

**Segundo.**— Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 16 de febrero de 2009.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA,  
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILEKO LAN  
LEGEPEKO LANGILEENTZAKO XI. HITZARMEN  
KOLEKTIBOA

LEHENENGO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA  
EREMUAK. ORDEZKO ZUZENBIDEA

**1. artikulua.**– Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko da.

**2. artikulua.**– Langileak.

Hitzarmen honek honako langile hauek hartzen ditu: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari atxikitako lan-legepeko kontratua izanda, hitzarmen honetan aurreikusten diren kategorietako batean, Haur eta Lehenengo Hezkuntzako ikastetxe publikoetan, Hezkuntza Bereziko ikastetxe berezietan, Bigarren Hezkuntzako institutuetan, Lanbide Heziketako ikastetxeetan eta Sail honetako lurralde-ordezkaritzetan lan egiten duten langileak, ondorengoak izan ezik:

- a) Irakasleak.
- b) Administrazio Orokorreko langileak.
- c) Hezkuntza bereziko lan-legepeko irakasleak.

**3. artikulua.**– Indarraldia.

Hitzarmen honek 2008ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioak izango ditu, 46. artikuluan jasotakoan izan ezik. Hitzarmen hau 2009. urteko abenduaren 31 arte luzatuko da.

**4. artikulua.**– Ordezko zuzenbidea.

Hitzarmen honetan aurreikusten eta arautzen ez den gutzirako, Langileen Estatutuari eta aplikatu ahal diren gainerako lege-xedapenei eta araudiei egingo zaie kasu.

II. KAPITULUA  
HITZARMENA SALATZEA ETA LUZATZEA

**5. artikulua.**– Hitzarmena salatzea eta luzatzea.

Hitzarmen hau urtez urte luzatuko da 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta kontratua isilbidez berrituko da, izenpetzen duten alderdietakoren batek berariaz salatzen ez badu.

XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL  
GOBIERNO VASCO

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
ÁMBITOS. DERECHO SUPLETORIO

**Artículo 1.**– Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

**Artículo 2.**– Ámbito Personal.

Quedará afectado por este Convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que preste sus servicios, en alguna de las categorías previstas en el presente Convenio, en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, centros específicos de Educación Especial, institutos de Educación Secundaria, centros de Formación Profesional y delegaciones territoriales de dicho Departamento, a excepción de:

- a) Personal docente.
- b) Personal del sector de Administración General.
- c) Personal laboral educativo de Educación Especial.

**Artículo 3.**– Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Salvo en lo dispuesto en el artículo 46 del presente convenio, los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2008. La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2009.

**Artículo 4.**– Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren aplicables.

CAPÍTULO II  
DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

**Artículo 5.**– Denuncia y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2010, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes.

### III. KAPITULUA HITZARMENAREN BATZORDE PAREKIDEA

#### 6. *artikulua*.– Batzorde Parekidea.

1.– Hitzarmen hau sinatzen denean, Batzorde Parekidea eratuko da. Batzordeak zeregin hauek izango ditu: itundutakoa interpretatzea, aztertzea eta betetzen dela zaintzea, bai eta, halaber, tresna juridiko hau eta bere eranskinak osatzen dituzten gaien jarraipena egitea eta garatzea, hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, administrazioako erakundeei eta erakunde judizialei legeek eman dizkieten eskumenei kalterik egin gabe.

2.– Batzorde Parekideak hamabi kide izango ditu gehenez ere; eta kide horiek Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila eta hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuak ordezkaturiko dituzte, proportzio berean. Sindikatu bakoitzaren presentzia eta boto kualifikatua sindikatu bakoitzak duen ordezkartza ofizialari dagokiona izango da. Batzordea ahalik eta hoberen ibil dadin, Langileria-aren Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat hautatuko da, eta teknikari horrek idazkari-lanak egingo ditu.

3.– Batzorde Parekidearen ohiko bilerarako deia bi hilabetean behin egingo da. Ohiz kanpoko bilerei dago-kienez, alderdiek idatziz eta, gutxienez, bilera egin baino bost egun lehenago egin behar dute eskaera (nolanahi ere, bi alderdiek bilera premiazkoa dela jotzen badute, epe hori laburragoa izan daiteke), eta argi eta garbi adierazi behar dituzte bileran azertu nahi dituzten gaiak.

4.– Batzorde Parekideak hartzen dituen erabakiak –eta dagozkien aktak– hitzarmenaren eranskin modura hartuko dira.

5.– Hezkuntza Sailak behar diren neurriak hartuko ditu Batzorde Parekidearen erabakiak interesdunei jakinarazteko.

6.– Bi alderdiek, lehenengo eta behin, Batzorde Paritarioari azertu eta erabakitzeke utzi beharko dizkiote honako hitzarmen honen ulertze, indarraldi eta ezartzeari buruzko auzi eta desadostasun guztiak, baita hitzarmenak ukitzen dituen langileen beste edozein lan-arazoren gainekoak ere.

Batzorde Paritarioa ados jarriko ez balitz, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango dute. Hala eginez gero, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, eta ados jartze aldera, zortzi egun balioduneko epean bitartekaria edo adiskidetzalea izendatuko da bi aldeek proposatzen duten hirukotetik.

Sindikaturako gehiengoak ados badago Administrazioak aldebakarreko egintzaren ondorioz hitzarmenari kalte larria eragin diola, gehiengo horrek bilera berezi bat egiteko eskatu ahal izango dio Batzorde Paritarioari eta honek hiru egun balioduneko epea izango du gehie-

### CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

#### *Artículo 6.*– Comisión Paritaria.

1.– A la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales correspondientes.

2.– La Comisión Paritaria, estará integrada, en igual proporción, por un máximo de doce miembros, en representación del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de todas las Centrales Sindicales que firmen este Convenio. La presencia y voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un Técnico o una Técnica de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario o Secretaria.

3.– La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente con carácter bimensual. En supuestos de carácter extraordinario, se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de cinco días (plazo que podrá ser inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone.

4.– Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio.

5.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

6.– Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del Acuerdo de aquellas, así como otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en su ámbito.

Si no se alcanzare acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto, en el plazo de ocho días hábiles se designará el o la correspondiente mediador-mediadora o conciliador-conciliadora de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Cuando la mayoría de la parte sindical considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el convenio, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a

nez. Ikasturte bakoitzean, ezin izango da hiru aparteko bilera baino gehiago egin.

#### IV. KAPITULUA LANA ANTOLATZEA

##### **7. artikulua.**– Lana antolatzea.

Lana antolatzea eta diziplina jartzea, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ahalmena da, horrela ezartzen baitute Langileen Estatutuak eta dauden edo argitaratu daitezkeen gainerako lege-xedapenek, eta, orobat, hitzarmen honen eraginpean dauden langileek lan egiten duteneko ikastetxeetan aplikatu daitezkeen xedapenek.

Hezkuntzako Administrazioak lan-kontratuaren araberako agintzen dizkien zerbitzuak egin beharko dituzte langileek, egutegiko urte osoan edo, kontratua urtebete baino laburragoa bada, kontratuak dirauen bitartean, hitzarmen honetako artikuluetan aipatzen diren jaiegutuetan eta oportuetan izan ezik.

#### BIGARREN TITULUA LANGILEEI BURUZKOA

##### I. KAPITULUA LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA

**8. artikulua.**– Langileen sailkapena, burutzen dituzten zereginen arabera.

1.– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileak II. eranskinean ageri diren mailetan sailkatuko dira, egiten duten lana aintzat hartuta. Bigarren eranskin horretan adierazten dira maila dagozkien definizioak.

2.– Zehazten diren kategoriak aipamena egiteko baizik ez dira, eta horrek ez du esan nahi guztiek beteta egon behar dutenik, ikastetxeko jardueraren beharrak edo kopuruak ez badu horrelakorik eskatzen, eta indarrean dauden xedapenek ez badute nahitaez eskatzen irakaskuntzako maila, gradu edo modalitate bakoitzera. Nolanahi ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak zehaztuko ditu zerbitzu eta ikastetxe bakoitzera behar diren langileak.

**9. artikulua.**– Langileen sailkapena, egonaldiaren arabera.

1.– Zerbitzuko egonaldiaren arabera, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen artean, langile finkoak, zerbitzua etenka edo zikloka egiten duten aldizkako langile finkoak eta iraupen jakineko kontratua duten langileak bereizten dira.

2.– Iraupen jakineko kontratua duten langileen artean, bitarteko langileak eta behin-behineko langileak bereizten dira.

partir de su solicitud. No podrán celebrarse más de tres reuniones extraordinarias por curso escolar.

#### CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### **Artículo 7.**– Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en consonancia con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias o que puedan publicarse, así como las aplicables a los centros en que prestan servicios las trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa, durante todo el año natural o por el tiempo de contrato, si este fuese de menor duración, salvo fiestas laborables y vacaciones señaladas en el artículo de este Convenio.

#### TÍTULO SEGUNDO DEL PERSONAL

##### CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA

**Artículo 8.**– Clasificación del personal por realización de funciones.

1.– El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, conforme a las funciones que realiza, en las categorías que figuran en el anexo II de este Convenio. En dicho anexo II se expresan las definiciones correspondientes a las distintas categorías.

2.– Las categorías especificadas son enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad de los centros no lo requieren y las disposiciones vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de la enseñanza. En cualquier caso, será el Departamento de Educación, Universidades e Investigación el que determine la plantilla necesaria para cada servicio y centro.

**Artículo 9.**– Clasificación del personal por razón de permanencia.

1.– Por razón de permanencia al servicio el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo, fijos discontinuos de ejecución intermitente o cíclica y personal contratado por duración determinada.

2.– Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal laboral de interinidad y el personal con contrato eventual.

3.– Langile kopuruaren eskakizunei erantzun nahi zaienean, aldi baterako kontratuak egingo dira, horretarako ezarritako ratioak aplikatuz, ikasturte bakoitzerako premiak aldakorrak izaten baitira.

Kontratu-mota honen iraupena bederatzi hilabetea izango da gehienez, hamabi hilabete epean, kontratu hori egitea eragin zuen gertaera jazotzen den egunetik hasita. Hori guztia Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan jasotako habilitazioaren arabera egingo da, horrek aukera ematen baitu sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez kontratu-mota horrekin kontratazko irizpideak finkatzeko.

**10. artikulua.**– Plantilla.

Administrazioak erregularizatu egingo du egungo langile-plantilla; horretarako, zuzenean kudeatzen diren eta janaria «in situ» prestatzen duten jantokiak dituzten ikastetxeetan sukaldeko langileak jarriko ditu. Ildo horretatik, 2008-2009 ikasturtean borondatezko lekualdatze-lehiaketa egingo da lanpostu horiek betetzeko.

Halaber, langile kopuru hori handitzeko jarduketak egingo dira, aurreko paragrafoan deskribatutako tipologiako ikastetxeetan aurrerantzean egon litezkeen premiei erantzutearen ondorioz.

Gainera, Batzorde Paritarioak hezkuntza-sisteman dauden premiak aztertuko ditu urtero, beharrezkotzat jotzen bada langile kopurua egokitzeko, edo aldi baterako kontratazio jakin batzuk finkatzeko, horiek lanpostuen zerrendan sartuta.

Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den uanean aurrekontuan dagoen langileen ordutegi-kredituari eustea bermatzen da.

II. KAPITULUA  
LANGILEEN KONTRATAZIOA, PROBALDIA,  
LEKUALDAKETAK, KARGUA UZTEA ETA  
ERRETIROA

**11. artikulua.**– Kontratazioa.

Langile berriak hartzeko, Autonomia Erkidego honetako Administrazioak langileak kontratazko ezarri dituen arau orokorrak bete behar dira. Halakorik ezean, kontratazioaren arloan legeek xedatzen dutena beteko da.

Lan-kontratua, modalitatea zeinahi ere den, idatziz gauzatuko da, eta hiru aletan egingo da. Kontratuan parte hartzen duen alderdi bakoitzak ale bana izango du, eta bestea eskumena duen erakundearentzat izango da.

3.– Los contratos eventuales se celebrarán cuando se trata de atender las exigencias de dotación de personal en aplicación de los ratios establecidos al efecto, considerando que las necesidades de cada curso escolar son variables.

La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, desde la fecha en que se produjo la causa que justifique su utilización. Y ello conforme a la habilitación del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que permite que por convenio colectivo sectorial se establezcan los criterios de contratación en esta tipología contractual.

**Artículo 10.**– Plantilla.

La Administración procederá a la regularización de la presente plantilla del personal, mediante la dotación de cocineros y cocineras a los centros con comedores de gestión directa y elaboración de la comida «in situ». En este sentido en el curso escolar 2008-2009 se realizará un concurso de traslados voluntario que permita cubrir dichas plazas.

Asimismo, se realizarán las actuaciones tendentes al incremento de dicha plantilla como consecuencia de dar respuesta a las necesidades que en adelante pudieran existir en centros de la tipología descrita en párrafo anterior.

Asimismo, la Comisión Paritaria, anualmente, estudiará el conjunto de las necesidades de limpieza y cocina existentes en el sistema educativo, al objeto de si ello se considera necesario, proceder a la adecuación de la plantilla existente o a la consolidación de determinadas contrataciones temporales, incluyéndolos en la relación de puestos de trabajo.

En cualquier caso, se garantiza el mantenimiento del crédito horario de la plantilla presupuestaria existente en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

CAPÍTULO II  
CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA,  
TRASLADOS, CESE Y JUBILACIÓN  
DEL PERSONAL

**Artículo 11.**– Contratación.

La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas generales sobre contratación de trabajadores y trabajadoras establecidas por esta Administración Autónoma y, en su defecto, por lo dispuesto legalmente en materia de contratación.

El Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberá formalizarse por escrito y por triplicado quedándose un ejemplar cada parte contratante y otro el Organismo competente.

**12. artikulua.**– Probaldia.

Sartu berri diren langile finko guztiek probaldi bat izango dute, gehienez ere egutegiko hamabost eguneko.

Probaldian, langileak eta Hezkuntza Sailak askatasun osoz suntsiaraz dezakete kontratua, aurretik oharpenik egin gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Lan-kontratu finkoa egin ez zaion langileari, finkoa izatea lortzen duenean, lanean aritutako egun guztiak balioztatuko zaizkio probaldirako eta antzinatasunerako.

**13. artikulua.**– Lekualdatze-lehiaketa.

1.– Lan-legepeko langile finkoek urtero lekualdatze-lehiaketan parte hartu ahal izango dute lanpostu hutsak edo berriak eskuratu ahal izateko.

2.– Eskaintzen diren lanpostuetarako hitzarmen honen aplikazio-esparruan dauden langile finko guztiak lehiatu ahal izango dira.

Lanpostu bera hartzeko langile bat baino gehiago aurkezten bada, Batzorde Parekideak baremo bat egingo du, honako irizpide hauek kontuan izanik:

- 1) Ikastetxean soberan dagoen langilea.
- 2) Antzinakotasuna enpresan.
- 3) LEZ-Sartzeko oharra.
- 4) Adinez nagusia izatea.

Kasu guztietan, lehenetsun osoa izango dute eskaintako lanpostuaren izaerari dagokion kategoria duten langileek, eta kategoria ezberdina duten langileen eskabideek izaera ordezkatzailerako izango dute.

3.– Eskabideak dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzan aurkeztu beharko dira, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara zuzenduko dira.

Garbitzaile-mailatik sukaldako mailara igarotzeko, ezinbestekoa izango da eskaerarekin batera janari-erabiltzaile txartela aurkeztea.

4.– Lehiaketa amaitu ondoren, sistema horren bidez destinoa lortu duten langileek derrigorrez bete beharko dute lortutako lanpostua. Lanpostua lehiaketa bidez lortu dutenek ezingo dute beste batean parte hartu, lanpostu berria betetzen denetik bi urte igarotzen diren arte.

**14. artikulua.**– Lana uztea.

Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi beharko diote, idatziz eta lana utzi baino hamabost egun lehenago aurre-abisua egin. Aurre-abisua garaiz eta behar bezalako forman

**Artículo 12.**– Período de Prueba.

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba, cuya duración máxima de quince días naturales

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador y la trabajadora como el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán todos los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad.

**Artículo 13.**– Concurso de Traslados.

1.– El personal laboral fijo contará anualmente con un concurso de traslados en los que se ofertarán los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación.

2.– Podrán concurrir a las plazas que se oferten todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

En el caso de que haya más de un trabajador o trabajadora que aspire a la plaza, se seguirá un baremo a desarrollar por la Comisión Paritaria que prioritariamente ha de atender en su elaboración a los criterios siguientes:

- 1) Trabajadora o trabajador excedentario en su centro.
- 2) Antigüedad en la empresa.
- 3) NRP-Nota de Acceso.
- 4) Mayor edad.

En todos los casos, tendrá prioridad absoluta el personal cuya categoría corresponda a la naturaleza de la plaza ofertada, teniendo carácter subsidiario las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a categoría distinta.

3.– Las solicitudes, que habrá de presentarse en la Delegación Territorial de Educación correspondiente, estará dirigida a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Para el paso de la categoría de limpieza a la de cocina será ineludible presentar junto con la solicitud el carnet de manipulador de alimentos.

4.– Una vez finalizado el concurso, los trabajadores y trabajadoras que hubieran obtenido destino por este sistema habrán necesariamente que ocupar la plaza que se ha conseguido. Quienes obtengan plaza por concurso no podrán volver a tomar parte en uno nuevo hasta que hayan transcurrido dos años desde la toma de posesión del nuevo puesto.

**Artículo 14.**– Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Educación, Universidades e Investigación por escrito, con un preaviso de quince días. Recibido el preaviso, en tiempo

hartuz gero, lan-harremana bukatzeko likidazioa egin beharko zaio langileari, eta likidazioa egin eta hurrengo hilabetean ordaindu beharko zaio.

Behin-behineko langileek kontratua bukatzean utziko dute kargua, itundutako epea edo luzapenarena bukatu delako. Bitarteko langileek ordezkatzen duten titularra lanera itzultzean edo araudi espezifikoaren araberan lanpostua betetzen denean utziko dute kargua.

### **15. artikulua.**– Erretiroa.

1.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak 65 urterekin erretiratuko dira. Adin hori betetzen denean hasiko da, hain zuzen ere, erretiroa. Prestaziorako eskubidea izateko behar den gabe-aldia bete ez badu, langileak lanean jarraitu ahal izango du, prestaziorako eskubidea izan arte.

2.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak ordezkoen kontratuak egingo ditu partzialki erretiratutako langileak ordezkatzeko. Horientzat Hezkuntza Sailko langileen hitzarmen kolektiboa da aplikatzekoa.

Erretiro partziala –eta ondoriozko ordezko kontratua– gauzatzeko baldintzak enpresaren eta partzialki erretiratutako langileen artean adostuko dira.

Ordezko kontratuak erretiro partzialak irauten duen denbora iraungo du, eta beti ere erretiratu partzialak 65 urte betetzen dituen unean iraungiko da.

Partzialki erretiratzen den langileak, une oro, indarrean den legeriak kotizaziopeko pentsioa sortzeko eskatutako eskakizun orokorrak bete beharko ditu.

Eskabidea eskakizun horiek betetzen diren unean egingo da. Nolanahi ere, erretiro partziala eskatzen duen langileak uko egin ahal izango dio eskabideari kontratua ordezkoari esleitu aurretik.

Ordezkoaren lanaldi-portzentajea % 100ekoa izango da. Ordezko kontratuak betetzeko sistema une bakoitzean indarrean den legerian eta hitzarmen kolektibo honetako ordezkapen-araudian ezarritakoa izango da.

Administrazioak ordaindu beharreko ordainsariak –bai erretiratu partzialari, bai ordezkoari– lan egiten den kategoriarako hitzarmen kolektiboan onartutakoen zati proportzionala –lanaldiaren arabera– izango dira, urtero aplikatzen diren soldata-igoerak barne. Urteko ordainsaria hamabi soldatako ordainketa proportzionalen eta aparteko bi ordainsariren bidez egingo da.

y forma, se realizará al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso. El del personal laboral interino, tendrá lugar cuando se reintegre la o el titular a quien sustituye la trabajadora o el trabajador interino o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica.

### **Artículo 15.**– Jubilación.

1.– Se establece la edad de jubilación de las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la prestación correspondiente se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.

2.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación formalizará contratos de relevo para la sustitución de trabajadoras y trabajadores laborales jubilados parcialmente a los que es de aplicación el Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Las condiciones en las que se materializará la jubilación parcial y -el consiguiente contrato de relevo- se adoptará de común acuerdo entre empresa y las trabajadoras y trabajadores jubilados parcialmente.

El contrato de relevo durará el tiempo en que dure la jubilación parcial, extinguiéndose en todo caso en el momento en que la o el jubilado parcial alcance la edad de 65 años.

El trabajador y la trabajadora que se jubila parcialmente deberá cumplir, en cada momento, los requisitos generales exigidos para causar pensión contributiva por la legislación vigente.

La solicitud se realizará en el momento en que se cumplan dichos requisitos. En cualquier caso la trabajadora o el trabajador que solicita la jubilación parcial podrá desistir de su solicitud con anterioridad a la adjudicación del contrato a el o a la relevista.

El porcentaje de dedicación del o la relevista será del 100%. El sistema de cobertura de los contratos de relevo será el establecido -en cada momento- en la legislación vigente y en la normativa de sustituciones del presente convenio colectivo.

Las retribuciones a abonar por la Administración –tanto a el jubilado o jubilada parcial como a el o la relevista– serán la parte proporcional –de arreglo a su dedicación– de las reconocidas en convenio colectivo para la categoría con la se trabaja, con los incrementos salariales que se apliquen en cada año. Se procederá al prorrateo de la retribución anual en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

## HIRUGARREN TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK  
ETA ESZEDENTZIAKI. KAPITULUA  
LANALDIA**16. artikulua.**– Lanaldia.

Lanaldi-erregimen hau ezartzen da:

Garbitzaileak	1.592 ordu.
Sukaldaria	1.580 ordu.
Sukaldeko langileak	1.580 ordu.
liburuzaina	1.592 ordu.
Idazkaria/administraria	1.592 ordu.
Administrazioko burua	1.592 ordu.
Administraria	1.592 ordu.
Administrari ofiziala	1.592 ordu.
Administrari laguntzailea	1.592 ordu.
Administrari laguntzailea	1.592 ordu.
Lehen mailako ofiziala	1.592 ordu.
Atezain-zaintzailea	1.592 ordu.
Biltegizaina	1.330 ordu.
Kualifikaziorik gabeko langileak	1.592 ordu.

Hitzarmen honetan itundutako iraupena ez duten lanaldi murriztuko kontratuak egin ahal izango dira, ikastetxearen premien arabera. Langile horrek jasoko duen soldata kontratatu diren orduen heinekoa izango da.

Edozein kasutan ere, asteko lanaldia ikastetxearen egutegiari eta urteko lanaldiari egokitu beharko zaio.

Aldizkako langile finkoen urteko lanaldia 1.354 ordukoa izango da, bederatzi hilabeteko prestazio-aldian, eta 1.480 ordukoa hamar hilabeteko prestazio-aldian.

Eskola-jantokietan laguntzeko egindako behin-behineko kontratuak 10, 15, 20, 25, 30, 35 eta 40 ordukoak izan daitezke astean, ondorio horretarako ezarritako ratioei jarraiki.

## TÍTULO TERCERO

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y  
EXCEDENCIASCAPÍTULO I  
JORNADA DE TRABAJO**Artículo 16.**– Jornada.

Se establece el siguiente régimen de jornada:

Personal de Limpieza	1.592 horas
Cocinero o Cocinera	1.580 horas
Personal de Cocina	1.580 horas
Bibliotecario o Bibliotecaria	1.592 horas
Secretario/a / Administrador/a	1.592 horas
Jefe/a de administración	1.592 horas
Administrativo/a	1.592 horas
Oficial Administrativo	1.592 horas
Auxiliar Administrativo/a	1.592 horas
Técnico de Mantenimiento	1.592 horas
Oficial de primera	1.592 horas
Portero-Vigilante	1.592 horas
Almacenero o Almacenera	1.330 horas
Personal no cualificado	1.592 horas

Podrá contratarse personal con jornada reducida de distinta duración a las pactadas en este Convenio, en función de las necesidades del centro, percibiendo su retribución en proporción al número de horas contratadas.

La jornada semanal se adecuará, en todo caso, al cumplimiento del calendario del centro en que presta servicios y su jornada anual.

La jornada anual del personal fijo discontinuo será de 1.354 horas, en un periodo de prestación de nueve meses y 1.480 horas en un periodo de prestación de diez meses.

Los contratos eventuales de apoyo en los comedores escolares podrán ser de 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 horas semanales conforme a los ratios establecidos al efecto.



**17. artikulua.**– Lan-egutegia.

Honako irizpideak hartuko dira kontuan lan-egutegian:

a) Urteko lan eraginkorraren zenbaketa (irailaren 1etik abuztuaren 31ra) hitzarmenaren 16. artikuluan ezarritakoa izango da, langile bakoitzak hitzartuta duen asteko lanaldiaren arabera.

b) Sukaldeko langileak eta aldizkako langile finkoak izan ezik, langileak udako lanaldi trinkoan arituko dira uztailearen 1etik irailaren 15era bitartean. Lanaldi osoa duten langileen lanaldi trinkoa sei ordu eta erdikoa izango da, eta gainerakoentzat dagokien zati proportzionala izango da.

c) Sukaldeko eta autobusetako langileen zerbitzu-prestazioaren gehieneko epea irailaren 1etik ekainaren 30era artekoa izango da.

d) Honako hauek ez dira lanegunak izango:

- 1) Urteko igande guztiak.
- 2) Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.

3) Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako herriko jaiak.

4) Abenduaren 24a eta 31.

5) Urte osoko larunbatak errekuiperatutako jaitzat hartuko dira.

e) Aste Santuko oporraldian, ondoz ondoko 4 lanegunetan jai hartzeko eskubidea izango da.

f) Gabonetako eskola-oporraldian, ondoz ondoko 5 lanegunetan jai hartzeko eskubidea izango da.

g) Errekuiperatutako baimen-egun bat hartzeko eskubidea izango da, eta egun hori noiznahi hartu ahal izango da, beti ere zerbitzuko premiak beteta geldituz gero.

Sukaldeko langileentzat eta kontratu finko etena dutenentzat izan ezik –urteko lanaldiari eta egutegiari dagokienez berariazko baldintzak baitituzte-, berreskuratzeko baimen-egunak zortzi izan daitezke gehienez, lan-egutegian ezarritakoari kalterik egin gabe.

Halaber, errekuiperatutako beste baimen-egun bat egongo da, herriko jaiak oporraldietan edo lanik gabeko egunetan egokitzen diren ikastetxeetan.

h) Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek 2 egun libre gehiago izateko eskubidea izango dute seigarren hiruurtakoa bete ondoren, eta zortzigarrenetik aurrera, hiruurtako bakoitzeko egun bat gehiago izango dute.

i) Aldi baterako ezintasun batekin batera artikulua honen e) eta f) idatz-zatietan deskribaturiko aldiak suertatzen badira, oporraldia bitarteko langileak hartuko du. Aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langile titularrak ez du inongo konpentsaziorik izango.

**Artículo 17.**– Calendario laboral.

El calendario laboral estará sujeto a los siguientes criterios:

a) El cómputo de trabajo efectivo anual (1 de septiembre -31 de agosto) será el establecido en el artículo 16 del Convenio, dependiendo de la jornada semanal que cada trabajador o trabajadora tenga estipulada.

b) Salvo el personal de cocina y el personal fijo discontinuo, durante el periodo del 1 de julio a 15 de septiembre se practicará la jornada intensiva de verano, que para el personal que tenga una jornada completa se establece en seis horas y media y para el resto en la parte proporcional que corresponda.

c) El periodo máximo de prestación de servicios del personal de cocina y autobús discurre entre el 1 de septiembre y el 30 de junio.

d) Serán días no laborables:

- 1) Los domingos de todo el año.
- 2) Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- 3) Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Empleo y S. Social.
- 4) Los días 24 y 31 de diciembre.
- 5) Se considerarán festivos y recuperados los sábados de todo el año.

e) Durante las vacaciones escolares de Semana Santa, se tendrá derecho a disfrutar de 4 días laborables de forma ininterrumpida.

f) Durante las vacaciones escolares de Navidad, se tendrá derecho a disfrutar de 5 días laborables de forma ininterrumpida.

g) Un día de permiso recuperado, a disfrutar en cualquier fecha, siempre que queden cubiertas las necesidades de servicio.

Salvo al personal de cocina y el personal con contrato fijo discontinuo – que cuenta con condiciones específicas en cuanto a jornada anual y calendario-, los días de permiso recuperado podrán ampliarse hasta ocho, sin perjuicio de lo establecido en el calendario laboral.

Asimismo, existirá un día más de permiso recuperado, en aquellos centros de trabajo cuya fiesta local coincida con el periodo de vacaciones o día no laborable.

h) Los trabajadores y trabajadoras a quienes es de aplicación el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días de libre disposición adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

i) En el supuesto de coincidencia de una IT con los períodos descritos en los apartados e) y f) de este artículo será el personal interino quien disfrute de los mismos, no procediendo compensación alguna para el personal titular en situación de IT.

j) Ikasturte bakoitzeko lehenengo bi hilabeteen barruan, ikastetxeetako zuzendariak hitzarmen honek hartzen dituen langileen urteko lan-egutegia eta ordutegia bidaliko dituzte Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara, hark kontrola eraman eta, Batzorde Parekideari entzunik, onar dezan. Ordutegiak aldaketaren bat behar badu, Hitzarmenaren Batzorde Parekidearen barruan egingo da.

**18. artikulua.**— Atsedeen hartzeko eta/edo bazkaltzeko tartea.

Lanaldi osoko kontratua duten langileek, Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoaren arabera, eta egiten duten lanaldi etengabea kontuan harturik, 30 minutuko tartea izango dute lanaldi horren barruan, ikastetxean bertan atsedeen hartzeko eta/edo bazkaltzeko.

**19. artikulua.**— Gehiegizko orduen ordaina.

Zerbitzuaren betebeharrak direla-eta nagusiek atzeratu ezinezko aparteko lanak egitea eskatzen dietenean, langileek lanegunetan egindako gehiegizko orduak, lanean emandako ordu bakoitzeko, ordu bat eta 45 minutuko ordaina izango dute, hala izan dela egiazta- tu ondoren. Gehiegizko orduak igandean, jaiegunean edota gauetz eginez gero, lanean emandako orduko bi orduko ordaina emango da.

## II. KAPITULUA OPORRAK

**20. artikulua.**— Oporrak.

1.— Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek zerbitzu-urte bakoitzeko 22 laneguneko opor ordainduak izateko eskubidea izango dute, edo proportzioan dagoz- kion egunetako opor ordainduak.

Lan kontratu mugagabea duten sukaldeko langile finkoen oporraldia lan egiten duten ikastetxearen egu- tegiari eta urteko lanaldiari egokitu beharko zaio.

2.— Urtebeteko zerbitzu-aldia burutzen ez dutenen- tzat —lan-legepeko bitarteko langileak edo iraupen jakineko kontratua duten langileak, edo urtean zehar sartzen edo itzultzen diren langile finkoak direlako—, lanean hasten edo lanera itzultzen direnetik urte bereko abenduaren 31ra bitartean igarotako zerbitzu-aldiaren araberakoa izango da oporraldiaren iraupena.

3.— Oporren ordeztu, ezin izango da dirurik ordaindu, ez osorik ez zati batean, kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana bukatzen denean, edo langilea eszedentzian edota bere zereginetatik baztertuta dagoenean, eta oraindik oporraldia edo horren zati bat hartu ez badu.

4.— Oporrak hartzeko aldia uztailearen 1etik abuztu- aren 31ra bitartekoa izango da, eta, beraz, denboraldi

j) En los dos primeros meses de cada curso escolar se remitirán por las direcciones de los centros a la Dirección de Gestión de Personal, para su control, el calendario y horario de los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio, al objeto de que oída la Comisión Paritaria, se proceda a su autorización. Cualquier modificación que precisare el calendario se llevará a efecto en la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 18.**— Período para descanso y/o comida.

El personal que presta servicios a jornada completa, en consideración a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a la jornada continuada que desarrolla, dispondrá dentro de la misma de un período de 30 minutos para descanso y/o comida en el propio centro.

**Artículo 19.**— Compensación de horas en exceso.

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, cuando por razones del servicio les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter extraordinario e inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada. La compensación será de 2 horas por cada hora trabajada cuando aquéllas se realicen en domingo o festivo o durante el período nocturno.

## CAPÍTULO II VACACIONES

**Artículo 20.**— Vacaciones.

1.— El personal al que es de aplicación el presente convenio contará con el derecho a disfrutar durante cada año de servicio de una vacación retribuida de 22 días laborables o de los días que en proporción le correspondan.

El personal fijo indefinido de cocina, adecuará su período vacacional a la jornada anual establecida y al calendario escolar del centro en el que presta servicios.

2.— En los casos en que -bien por tratarse de personal laboral de interinidad o contratados y contratadas laborales de duración determinada, así como fijo que ingresa o reingresa a lo largo del año-, no se alcance el año de servicios, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de diciembre del mismo año.

3.— Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador o la trabajadora, o sea declarado o declarada éste o ésta en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

4.— El período vacacional estará comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto, disfrutándose salvando

horretan hartuko dira, beti ere zerbitzuko beharrak betetzen badira. Ikastetxeko zuzendaritzak zehaztu den epe horren barruan oporrak hartzeko baimena ukatzen badu, arrazoitu egin beharko du. Adostasunik ez bada, Batzorde Parekideak erabakiko du arazoa, hamar eguneko epean. Behar bezala egiaztatutako ohiz kanpoko kasuetan, oporretako egun guztiak edo egun batzuk irailean hartzeko baimena eman ahal izango da.

5.- Langileak 22 egun laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango du, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean; kasu horretan, interesdunak eta ikastetxeko zuzendaritzak adostutako egunetan hartuko dira oporrak.

### III. KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

#### **21. artikulua.**– Lizentziak eta baimenak.

1.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek ordaindutako lizentzia har dezakete ondoren zehazten diren arrazoiengatik eta denborarengatik:

- a) Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia.
- b) Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.
- c) Gurasotasuneko lizentzia.
- d) Norberaren edo senideren baten ezkontzagatiko lizentzia.
- e) Senideren baten gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.
- f) Nahitazeko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.
- g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.
- h) Ordezkaritza sindikaleko edo langile-ordezkaritzako eginkizunetan jarduteko lizentzia.
- i) Lizentzia, genero-indarkeria dela-eta.
- j) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntza-ikastaroak egiteko lizentzia.

2.– Halaber, ondorengo baimenak eman ahal dira, bakoitzean ezartzen diren arauen arabera. Hauek dira baimenak:

- a) Adingabeak, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatiko baimena.
- b) Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazok dituzten senideei laguntzeko baimena.
- c) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.
- d) Azterketetan parte hartzeko baimena.
- e) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

en todo caso las necesidades de servicio. La denegación por la dirección del centro del período vacacional que se solicite -dentro del señalado-, deberá ser motivada, resolviendo la Comisión Paritaria, de mantenerse la discrepancia, en el plazo de diez días. En supuestos excepcionales, suficientemente acreditados, podrá concederse el disfrute del período vacacional, en todo o en parte, dentro del mes de septiembre.

5.- Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 22 días laborables de vacaciones cuando éstas coincidan con una IT, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el interesado o la interesada y la dirección del centro.

### CAPÍTULO III LICENCIAS Y PERMISOS

#### **Artículo 21.**– Relación de Licencias y Permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- e) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- i) Licencia por razón de violencia de género.
- j) Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

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

- a) Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.
- b) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- c) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.
- d) Permiso para la concurrencia a exámenes.
- e) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

f) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

g) Baimena hautetsia izatearren.

h) norberaren eginkizunetarako baimena.

**22. artikulua.**– Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasuna.

Edoskitzaroko etenaldia eta adingabekoak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sentsorialak, edota odol-ahai-detasunezko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordainduta-ko lizentziaz edo baimenez baliatu.

**23. artikulua.**– Lanpostura itzultzea.

Lizentzia eta baimena hartzeko denbora bukatu ondoren, langileek berehala itzuli beharko dute dagokien lanpostura.

**24. artikulua.**– Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia.

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dute-nean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko ezgaituta daudenean –beti ere, hori horrela dela egiaztatzeko, mediku-zerbitzuek egindako baja aurkezten badute–, harik eta medikuak alta eman arte. Hala ere, ezin izango da kontratuaren gehieneko iraupena inolaz ere gainditu.

2.– Administrazioak, Enpresako Osasun Zerbitzuak egindako mediku-azterketaren bidez, langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun-egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea lehenbailehen erabat sendatu dadin lortzeko. Langileak horrelako azterketak ez baditu egin nahi, jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren.

3.– Gaixotasuna edo istripua dela-eta lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dauden langileek ordain-sarien % 100 jasoko dute, gehienez 18 hilabetetan.

Hemezortzi hilabeteko gehienezko epea agortu ondoren, eta denbora horretan langileak baliaezintasun iraunkorraren mailaren bat onar dakiola eskatu baldin badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du, harik eta medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuneko edo heriotzako adierazpenarekin edo hura gabe. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai ezintasun iraunkor osoa, bai erabateko ezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu

f) Permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

g) Permiso por cargo electivo.

h) Permisos por asuntos propios.

**Artículo 22.**– Incompatibilidad entre Licencias y Permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

**Artículo 23.**– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes los trabajadores y trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo.

**Artículo 24.**– Licencia por enfermedad o accidente.

1.– Los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de la asistencia sanitaria, tendrán derecho a licencia hasta la alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

2.– La Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador o trabajadora, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del trabajador o trabajadora a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito.

3.– En caso de Incapacidad Transitoria de enfermedad o accidente, los trabajadores y trabajadoras percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo de 18 meses.

Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el trabajador o la trabajadora hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dado o dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la

Nazionalaren (GSIN) ebazpenean adierazitako diru-ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hila-beteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo baliaezintasun-maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Baliaezintasuna 18 hilabeteko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera baizik ezin izango zaio aitortu.

4.– Istripu edo gaixotasunagatik lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Administrazioari hilabeteko epean, nolahi ere, diziplinako espedientea ireki dakioko.

5.– Gaixoaldia edo istripu-aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

**25. artikulua.**– Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.

1.– Hitzarmen hau aplikatzen zaien irakaskuntza publikoko emakume langilek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentziak hemezortzi asteko iraupena izango du, etenik gabe, eta bi aste luza daiteke jaioberria ezgaitua bada edo erditze multiplea izaten bada, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea egin eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama zentzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko nahitaezko atsedendialdi dagozkion hilabetei kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasunagatik atsedendia hastean, amak erabakiko du biek batera edo elkarren segidan hartuko duten erditze ondoko atsedendia horren etenik gabeko tarte zehatz bat. Beste gurasoak hasieran laga zuen amatasunagatik lizentziaren zatiaz gozatzen jarraitu ahal izango da, ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon arren. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, atsedend-egunen batuketa egitean, ez da aurreko ataletan ezarritako hemezortzi aste muga gaindituko. Orobat, erditze multiplea izanaz gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

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

**Artículo 25.**– Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.– Las trabajadoras a las que es de aplicación el presente convenio tienen derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del hijo o hija, y en los de parto múltiple por cada hijo o hija a partir del segundo.

Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de la parte de licencia por maternidad inicialmente cedida, aunque la madre se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Erditze ondoren edo jaio ondoren 30 egunen barruan jaioberria ospitaleratu beharko balitz, amatasunagatik lizentzia ospitalizazio-aldiak irauten duen beste luzatuko da, gehienez 13 astez.

Lizentziako denboraldi osoa bukatu ondoren, koadro klinikoa ikusita emakume langileak lana behar bezala burutzeko eragozpenak baditu, aldi baterako ezintasuneko baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren.

2.- Adingabekoren baten adoptatuz gero edo, adopzio aurretik nahiz modu iraunkorrean, hartuz gero, langileak hemezortzi aste jarraian hartzeko lizentziarako eskubidea izango du; epe hori bi aste luzatu ahalko da adingabekoa ezgaitua bada eta beste bi aste, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita, adopzioa edo harrera multiplea bada. Interesdunak hala nahi izanez gero, denboraldi hori harrerari buruzko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala ematen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik hasiko da zenbatzen. Biek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedenaldiak aldi berean hartzen badira, atsedenez egunen batuketa egitean, ez da aurreko ataletan ezarritako hemezortzi aste muga gaindituko. Orobat, adopzio edo harrera multiplea izanez gero, ez dira horri dagokion asteak gaindituko.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, atal honetan ezartzen diren baimenak adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango dira. Gainera, interesdunek gehienez 2 hilabeteko baimenaz gozatzeko baimena izango dute xede horretarako eta denboraldi horretan oinarriko ordainsariak bakarrik jasoko dituzte.

3.- Aurreko idatz-zatietan araututakoarekin bat etorritik, aitak dagokion baimenetik gutxienez lau aste hartzea erabakitzen badu, eskubide izango du, horrez gain, bi aste gehiagoz gozatzeko.

4.- Oporraldia eta haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia-aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

5.- Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberioa emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren orde zaharlanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

Edoskitzea artifiziala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari

En el caso de neonato hospitalizado a continuación del parto o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento, la licencia por maternidad se ampliará por el periodo de hospitalización del menor con el límite de 13 semanas.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad de el o la menor, y en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Se contarán, a elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las y los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o de la adoptada, los permisos previstos en este apartado podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. Además, las personas interesadas tendrán derecho a un permiso de hasta 2 meses con esa finalidad, durante el que únicamente percibirán las retribuciones básicas.

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

4.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

5.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse

pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu, eta, amak lan egiten duela egiaztatu ondoren, amak lizentziako esku-bideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea, edo denbora hori haurdunaldi, erditze eta edoskitzeko lizentziari gehitzea izango du aukeran. Gehituz gero, 6 ordu izango dira lanegun bakoitzeko. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, langileak, lizentzia eskatzerakoan, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, opor-rrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

6.– Administrazioak sorospen osagarriak ordainduko ditu, enpleguak lansariaren % 100 jaso dezan amatasun egoeran dagoen bitartean.

**26. artikulua.**– Aita-lizentzia.

Aitak edo beste gurasoak etenik gabeko 15 egun naturaleko lizentzia jasotzeko eskubidea izango du jaiotza, adopzio edo harreragatik. Lizentzia hori, nolahi ere, haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena ematen denetik hasiko da, lanaldi osoan.

Administrazioak GSINak ematen duen aitatasuneko prestazioa osatzeko laguntzak ordainduko ditu interesdunak lansariaren % 100a jaso dezan denboraldi horretan. Prestazio ekonomikoetarako eskubiderik ez badu, Administrazioak ez du inolako ordainketarik egingo, lizentzia baimentzearen kaltetan izan gabe.

**27. artikulua.**– Norberaren edo senideren baten ezkontzagatiko lizentzia.

1.– Langileak 20 egutegi-eguneko lizentzia izango du ezkontzeko. Lizentzia ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ondoren hartu ahal izango da, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da.

Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal zaio aurretik zein atzetik; horrela eginez gero, dagokion lurralde-ordetzkaritzari adierazi behar zaio, gutxienez 15 egun lehenago.

2.– Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, beti ere bikoteko bizikidetzaren frogatzen badu, bizi diren tokiko udalaren bizikidetzako ziurtagiria edo, Elkarteta Zibilen Udal Erregistroa balego, horrek emandako egiaztagiria aurkeztuz.

Hitzarmen honek indarra hartu eta gero bizikidetzaren egonkorrean hasten diren langileentzat baino ez da izango lizentzia hau.

extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

6.– La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad.

**Artículo 26.**– Licencia por paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento, que se disfrutará en todo caso desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa en régimen de jornada completa.

La Administración abonará los auxilios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que la persona interesada perciba el 100% de las retribuciones durante ese periodo. Cuando no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Administración no realizará ningún abono, sin perjuicio de autorizar la licencia.

**Artículo 27.**– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese periodo.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Delegación Territorial correspondiente.

2.– Igualmente tendrá derecho a esta licencia el trabajador o trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del convenio.

Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak direnean.

3.– Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhi-errainena, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena denean, langileak ezkontza-eguna izango du libre, baina, ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago egiten bada, hiru egutegi-egun emango dira libre, joan-etorriak arintze aldera.

**28. artikulua.**– Senideren baten gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia.

1.– Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupen-aldiak honako hauek dira: odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; eta ezkontzidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren egiazaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun. Bi lanegun izango ditu odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiazaturiko gaixotasun larriagatik edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larriagatik.

2.– Aipaturiko lizentzia-aldiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatzen badira.

3.– Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiazaturiko gaixotasun larri kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiazaturiko gaixotasun larri kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoko ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azken-buruko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epea egongo, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatik luzeapena.

Langileak odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiazaturiko gaixotasun larri kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiazaturiko gaixotasun larri kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoko ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azken-buruko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epea egongo, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatik luzeapena.

4.– Batzorde Parekideak ezarriko ditu irizpideak gaixotasun larri zer den zehazteko. Zalantzak daudenean, Prebentzio Zerbitzuko Arlo Medikuak larritzat hartzen dituen gaixotasunak joko dira horrelakotzat.

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

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, padres y madres políticos, hermanos y hermanas, hermanos políticos y hermanas políticas, hijos e hijas, nietos y nietas o abuelos y abuelas del el trabajador o trabajadora, éste o ésta tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del el trabajador o trabajadora, al objeto de facilitar el desplazamiento.

**Artículo 28.**– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– La licencia a que tienen derecho la trabajadora o el trabajador por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, se dispondrá de dos días laborables.

2.– Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 km del lugar de residencia habitual de la trabajadora o del trabajador.

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, a excepción del supuesto de que se trate de enfermedades terminales debidamente acreditadas en que no jugará el citado plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por dista.

En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la persona enferma, se contabilizarán a partir de la fecha los días correspondientes al permiso de defunción.

4.– La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.



5.– Artikulu honetan araututako lizentzietarako ezarritako lanegunak horiek emateko arrazoi diren kasuak gertatzen diren egunetan hartu beharko dira.

**29. artikulua.**– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

1.– Ezinbestez bete behar diren betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak egiteko, behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Akordioari dagokionez, hurrengoak hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebeharratzat:

a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, ikuskapen militarrek edo arma-ikuskapenak, NAN, pasaporteak, egiaztagiria eta erregistro-izapideak erakunde ofizialetan.

b) Elbarri fisikoak edo psikikoak diren odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea.

c) Gida-baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.

d) Notarioen errekerimenduak eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, ahaldun, batzarkide edo legebiltzarkide gisako hautetsi legez, gobernu-organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

**30. artikulua.**– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Errolda-ziurtagiriaz egiaztatu beharko du hori. Baimen hau erroldatze berriaren unetik hilabeteko epearen barruan erabili ahal izango da.

**31. artikulua.**– Ordezkaritza sindikaleko edo langile-ordezkaritzako eginkizunetan jarduteko lizentzia.

Sindikatuaren edo langileriaren ordezkatzaile lanak egiten dituzten langileek horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudiaren eta hitzarmen honetan jasotako hizbaketen arabera.

**32. artikulua.**– Lizentzia, genero-indarkeria dela eta.

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek, lanaldi osoan nahiz zati batean, lanean huts egiten dutenean, huts horiek justifikatutakotzat joko dira arretarako gizarte zerbitzuetan edo osasun-zerbitzuetan erabakitzen duten denboraz eta baldintzez.

5.– El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

**Artículo 29.**– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– En todo caso, a los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista de armas, DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales.

b) Acompañamiento a parientes con discapacidad psíquica o física, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en organismos oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal o concejala, diputado o diputada, juntero o juntera, o parlamentario o parlamentaria.

**Artículo 30.**– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de una trabajadora o de un trabajador, ésta o éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento. El permiso se disfrutará en el plazo de un mes desde el momento del nuevo empadronamiento.

**Artículo 31.**– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Las trabajadoras y trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

**Artículo 32.**– Licencia por razón de violencia de género.

Las faltas de asistencia de los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género, 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.

Era berean, generoaren aurkako indarkeriaren biktime diren langileek, babesu jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikaritzeko, lanaldia murriztu ahaliko dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berriro antolatu ahaliko dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.

**33. artikulua.**– Langileak betetzen dituen eginkizun edo lanpostuari zuzenean lotutako lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia.

Lizentzia hau ematea hautazkoa da, eta, hura erabiliz gero, dagozkion ordainsariak jasoko dira.

**34. artikulua.**– Adingabeak, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zainatzeko edota norberaren gaixotasunagatik baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sentsorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat –edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat– badu, edo, halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren hereneko izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

**35. artikulua.**– Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Langile finkoak edo lanpostu hutsa betetzen ari denak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat –txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa– duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, langileak ordaindutako berrogeita hamar ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

**36. artikulua.**– Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak baimen hori eman dezake, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berriaz uko egin ondoren.

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género, 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, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**Artículo 33.**– Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de esta licencia tendrá carácter potestativo y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

**Artículo 34.**– Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

La trabajadora o el trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad –aún de grado más lejano si mediara convivencia– que padezca enfermedad grave continuada y conviva con la misma o el mismo o enfermedad propia en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 35.**– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal fijo o en cobertura de vacante que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas por curso escolar. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

**Artículo 36.**– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal previa renuncia expresa a las retribuciones por periodo de un curso escolar no prorrogable.

**37. artikulua.**— Azterketetan parte hartzeko baimena.

Langileek zentro ofizialetako edo homologatuetako azterketetara joateko baimen-eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketa bakoitzeko —bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan—, aldez aurretik egiaztagiria aurkezten badute. Baimen hori bi egutegi-egunez luzatuko da, azterketa-lekua azterketa egiten duenaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrunago baldin badago. Baimen hau ordainduta gongo da.

**38. artikulua.**— Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.— Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikuak egitera joateko, arrazoiak behar bezala egiaztatzen badituzte eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute langilea lanorduetatik at joateko.

2.— Haurdunaldian dagoen emakumeak erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera joateko behar beste denborarako baimena izango du, eta ordaindu egingo zaio. Asteazken ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

**39. artikulua.**— Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkar-go-, elkar- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

1.— Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia-, teknika-, lanbide-, elkar-go-, elkar- eta sindikatu-izaerako bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrezan kontuan izanik eta dagokien lurralde-ordetzaritzak baimendu ondoren.

2.— Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, bost egunera arte ordainduko da. Muga horretatik gorako soberakina, berriz, ez da ordainduko, eta ez da kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia-gasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, ez beste ezer, den-denak langilearen kontura izango baitira.

**40. artikulua.**— Hautetsien eginkizunak betetzeko baimena.

Erakundeko aukerako karguak dituzten langile finkoek edo ordezkoez kargu horren funtzioak betetzeko baimena izango dute, horretarako behar duten denborarako, beti ere horren guztizko kopurua urteko lanaldiaren % 10etik gorakoa ez bada.

Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien

**Artículo 37.**— Permiso para la concurrencia a exámenes.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

**Artículo 38.**— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.— Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2.— Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

**Artículo 39.**— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

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

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

**Artículo 40.**— Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Las trabajadoras y trabajadores fijos o en cobertura de vacante que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Las trabajadoras y trabajadores que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar

heineko beherapena ekarriko du bere baitan. Bostena murriztuz gero, ordaindu egingo da; herena edo erdia murriztuz gero, dagozkion ordainsariak hein berean murriztuko dira, kontzeptu guztiei dagokienez.

**41. artikulua.**– Norberaren gauzetarako baimena.

1.– Norberaren gauzetarako baimena, oso arrazoi borobilagatik ez bada, jardunean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.

2.– Norberaren gauzetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen-aldia ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzekoan. Iraupena, guztira, ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.

Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondoko hiru hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren gauzetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, urtean ondoz ondoko lau hilabete eman ahalgo dira gehienez.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia murrizteko eskubidea ekar dezake; murrizketa hori lanaldiaren heren batekoa izango da gehienez eta lantsariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta, betiere, gobernu kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

3.– Baimena emango da administrazio eta erakunde publikoetako kidegoetara eta eskaletara sartzeko deialdietan ezarritako hautatze-probetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Halaber, baimena emango da zigor askatasun-gabetzaileraren bat betetzen ari den odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bati bisita egiteko, behar beste denborarako eman ere, baldin eta bisitak lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

4.– EAeko Hezkuntza Administrazioarako lan egin duten langile ez finkoek baimen hori hartzeko eskubi-

de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos. En el caso de la reducción en un quinto aquella tendrá carácter retribuido, en el caso de las reducciones en un tercio y en la mitad se procederá a realizar la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 41.**– Permiso por asuntos propios.

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

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

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

3.– Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posibles la asistencia a las pruebas y será sustituido o sustituida.

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

4.– El personal no fijo que haya prestado servicios a la Administración Educativa de la CAPV en calidad

dea izango dute, betiere urtebete lan egin badute etenik gabe.

5.– Baimen hori, beti ere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

**42. artikulua.**– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Hitzarmen kolektibo honetako 33. artikuluan ezarritako baldintzak kontuan izan gabe, langileak lanegunaren herena edo erdia gutxitzeko eskatu ahal du, baina lansariak ere hein berean murriztuko zaizkio, hirurtekoak barne hartuta.

Lanaldia murrizten bada, egoera hori eta beste edozein lan-jarduera burutzea, bai ordainduta zein ordaindu gabe, batera ezinak dira, gutxitu den ordutegiaren barruan bada. Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimena eten ondoren, bost urte igaro beharko dira berriz ere eskatu ahal izateko.

#### IV. KAPITULUA ESZEDENTZIAK. LANPOSTUAK TRUKATZEA. LANA ETETEA

**43. artikulua.**– Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1.– Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta eszedentziak dirauen artean antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasuetan emango da, Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari idatziz horren berri eman ondoren:

a) Kargu publikoren bat betetzeko izendatua edo hautatua izateagatik, langilea lanera joan ezin denean.

b) Langileak herrialdean edota lurralde-eremu handiago batean eginkizun sindikalak bete behar baditu, ordezkari-kargua duen bitartean.

Nahitaezko eszedentzia duen langileak zerbitzua utzi ondorengo hogeita hamar egun naturalen barruan itzuli beharko du lanera edo eszedentzia hartzea eragin zuten zereginetara. Aldiz, b) idatz-zatian sartutako langileek bi hilabeteko epea izango dute gehienez lanera itzultzeko. Eszedentzia-egoera bukatu eta ezarritako epe barruan dagokien lanpostura itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

2.– Gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile finkoek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz; eta, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badute, gutxienez urtebetekoa eta gehienez bost urtekoa izango den eszedentzia emango zaie. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berekin.

3.– Halaber, sektore publikoan bigarren lanpostu bat duten langile finkoek borondatezko bateraezintasun-es-

de tal, al menos un año ininterrumpidamente, tendrá derecho a la concesión de este permiso.

5.– La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.

**Artículo 42.**– Reducción voluntaria de jornada.

Sin considerarse los condicionantes previstos en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, podrá solicitarse la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido este permiso no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos 5 años desde la finalización de su disfrute.

#### CAPÍTULO IV EXCEDENCIAS. PERMUTAS. SUSPENSIÓN

**Artículo 43.**– Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.– La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá previa comunicación escrita a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento, en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La trabajadora o el trabajador con excedencia forzosa, deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado b) para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2.– La excedencia voluntaria ordinaria, podrá ser solicitada, por escrito, por las trabajadoras y trabajadores fijos con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.

3.– Asimismo se podrá solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad por trabajadoras o trabajado-

zedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentziak, kasu horretan, sortu duen arrazoiak dirauen artean iraungo du. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berekin.

Eszedentzia eragin duen arrazoiak desagertzean, langileak gehienez ere hogeita hamar naturaleko epea izango du lanera itzultzeko, zegoakion zerbitzu, kargu edo zeregina utzi zuenetik zenbatzen hasita. Eszedentzia-egoera bukatu eta ezarritako epe barruan dagokien lanpostura itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

4.– 2. eta 3. ataletan aurreikusitako kasuetan, borondatezko eszedentzian egon eta lanera itzultzea eskatzen duen langileak bere kategorian eta lurraldean sortzen den lehen lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du edo, hala badagokio, bere kategorian eta lurraldean sortu den azkena.

5.– Enpresan gutxienez bost urteko antzinatasuna duen langileari borondatezko eszedentzia berezia onartuko zaio, eta lan egiten duen ikastetxe berean lanpostua gordeko zaio, gutxienez sei hilabeteko eta gehienez urtebetekoa izango den denboraldi jarraituan. Langileak eskubide hori berriro hartzeko, bost urte igaro beharko dira aurreko eszedentzia bukatu zenetik.

6.– Langileek hiru urtetik beherako eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, seme-alaba bakoitza —haur naturala zein adopzio eta adopzio aurrekoak nahiz iraukorrak diren ume-hartzeak— zaintzeko. Horrelakoetan, epea haurraren jaiotegunetik edo ebazpen judizialaren datatik aurrera kontatuko da. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako eta izangaien zerrenden baremorako. Ondorengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du; hala gertatuz gero, une horretan burutzen ari zen eszedentzia bertan bukatuko da. Aitak eta amak, biek lan egiten dutenean, eskubide horretaz bietako batek baino ezin izango du baliatu.

7.– Langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, beren karguko familiarterakoak zaintzeko: odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak, baldin eta adinagatik, istripuren batengatik edo ezgaitasunen bat izateagatik ezin badira beren kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute. Betetzen duten lanpostua zaindu egingo zaie, gutxienez lehen urtean. Epe hau iraun ondoren, artikuluko honen laugarren atalean finkatutako eran jokatu da.

8.– Genero-indarkeria jasan duten langileek genero-indarkeriagatiko eszedentzia berezia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez dago lotuta gutxienezko zerbitzu-denbora bat eman izanari. Lehen sei hilabeteetan zehar, langileak lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du, eta aldi hori antzinatasunerako eta Gizarte

res fijos que desempeñan un segundo puesto de trabajo en el sector público. La excedencia, en este caso, durará mientras perviva el motivo que la ha originado. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.

Una vez desaparecido el motivo de la excedencia, el trabajador o la trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio o función que motivó la misma. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

4.– En los supuestos previstos en los apartados 2) y 3), el trabajador o la trabajadora excedente voluntaria que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y territorio, o en su caso, la última que se hubiera generado en su categoría o territorio.

5.– El trabajador o la trabajadora fija con cinco años de antigüedad en la empresa podrá asimismo solicitar la excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período continuado mínimo de seis meses y máximo de un año. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por la misma trabajadora o el mismo trabajador si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

6.– Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste o ésta o de la resolución judicial. Durante este tiempo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad y baremo para listas de candidatos y candidatas. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

7.– Los trabajadores y trabajadoras contarán con el derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. El puesto de trabajo se reservará, al menos durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, se actuará conforme a lo previsto en el apartado 4) de este artículo.

8.– Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia especial por violencia de género. Esta excedencia no está vinculada al hecho de haber prestado un tiempo mínimo de servicios. Durante los seis primeros meses el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo,

Segurantzarako zenbatuko da. Lehen bi hilabeteetan zehar, ordainsariak jasotzeko eskubidea izango da.

**44. artikulua.**– Lanpostuak trukatzea.

1.– Hezkuntza Sailak jardunean dauden langile fin-koen artean lantokiak trukatzeko baimena eman dezake salbuespen gisa, eta beti ere honako baldintza hauek betetzen badira:

a) Langileek lanean diharduten lanpostuak lan-kategoria berekoak badira eta hitzarmen honen eraginpean badaude.

b) Lanpostua trukatu nahi duten langileek lanean daramatzaten urteen artean dagoen aldea bost urtetik gorakoa ez bada.

2.– Ezin izango da lanpostu-trukatzerik baimendu, langileetako bati hamar urte baino gutxiago falta bazaio nahitaezko erretiroko adina betetzeko.

3.– Langileei lanpostua trukatzeko baimena eman eta hamar urteren barruan, ezin izango zaie berriro lanpostu-trukatzerik baimendu. Batzorde Parekideari dagokio kasu bereziak zehaztea; horietan, bidezkoa izango da epea lau urtera jaistea.

4.– Batzorde Parekideari jakinarazi egingo zaio zein lanpostu eskatu diren trukatzeko, baita Sailak trukatzeko horiek eman edo ukatu dituen ere.

**45. artikulua.**– Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda uztea.

Askatasuna galdu izanagatik lan-harremana etenda duen langile finkoak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epei kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean, dagozkion ordainsariak jasoko ditu, indarrean dagoen legeriaren arabera.

LAUGARREN TITULUA  
ORDAINSARIAK

**46. artikulua.**– Soldata.

1.– Talde honetako langileek 2008. urtean izango dituzten ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira. 2008ko irailaren 1etik aurrera, janaria jantokian bertan prestatzen duten jantokietan lan egiten duten langileak sukaldari kategoriara pasatuko dira, eta une horretatik aurrera categoría horri dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

2.– 2009. urteari dagokion ordainsarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen dutenari jarraiki zehaztuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.

siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y Seguridad Social. Durante los dos primeros meses se tendrá derecho a percibir sus retribuciones.

**Artículo 44.**– Permutas.

1.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadoras y trabajadores fijos en activo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo en que presten sus servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente Convenio.

b) Que quienes pretenden la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí más de cinco.

2.– No podrá autorizarse permuta entre trabajadores y trabajadoras cuando a alguno de ellos o ellas le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3.– En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados o interesadas. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar aquellos casos especiales en los que proceda rebajar este plazo a 4 años.

4.– La Comisión Paritaria será informada de las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.

**Artículo 45.**– Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

El trabajador o trabajadora fija cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria firme -incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional,- percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

TÍTULO CUARTO  
RETRIBUCIONES

**Artículo 46.**– Salario.

1.– Los valores salariales correspondientes al año 2008 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el anexo I del presente Convenio Colectivo. A partir del 1 de septiembre de 2008 el personal de cocina que presta servicios en comedores escolares de comida «in situ» pasará a conformar la categoría de cocinero o cocinera, percibiendo desde ese momento las retribuciones correspondientes a dicha categoría.

2.– Los incrementos retributivos para el año 2009 serán los que en el marco de lo que autoricen las leyes de presupuestos para dicho año se determinen como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General.

3.– Lanaldi partzialeko lan-kontratuko langileen ordainsaria kategoría berean lanaldi osoko kontratua duten langileen ordainsariaren araberakoa izango da.

4.– Ordainsariak hilak bete ahala ordainduko dira, hilabete bakoitzaren azken egunetan, langilearen kon-  
tu-korrontean edo aurrezki-libretan sartuz.

**47. artikulua.**– Antzinasuneko osagarria.

1.– Langileek 2008. urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriaren balioak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritako eran finkatu dira.

2.– 2009. urteko lansarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen dutenari jarraiki zehaztuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.

2.– Tauletan agertzen diren kopurutik gora sortarazi diren hirurtekoak gorde egingo dira, harik eta ordainsari-taula berrietan kopuru bera edo handiagoa daukaten beste hirurteko batzuk ezarri arte.

3.– Langilea enpresan sartzen den eguna izango da antzinasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzinasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, mugaeguneratu eta hurrengo hileko lehengo egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

4.– Behin-behineko langileei lanean hiru urte osatu ondoren ordainduko zaie antzinasuna. Lan-kontratu mugagabea duten langileei edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak aitortuko zaizkie, langileak eskaera egin eta egindako zerbitzuak egiaztatzen dituen agiria aurkeztu ondoren.

**48. artikulua.**– Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek (aldizkako langile finkoek izan ezik) aparteko bi haborokin jasoko dituzte; haborokin bakoitzak hilabete arrunt bateko soldataren zenbatekoa gehi antzinasuna izango du, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira.

Urtearen barruan ikastetxean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei aparteko ordainsariak ordaintzeko, langileak lan egindako denbora aintzat hartuta hainbanatuko da zenbatekoa.

3.– El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma siempre proporcional a la del personal con jornada completa de la misma categoría.

4.– El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador o de la trabajadora.

**Artículo 47.**– Complemento de antigüedad.

1.– Los valores del complemento de antigüedad para el año 2008 son los expresados en la tabla del anexo I de este Convenio.

2.– El valor de este componente para el año 2009 será el que se determine en el marco de lo que autoricen la Ley de Presupuestos para dicho año, como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General.

2.– Los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en las tablas se mantendrán hasta tanto no se contemplen otros trienios, en futuras tablas, de igual o superior cuantía.

3.– La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador o de la trabajadora en la empresa, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

4.– Se procederá al abono de la antigüedad al personal eventual cuando completare 3 años efectivos de servicios. Al personal laboral de carácter indefinido se le reconocerán los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública, previa petición a instancia de parte con aportación fehaciente del documento correspondiente.

**Artículo 48.**– Pagas extraordinarias.

Las trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio (salvo el personal fijo-discontinuo) percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.



## BOSGARREN TITULUA

## LAN BALDINTZAK HOBETZEA

## I. KAPITULUA

AURRERAKINAK. NOMINA AURRERATZEA.  
BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO  
ASEGURUA

**49. artikulua.**– Aurrerakinak.

Lanean diharduten langileek, aurrekontu-izendape-  
nen barruan, eskubidea izango dute beren hileko sol-  
data garbiaren % 100a arteko ohiko diru-aurrerakinak  
inongo errediturik gabe hartzeko, beti ere langilearen  
eta administrazioaren arteko kontratua ez bada hila-  
ren bukaera baino lehen amaitzen. Aurrerakin hori eskatu  
deneko hileko soldatan eman beharko da.

Orobat, hilero edonolako atxikipenik egiten zaienek  
hileko soldata garbiaren % 100eko aurrerakina jaso ahal  
izango dute, aipatutako atxikipena kenduta.

**50. artikulua.**– Nomina aurreratzea.

Hitzarmen honen eraginpeko langile finkoek nomi-  
naren diru-kopuru bat aldeztu aurretik jasotzeko eskubidea  
izango dute hitzarmena argitaratzen den egunetik aurre-  
ra, beti ere, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:

Oraindik egiteke dagoen lan bati dagozkion ordain-  
keten kargura ematen diren diru-zenbatekoak ordain-  
tzea jotzen da nomina-aurrerapentzat.

1.– Nomina-aurrerapena emateko, bosgarren ata-  
lean premia larritzat jotako inguruabarretako bat ger-  
tatu behar da. Kasu desberdinetan eman beharreko  
nomina-aurrerapenaren gehieneko zenbatekoa Gobernu  
Kontseiluaren akordio bidez zehaztuko da, ordezkaritza  
sindikalarrekin negoziatu ondoren. Halere, atal horretan  
jasotako e), f), g), h) i), j), k) eta l) kasuetan, gastuen  
frogagiritan agertzen den kopuruak zehaztuko du zen-  
bat den eman beharreko zenbatekoa aipatutako gehie-  
nezko zenbatekoen mugen barruan. Agiriok, eskearekin  
batera, eskatzaileak aurkeztu beharko ditu, premia larria  
egiaztatzeko.

2.– Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilabete-  
koa izango da. Aurrerapenengatik ez da inolako korri-  
turik ordainduko, eta emandako gehieneko epea bete  
baino lehenago itzuli ahal izango dira.

3.– Ezin da nomina-aurrerapenik eman lehendik  
emandako aurrerapenak zeharo likidatu arte. Halaber,  
gutxienez sei hilabete igaro behar dira nomina-aurre-  
rapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Hala  
ere, aurrerapenaren kausa f) atalean ageri dena bada,  
aurrerapen bakarria baliatu ahal izango da hamar urteko  
epealdian.

## TÍTULO QUINTO

## MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

## CAPÍTULO I

ANTICIPOS. ADELANTO DE NOMINA.  
SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y  
RESPONSABILIDAD CIVIL

**Artículo 49.**– Anticipos.

El trabajador o trabajadora en activo, dentro de las  
consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho  
a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno,  
de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y  
cuando no se prevea la finalización de la relación contrac-  
tual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser com-  
pensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les  
practique cualquier tipo de retención mensual, la cuan-  
tía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del  
salario líquido mensual menos la retención anterior-  
mente señalada.

**Artículo 50.**– Adelantos de Nómina.

El personal fijo en activo, incluido en el ámbito de  
este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación  
del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad  
con la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al  
abono de cantidades a cargo de retribuciones corres-  
pondientes a un trabajo no efectuado.

1.– Para acceder al adelanto de nómina será neces-  
ario que concorra alguna de las circunstancias calificadas  
como necesidad urgente en el apartado quinto. El im-  
porte máximo de los adelantos de nómina a conceder  
para los diferentes supuestos se fijará por Acuerdo de  
Consejo de Gobierno, previa negociación con la repre-  
sentación sindical. No obstante, en los supuestos e), f),  
g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el  
importe a conceder vendrá determinado, dentro del lí-  
mite máximo señalado, por la cuantía que figure en los  
justificantes de gastos que, como documentos accredi-  
tativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su  
solicitud la persona peticionaria.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticu-  
atro mensualidades. Estos adelantos no devengarán inte-  
rés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior  
al señalado como máximo.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de  
nómina mientras no se tuvieran liquidados los compro-  
misos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asi-  
mismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis  
meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y  
la solicitud de concesión de otro. No obstante, las cau-  
sas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho  
a la concesión de un solo adelanto durante un período  
de diez años.

Arrazoi berberetatik, ezingo da aurrerapenik eman ibilgailua erosteko harik eta aurreko aurrerakina eman eta 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapena jasotzen dutenen administrazio-egoera nola edo hala aldatzen bada, eta, hortaz, nominan baja eman behar bazaie sei hilabete baino epealdi luzeagoz, aurrez osorik itzuli beharko dute emandako nomina-aurrerapena.

4.- Indarrean diren kredituen gehieneko kopuru erabilgarria soldata-kostuen % 2ren parekoa izango da.

5.- Premia larriak.- Egoera hauetatik sortutakoak hartuko dira premia larritzat:

a) Eskatzailearen ezkontza edo bikotekidearekiko bizikidetzira iraunkorrean hastea, behar bezala egiaztatuta.

b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren baliogabetasuna.

c) Ezkontidearen edota seme edo alabaren baten heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza, haurrak adoptatu eta etxera jasotzea.

e) Eskatzailearen, ezkontidearen, bizilagunaren, seme-alaben edo etxera jasota dituen adingabeen gaixotasun larria edo ebakuntza kirurgiko zaila.

f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatzea. Kasu honetan, itzultzeko gehieneko epea 48 hilabetekoa izango da.

g) Ohiko etxebizitzari eusteko lan beharrezko eta ezinbestekoak egin behar izatea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.

j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo ardurapean dituen pertsonak egiten dituzten ikasketen matrikula ordaintzeko gastuak, ikastetxe ofizialetan.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean erabiltzeko erosten bada, eta Langileriaren Kudeaketa Zuzendari-tzak aurrez egiaztatzen badu, eskatzaileak gehieneko 36 hiletan itzuli beharko du.

l) Antzekoak diren beste inguruabar batzuk, horrelakotzat jotzeko modukoak baldin badira.

Ukatu diren eskaerak aldian behin jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.

6.- Izapideak.- Nomina-aurrerapenerako eskaerak aurkezteko gehieneko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita. Hala ere, salbuespeneko kasuetan, gertakizunaren egunaren aurreko hilean datatutako eskaerak ere onartu

Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación laboral de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

4.- El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2% de la masa salarial.

5.- Necesidades urgentes.- Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, su compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes denegadas serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

6.- Tramitación.- El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha

ahal izango dira, eskatzaileak agintzen badu, nomina-aurrerapena ematen den egunetik hasita bi hilabeteko epean, dagozkion egiaztagiria aurkeztuko dituela –behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik–. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

Nomina-aurrerapenerako eskaerak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara igorri beharko dira, lurralde-ordezkaritzaren bidez. Lurralde-ordezkaritzak, bestalde, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaeraren harreradata jaso eta haren etorkiari buruzko aurretiazko txosteina egin beharko du.

**51. artikulua.**– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru.

1.– Administrazioak istripu-aseguruen polizari dagozkion estaldurak mantenduko ditu, ondorengo kopuruen arabera:

Heriotza	30.000 euro
Erabateko baliaezintasun iraunkorra	30.000 euro
Gutzizko baliaezintasun iraunkorra	30.000 euro
Partezko baliaezintasun iraunkorra	30.000 euroraino, baremoaren arabera

2.– Administrazioak 30.000 eurorainoko estalduen duen bizi-asegurua eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko aseguru izango du.

3.– Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek erantzukizun zibileko polizaren estaldura dute. Administrazio autonomo honek egin du poliza hori, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, erakunde autonomoen, ordezkarien, enplegatuen eta mendekoen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide-jarduna egiten ari dela.

Ezbeharragatiko kalte-ordainaren muga 3.000.000 eurotan egongo da, biktimako. Urteko muga osagarria 10.000.000 eurokoa izango da, kalte-ordainak, kostuak, fidantzak eta gastuak barne, eta azpimuga, berriz, 1.200.000 eurokoa, kalte pertsonalei eta horien ondorioei dagokienez.

4.– Arestian azaldutako polizen norainokoa berrikusteko azterketa egingo da.

## II. KAPITULUA GIZARTE-LAGUNTZAK

**52. artikulua.**– Erretiro-saria.

Erretiro saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekiko kontratu-harremana etenik), saile-

del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a través de la correspondiente Delegación Territorial, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción, debiendo emitir asimismo informe previo sobre su procedencia.

**Artículo 51.**– Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

1.– La Administración mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte	30.000 euros
Invalidez Permanente Absoluta	30.000 euros
Invalidez Permanente Total	30.000 euros
Invalidez Permanente Parcial	hasta 30.000 euros según baremo

2.– La Administración mantendrá la póliza de seguro de Vida y de Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura de 30.000 euros.

3.– El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por esta Administración Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleadas y empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

Se establece un límite de indemnización por siniestro de 3.000.000 euros, con un límite agregado anual de 10.000.000 de euros comprensivo tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 1.200.000 euros por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere.

4.– Se realizará un estudio para revisar la extensión de las pólizas anteriormente descritas.

## CAPÍTULO II ATENCIÓNES SOCIALES

**Artículo 52.**– Premio de Jubilación.

Se abonará un premio por un importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros,

an hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei; saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko. Une horretan sailean 12 urte baino gehiagoko eta 15 urte baino gutxiagoko antzinasuna dutenei hileko bi ordainsari emango zaizkie. Ondorio horretarako, zerbitzuak aldizkako lan-kontratu finkoek egin direnean, urteko etenaldiak ere kontuan hartuko dira antzinasunerako. Hileko ordainsari bakoitza interesdunaren urteko ordainsari gordinaren hamabirenaren parekoa izango da.

Ordezko kontratu bati lotutako erretiro partzialen kasuetan, erretiro-saria honela ordainduko da: % 85 –une horretako balioetan- erretiro partziala hartzen denean, eta gainerako % 15 –beste une horretako balioetan- 65 urteak betetzen direnean.

**53. artikulua.**– Borondatezko erretiroaren kalte-ordainak.

Hitzarmen honen aplikazio-esparruan dauden langile finkoek borondatezko erretiroagatiko kalte-ordainerako eskubidea izango dute, horrek beren prestazioetan sortzen duen murrizketa konpentsatzeko, eta horren zenbatekoa ondorengo eskalaren arabera ezartzen da, beti ere ordainsari oso gordinak aipatuz:

Adina	Hilekoak
60 urte	18
61 urte	14
62 urte	10
63 urte	6
64 urte	3

Kasu bakoitzean egokituko litzatekeen ordainsarien hilabete kopurua zehazteko, borondatezko erretiroa gertatzen den datan langilearen adina hartuko da, eta urteak betetzeko data igaro ondoren, erretiratzeko urte bat gutxiago geratzen zaiola pentsatuko da.

Kalte-ordaina osatzen duen hileko soldata bakoitza interesdunari dagokion kategoriari esleitutako urteko ordainsari gordinaren hamabiren baten balioidea izango da, eta antzinasunaren kontzeptuak gehituko zaizkio.

Interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioetarako data jasotzen dituen GSiNen ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da kalte-ordaina. Halaber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko

para los trabajadores y trabajadoras que al jubilarse o al serles reconocida la incapacidad permanente absoluta o total (extinguendo así la relación contractual con el Departamento) tuvieran quince años de antigüedad en el mismo. Quienes en ese momento tuvieran una antigüedad de servicios al Departamento superior a 12 años y menor de 15, percibirán dos mensualidades. A estos efectos, en el caso de servicios prestados bajo contratación fijo-discontinua, se considerarán en la antigüedad los períodos anuales de interrupción en la prestación del servicio. Cada una de las mensualidades integrantes será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al interesado o interesada.

En los supuestos de jubilación parcial ligada a la formalización de un contrato de relevo, el premio de jubilación se abonará de la siguiente manera: un 85% -en valores de ese momento- cuando se acoge a la jubilación parcial y el 15% restante -en valores de ese otro momento- cuando se cumplen los 65 años.

**Artículo 53.**– Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

Las trabajadoras y trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º mensualidades
60 años	18
61 años	14
62 años	10
63 años	6
64 años	3

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del trabajador o trabajadora la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria, considerándose que habiéndose superado la fecha de cumplimiento de la edad, les falta un año menos para su jubilación.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada a la categoría de pertenencia de la persona interesada, adicionando los conceptos relativos a la antigüedad.

La indemnización se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta,

espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du. Interesdunak erretiroa hartzeko aukeratutako data baino hilabete bat lehenago egin beharko du eskaera.

Oro har, aurreko ataletan araututako hobaria edo kalte-ordaina jaso ahal izateko, beharrezkoa da azken hamar urteotan eskatzailea jarduneko zerbitzuan egon izatea edo, bestela, lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoeran, EAEko Administrazio Orokorreko lanposturen batean. Batzorde Paritarioak sortzen diren salbuespenezko egoerak aztertuko ditu (atzerriko atxikitzea...).

Kalte-ordainaren hileroko zenbateko bakoitza interesdunari borondatezko erretiroa hartzen duenean ematen zaion urteko ordainsari gordinaren hamabirena izango da.

#### **54. artikulua.**– Laneko arropak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden eskola-jantokietako langileek –sukaldeko langileak, sukaldariak, etab.– 160 euro jasotzeko eskubidea izango dute laneko arropetarako. Garbiketa-lanetan eta autobusetan aritzen diren talde honetako langileek ere 160 euro jasoko dituzte xede bererako.

#### **55. artikulua.**– Doako janari-zerbitzua.

Eskola-jantokia dagoen egunetan, sukaldeko langileek eskubidea izango dute jantoki-zerbitzua doan erabiltzeko, jantokiko diru-sarreraren kargura.

#### **56. artikulua.**– Gizarte Funtsa.

Urtero 15.000 euroz hornitutako funts bat egongo da kapitulu honetan jasota ez dauden aparteko gizarte-laguntzak finantzatzeko.

Batzorde Parekideari dagokio gastuak eta funtsaren funtzionamendurako araudia zehaztea.

### SEIGARREN TITULUA

#### PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA

#### **57. artikulua.**– Prestakuntza.

1.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak talde honetako langileak birziklatzea eta prestatzea sustatu du, eta, horretarako, antolatzen diren ikastaroak egiteko laguntza emango du. Batzorde Parekideak ikastaro horien edukiak garatzeko behar diren neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezarriko ditu –eskumena duten organoekin bat etorrira.

2.– 2008-2009 ikasturteko lehenengo hiruhilekoan argitaratu egingo da ikasturte horretako prestakuntza-eskaintza.

certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez. La solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada un mes antes de la fecha de jubilación solicitada.

Con carácter general, para tener derecho al cobro de la prima o indemnización reguladas en los apartados anteriores es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez años en servicio activo, o en situación administrativa que comporte reserva de plaza, en puestos de la Administración General de la CAPV. La Comisión Paritaria estudiará las situaciones excepcionales que se planteen (adscripción en el exterior,...).

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al interesado o interesada en la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

#### **Artículo 54.**– Ropa de Trabajo.

El personal que atiende los comedores escolares – personal de cocina, cocineros y cocineras, etc.– al que es de aplicación este convenio tendrá derecho en concepto de ropa de trabajo a un importe de 160 euros. El personal de este colectivo que desempeña funciones de limpieza y autobús percibirá también un importe de 160 euros.

#### **Artículo 55.**– Comida gratuita.

Los días de funcionamiento del comedor escolar, el personal de cocina tendrá derecho a hacer uso -de forma gratuita- del servicio, con cargo a los fondos del comedor.

#### **Artículo 56.**– Fondo Social.

Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 15.000 euros para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo.

Corresponde a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.

### TÍTULO SEXTO

#### FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

#### **Artículo 57.**– Formación.

1.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá medidas de reciclaje profesional del personal de este colectivo -preferentemente en horario laboral-, facilitando el acceso a los cursos de perfeccionamiento que pudieran organizarse al efecto. La Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá –de común acuerdo con los órganos competentes- el desarrollo efectivo de dichos cursos.

2.– Durante el primer trimestre del curso escolar 2008-2009, se publicará la oferta educativa para dicho curso.

Edonola ere, janari-erabiltzaileen txartelak egunerazko ikastaroak egingo dira hiruhileko guztietan.

2.– Mantendu egiten da 15.000 euroko funtsa, lanbide-arloko prestakuntza sustatzeko ikasketak finantzatzeko –gehienbat, egiten diren zereginetara edo betetzen den lanpostuari lotutako ikastaroak egiteko–, eta Batzorde Parekidea arduratuko da gastuak zehazteaz eta, orobat, funtsa antolatzeako araudia finkatzeaz.

### **58. artikulua.**– Euskalduntzea.

1.– Derrigorrezkotasun-eguna ezarrita duen hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan ari den langileak eskubidea izango du ikastaroetara joateko eta ikastarootara joateko liberatzeko. Horretarako, interesdunak onartu egin beharko ditu ezagutza-maila eta finkatutako derrigorrezkotasun-eguna; era berean, hitza eman beharko du egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko.

2.– Hizkuntza-eskakizuna betetzeko derrigortasun-datarik ezarri ez den lanpostua duten langileek ikastaroetara joateko eta horretarako denbora liberatzeko eskubidea izango dute, eta egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko konpromisoa izango dute. Urteko 12 liberazioko hasierako kupoa ezartzen da, eta batzorde paritarioak ezartzen dituen irizpideen arabera esleituko dira.

3.– Aurreko idatz-zatietan sartzen ez diren langileek, lanorduetatik kanpo euskalduntzeko eta alfabetatzeko ikastaroetara joaten badira eta ikastaro horiek behar bezala aprobetxatzen dituztela egiaztatzen badute, ikastaro horien matrikulazioko gastuen ordainketa jasotzeko eskubidea izango dute –prestakuntzako funtsaren kontura–.

4.– Halaber, lanorduetatik kanpo, gutxienez egunero bi orduko euskara-ikastaroak egiten dituzten lagunei eta, orobat, lanorduetatik kanpo euskarazko barnetegi batera joatea erabakitzen dutenei ordaindutako baime-na onartuko zaie; nolahi ere, gastuak ere ordaindu dakizkieke, aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraiki.

Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere aitortuko da baimen hori, baita egunean bi ordu baino gutxiagokoak badira ere. Baimen horren iraupena ikastaroan izandako asistentziako orduen laurdena izango da. Barnetegietara joanez gero, asistentziako egun baliadunen herenekoa izango da baimena. Baimen hori dela-eta, inoiz ere ezin izango dira bost egun baliadun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.

Baimen hori lortzeko, langile horiek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari. Hizkuntza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gaindi-

En cualquier caso, se realizarán en cada trimestre cursos de actualización de carnet de manipulador de alimentos.

2.– Se mantiene el Fondo económico dotado de 15.000 euros para la financiación de estudios de perfeccionamiento profesional -prioritariamente los relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñados-, correspondiendo a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.

### **Artículo 58.**– Euskaldunización.

1.– El personal cuyo puesto de trabajo tenga asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos, previa aceptación por la interesada o el interesado del nivel de conocimiento y fecha de preceptividad fijada y con el compromiso de ésta o éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen.

2.– El personal cuyo puesto de trabajo tiene asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento no se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho asimismo a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos, con el compromiso de éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Se establece un cupo inicial de 12 liberaciones anuales, que se adjudicarán conforme a los criterios que establezca la Comisión Paritaria.

3.– Las trabajadoras y trabajadores no incluidos en los apartados anteriores, tendrán derecho a que se les abonen –con cargo al fondo de formación- los gastos de matrícula de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo, con acreditación de aprovechamiento.

4.– Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior.

Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho

tzea izango da aprobetxamendu hori. Euskara ikastaroa bukatu eta ondorengo seihilekoaren barruan emango da baimena, baina, dena dela, zerbitzuko premien men-dean egongo da.

#### ZAZPIGARREN TITULUA

##### LANEKO OSASUNA ETA SEGURITASUNA

###### **59. artikulua.**– Osasuna eta segurtasuna.

1.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak beharrezkoak diren neurriak hartuko ditu lan-arrisku-en prebentzioaren alorrean langileen segurtasuna eta osasuna babesteko: arriskuak ebaluatzea, informatzea, kontsultak egitea, langileek parte hartzea eta langileak trebatzea, larrialdietan edo berehalako arrisku handiko kasuetan jardutea eta osasuna zaintzea.

2.– Jarduera horiek guztiak aztertuko dira segurtasun- eta osasun-batzordeen esparruan.

3.– Prebentzioko ordezkariak izan daitezke, langileen edo sindikatuen ordezkari ez izan arren, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko funtzionario- eta lan-kolektiboetan ordezkariak duten sindikatuek izendatutako langileak. Sektore honetako prebentzioko ordezkarien kopurua Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko prebentzioko ordezkarien kopuru osoa banatzearen ondoriozkoa izango da, hots, sektore arteko akordioaren arabera, 65. Horrela, sindikatuek adostutako banaketaren arabera egiten dute euren prebentzioko ordezkarien proposamena, eta zerbitzuak zer sektoretan ematen dituzten kontuan izan gabe.

#### ZORTZIGARREN TITULUA

##### ESKUBIDE SINDIKALAK

###### **60. artikulua.**– Jarduera sindikala.

Eskubide sindikalak eta jarduera sindikala gauzatze-ko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki indarrean dagoen «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa eskubide sindikalei eta jardura sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa» delakoa (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Autonomia Erkidegoko Administrazio honen esparruan etorkizunean sinatzen diren bestelako akordioak.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoko jardun sindikala honako idatz-zati hauekin osatuko da:

a) Ordezpenen zerrendak aukera ematen duen gut-tietan, sindikatuko orduak jardura sindikalak buru-

aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes. El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera y todo caso se subordinará a las necesidades del servicio.

#### TÍTULO SÉPTIMO

##### SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

###### **Artículo 59.**– Salud y Seguridad.

1.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2.– Todas estas actividades se analizarán en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud.

3.– Podrán ser delegados o delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en los colectivos de funcionarias y funcionarios y laborales del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. El número de delegados y delegadas de prevención en este sector, será el resultante de la distribución del número total de delegados y delegadas de prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que conforme a acuerdo intersectorial asciende a 65. De este modo, las distintas organizaciones sindicales hacen su propuesta de delegados y delegadas de prevención conforme a la distribución pactada y con independencia del sector en el que presten servicios.

#### TÍTULO OCTAVO

##### DERECHOS SINDICALES

###### **Artículo 60.**– Actividad sindical.

Los derechos sindicales y la actividad sindical se regirán en su ejercicio y desarrollo por la actual normativa, y en especial por el vigente «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y otros futuros Acuerdos que se suscriban en el ámbito de esta Administración Autónoma.

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior la acción sindical en la enseñanza pública no universitaria se complementará con los siguientes apartados:

a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del per-

tzeko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau egutegi-egun lehenago jakinarazten badute.

b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako. Dagozkien ordainsariak emango zaizkie.

### **61. artikulua.**– Batzarrak.

Ikastetxeko langileek zentroan bertan egin ahal izango dituzte batzarrak, lan-orduetatik at, horrek ez badu oztopatzen bertako irakaskuntzako jarduerak eta zerbitzuak behar bezala garatzea. Nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak ezartzen duena bete beharko da.

Bilera horiek ikastetxeko zuzendariari jakinaraziko zaizkio, behar besteko aurrerapenaz jakinarazi ere, eta, halaber, bileretan jorratuko diren eguneko aztergaiak eta ikastetxekoak ez izan arren batzarrera joango diren pertsonen zerrenda emango zaizkio aditzera.

## BEDERATZIGARREN TITULUA

### DIZIPLINA ARAUBIDEA

#### I. KAPITULUA HUTSEGITEAK

### **62. artikulua.**– Hutsegiteak.

1.– Organo eskudunek, dagokion ebazpenaren bidez, langileak zehatu ahal izango dituzte kontratuko betebeharrak ez betetzearen ondorioz, kapitulu honetan ezartzen diren hutsegite eta zehapenen mailaren arabera.

2.– Lana dela-eta edo horren ondorioz langileek egiten dituzten diziplina-hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izango dira.

### **63. artikulua.**– Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak dira:

a) Justifikatu barik lana berandu ateratzea edo lanean ardura faltaz edo utzikieriaz ibiltzea.

b) Jendearekin, lankideekin, menpekoekin edo goikoekin oker jokatzeko.

c) Hilean behin lanera ez joatea, bidezko arrazoirik eman gabe.

d) Hilean gutxienez hiru eta gehienez bost aldiz lanera berandu heltzea, justifikatutako arrazoirik gabe.

e) Ikastetxeko lokalak eta materiala zaintzeko orduan arduragabe izatea.

f) Hutsikeriagatik edo desenkusa-zinezko hutsegiteak direla eta, eginkizunak ez betetzea.

sonal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.

b) Se reconoce que todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos. Sus retribuciones serán las que ordinariamente les correspondan.

### **Artículo 61.**– Asambleas.

Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras del Centro, a reunirse en asamblea en el mismo Centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o Directora del Centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea.

## TÍTULO NOVENO

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### CAPÍTULO I FALTAS

### **Artículo 62.**– Faltas.

1.– Las trabajadoras y trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2.– Las faltas disciplinarias de los trabajadores y trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

### **Artículo 63.**– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

a) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones y tareas.

b) La incorrección con el público, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas y superiores.

c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

d) La falta de puntualidad al trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes sin causa justificada.

e) El descuido en la conservación de locales y material del centro.

f) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.



**64. artikulua.**– Hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak dira:

a) Ez betetzea goikoek eman eta lanarekin lotuta agindu edo jarraibideak eta ez betetzea lanpostuaren eginkizun zehatzak.

b) Lantokian liskarrak piztea edo liskarretan parte hartzea.

c) Lanaldian zehar langilearen edo Hezkuntza Sailaren duintasunaren aurka egiten diren ekintzak.

d) Arduragabe izateagatik, ikastetxeko lokaletan eta materialean kalte larriak egitea.

e) Justifikatutako arrazoirik eman gabe hilean lanera bi edo hiru egunean lanean ez agertzea.

f) Hilean gutxienez sei aldiz eta gehienez hamar aldiz lanera berandu heltzea, justifikatutako arrazoirik gabe.

h) Lanean mozkortuta egotea edo drogak hartzea.

i) Nagusiek menpekoekin agintekeriaz jokatzeari.

j) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragin arren, ezin bada hutsegite oso larritzat hartu.

k) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea ikasturte batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla-eta, zehapenak ezarri direnean.

**65. artikulua.**– Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak dira:

a) Eginkizunak betetzean, legeak errespetatzeko eginbeharra ez betetzea eta bereizkeriaz jokatzeari, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala, hizkuntza, iritzia, jaioterria edo auzotasuna, sexua edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak direla-eta, edo inor jazartzea, arraza- edo etnia-jatorria, erlijioa edo sinesmenak, desgaitasuna, adina edo orientazio sexuala direla-eta, edo inoren aurka jazarpen moralak, sexualak eta sexuagatikoa egitea.

b) Nabarmen legez kontra jokatzeari, eta ondorioz administrazio edo herritarrei kalte larriak eragitea.

c) Langileak bere eginkizuna dela-eta eskuragarri duen edo izan duen dokumentazioa edo informazioa behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea.

d) Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak baliatzeako orduan oztopoak jartzea eta Greba egiteko eskubidea askatasunez baliatzean, hori eragozteko egintzak burutzea.

e) Lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleituta dituen eginkizunak modu nabarmenean ez betetzea.

**Artículo 64.**– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las y los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.

c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del trabajador o trabajadora o del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el periodo de un mes.

f) La falta de puntualidad al trabajo entre seis y diez veces al mes sin causa justificada.

h) La embriaguez y toxicomanía, no habitual durante la jornada de trabajo.

i) Abuso de autoridad de una o un superior con respecto a sus subordinados o subordinadas.

j) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.

k) La reincidencia en dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un curso escolar cuando haya mediado sanción.

**Artículo 65.**– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a las leyes en el ejercicio de sus funciones, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

b) Las actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos y ciudadanas.

c) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su función.

d) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

e) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

f) Nagusien aginduei edo jarraibideei nabarmen ez egitea, agindu horiek argi eta garbi antolamendu juridikoaren aurkakoak direnean izan ezik.

g) Zerbitzua bertan behera uztea, eta bete beharreko eginkizun eta atazak bete gabe uztea bere borondatez.

h) Hilean ondoz ondoko hiru egunetan edo ondoz ondokoak ez diren hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.

i) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea. Gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, hori hutsegite oso larritzat joko da. Hala-ber, hutsegite oso larria izango dira gaixotasunagatik edo istripuagatik baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.

j) Lanean behin baino gehiagotan mozkortuta egotea edo drogak hartzea.

k) Nagusiei, lankideei, ikasleei edo jendeari hitzez edo egitez tratu txarrak ematea, edo horiekiko errespetu edo begirune ezaz hutsegite larria egitea.

l) Gainontzeko langileei edo Sailari, edota hortik kanpo, lanordutan ebastea edo lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datu faltsuak maltzurkeriaz erabiltzea etekinen bat lortzeko, edota lanean aritu bitartean eginiko doluzko delituren bat dela-eta zigortua izatea.

m) Ikasturte berean zehapena jaso duten bi hutsegite larri behin eta berriro egitea.

## II. KAPITULUA ZEHAPENAK

### **66. artikulua.**– Zehapenak.

Sailak zigorrak jarri ahal izango ditu. Horretarako, kontuan izango du jokaeran zein asmo-, utzikeria- edo arduragabekeria-maila egon den, zein kalte egin zaion interes publikoari eta ia behin eta berriro egin diren edo berriro erori den horretan edo zelan parte hartu den. Hona zehapenak:

a) Hutsegite arinengatik:

- Idatziz kargu hartzea.
- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, gehienez ere egun bitan.
- Lanera justifikatu barik ez agertzeagatik edo berandu agertzeagatik lanean galdu den denboraren proportzio bereko beharpenak ordainsarrietan.

b) Hutsegite larriengatik:

- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea hilean hiru egunetan.

c) Oso hutsegite larriengatik:

f) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una o un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

g) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

h) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.

i) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando una trabajadora o trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

j) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo.

k) El acoso laboral o los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a las y los jefes, compañeros y compañeras, alumnos y alumnas o al público.

l) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como al Departamento o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

m) La reincidencia o reiteración de dos faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.

## CAPÍTULO II SANCIONES

### **Artículo 66.**– Sanciones.

Las sanciones que el Departamento puede imponer teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Para faltas muy graves:

– Enplegurik eta soldatarik gabe uztea gutxienez hilabetean eta gehienez ere hiru hilabetean.

– Lanetik bidaltzea. Diziplina bidez kaleratze horrek desgaituntza ekarriko du beste lan-kontratu baten titularra izateko, aurrekoen antzeko eginkizunak betetzeko bada.

Lan-kontratuko langile finkoa berriz lanean hartu beharko da, baldin eta, falta oso astuna egin dela-eta, diziplinako espedienteak ireki, eta, horren ondorioz, erabakitako kaleratze hori bidegabekotzat jotzen bada.

**67. artikulua.**– Zehatzeko ahala.

1.– Hutsegite arinengatiko zehapenak arau-hausleari entzunaldia egin ondoren ezarriko dira, langileen ordezkariak entzun eta gero. Zehapena idatziz jakinaraziko zaie interesdunari eta langileen ordezkariak. Jakinarazpen-idazkia zehapenaren data eta arrazoiak, hutsegitearen maila eta horren kontra egokiak diren helegiteak jasoko dira. Zehapenak lurralde-ordezkariak ezarriko ditu.

2.– Oso hutsegite larriak edo hutsegite larriak egiteagatik zehapena ezartzeko, kapitulu honetan ezarritako prozedura erabili behar da nahitaez. Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileria Kudeatzeko zuzendariari dagokio zehapenak jartzea oso hutsegite larriak edo hutsegite larriak egin direnean.

**68. artikulua.**– Preskripzioa.

1.– Oso hutsegite larriak 90 egunera preskribitzen dute; hutsegite larriak 60 egunera eta hutsegite arinek, berriz, 30 egunera.

Preskripzio-epaia falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, eta, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.

2.– Espedienteak irekitzean indargabetze-epaia eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedienteak sei hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

**69. artikulua.**– Hutsegite larri edo oso larria egiteagatik izapidetzea eta zehapen-prozedura.

Hutsegite larri edo oso larria egiteagatik diziplina-espedienteak izapidetzean, interesdunaren entzunal-di-printzipioa bete beharko da. Printzipio hori ez betetzeak jarduketan nulutasuna ekarriko du berekin, eta prozeduraren izapidea printzipio hori ez betetzea sortu zen unera eraman beharko da atzera.

A) Espedienteak irekitzea.

Espedienteak ofizioz edo salaketa bidez ireki ahal izango da, eta irekitze-idazkia zehatzekoak diren egitateak eta instruktoarenean izendapena jasoko dira. Idazki

– Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.

– Despido. Este despido disciplinario comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

**Artículo 67.**– Potestad sancionadora.

1.– Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia a la presunta o presunto infractor, oídos los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado o interesada y a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el Delegado o Delegada Territorial de Educación.

2.– No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido en este capítulo. La imposición de la sanción por la comisión de faltas muy graves o graves corresponde a la Directora o Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

**Artículo 68.**– Prescripción.

1.– Las faltas muy graves prescribirán a los 90 días, las faltas graves a los 60 días y las faltas leves a los 30 días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2.– La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa de la trabajadora o trabajador expedientado.

**Artículo 69.**– Tramitación y procedimiento sancionador por la comisión de falta grave o muy grave.

Durante la tramitación de expediente disciplinario por la comisión de falta grave o muy grave deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado o interesada. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

A) Incoación.

La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de ins-

hori interesdunari, instruktoreari, langileen ordezkariari eta dagokion sindikatuko ordezkariari (afiliazio ezagunik edo interesdunak adierazitakorik badago) helaraziko zaie biharamunean.

Espedientea salaketa bidez irekiz gero, irekitze-akordioa hori sinatzen duenari jakinarazi beharko zaio.

Diziplina-espedientea irekitzea erabakitzen duen ebazpena dagokion Hezkuntzako lurralde-ordezkariari dagokio. Zehapen-espedientea irekitzea jakinarazi ondoren, langileak instruktorearen ezespina eskatu ahal izango du hiru egun balioduneko epean. Halaber, instruktoreak bere abstentzioa proposatu ahal izango du, legezko arrazoiak izatekotan.

Hezkuntzako lurralde-ordezkariak abstentzioa eta ezespina ebatzi beharko ditu bost egun balioduneko epean, eta bietako edozein onartuko balu, izendapen berria egin eta interesdunari idatziz jakinarazi behar litzaioke.

#### B) Instrukzioa.

Instruktoreak, lehen jarduketa gisa, ustezko errudunari aitortpena hartu beharko dio, eta espedientea irekitzea eragin zuen komunikazio edo salaketatik eta hark bere aitortpenean adierazitakotik ondoriozta daitezkeen jarraibideak bideratuko ditu.

Karguen plegua: espedientea irekitzen denetik hilaibeteko epean, karguen plegua jakinaraziko da, eta hauek izan behar ditu barne: langileari egozten zaizkion egitateak, ustez egindako hutsegitea eta ezar dakioken zehapena.

Karguen plegua jakinarazi eta hamar egun balioduneko epean, langileak defentsarako komeni zaizkion birtartekoak proposatu eta egoki deritzon alegazioak egin ahal izango ditu.

Probak egitea: pleguak erantzun eta gero edo erantzun barik epe bat igaro ondoren, instrukziogileak egoki irizten dituen proba guztiak egitea erabaki ahal izango du, bai eta probok egitea edo ukatzea. Instrukziogileak idatziz jakinaraziko dio interesdunari zein proba egitea onartu edo ukatu duen. Probak ukatuz gero, arrazoitu egingo da zergatik, eta bakar-bakarrik erabakiko da ukatzea, probatu beharreko gaiak beharrezkoak ez badira prozedurarako. Zuzenbidean onargarri den edozein frogabidez egiazta daitezke prozedura ebazteko garrantziko diren egitateak.

Ebazpen proposamena: langileari egozten zaizkion egintza deklaratu eta egiaztatuak jaso beharko dira, baita horien balorazio juridikoa eta, hala behar izanez gero, proposatutako zehapena. Ebazpen-proposamena duen espediente osoa langileari helaraziko zaio, hamar

tructor o instructora. De dicho escrito se dará traslado al día siguiente al interesado o interesada, al instructor o instructora, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las y los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado o interesada.

En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al o la firmante de la misma.

La Resolución acordando la incoación de expediente disciplinario corresponderá al Delegado o Delegada Territorial de Educación correspondiente. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la recusación del instructor o instructora en el plazo de tres días hábiles. Asimismo, el instructor o instructora podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales.

El Delegado o Delegada Territorial de Educación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de cinco días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado o interesada.

#### B) Instrucción.

La o el instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración a la presunta o presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquélla o aquél hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la incoación del expediente deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El trabajador o trabajadora podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Práctica de la prueba: contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, la o el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. La o el instructor comunicará por escrito al interesado o interesada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Propuesta de resolución: deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al traba-

egun balioduneko epean alegazio proposak egin ahal izan ditzan.

### C) Ebazpena.

Espedientea agintaritzea eskudunari helaraziko zaio, eta horrek zehatzeko, ez zehatzeko edo espedientearen puntu ilunak argitzeko jarraibide berriak agintzeko erabakia hartuko du. Azken kasu horretan, jarraibide horiek hamar egun balioduneko epean helaraziko zaizkio langileari, azken jarduketari buruzko alegazioak burutzeko.

Ebazpenak elementu hauek hartu beharko ditu barne: egitate frogatuak, egindako hutsegitea, hori zer arautan agertzen den tipifikatuta, langile erantzulea, ezarritako zehapena eta eragin-data.

Zehapena enplegua eta soldata kentzea denean, hori hurrengo hilabeteetan betetzeko ahalegina egingo da, gehienez hiru hilabete mugarekin. Ebazpena interesdunari jakinaraziko zaio, egokiak diren helegiteak, zer organoren aurrean jarri behar diren, eta horretarako epea adieraziz. Behin betiko ebazpena langileen ordezkarietara eta dagokion sindikatuari (afiliazio ezagunik edo interesdunak adierazitakorik badago) jakinaraziko zaie.

Egitate berberengatik zigor-prozedura bat baldin badago, zehapen-prozedura epai irmoa izan arte etengo da, eta une horretan diziplina-espedientea berriz hasi ahal izango da.

Hutsegite oso larriagatik zehapen-espedientea izapidetu bitartean, organo eskudunaren ebazpen arrazoi-tu bidez enplegua behin-behingo kentzea erabaki ahal izango da, langilea lantokian egoteak zerbitzuari kalte sor diezaiokela uste denean, edo justifikatutako arrazoiak horrela gomendatzen dutenean.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.**— Hitzarmen honetan jasotakoa hobetze aldera EAEko Administrazio Orokorren zerbitzuko funtzionarioen lanaldiei, lizentziei eta baimenei, aseguruari, nomina-aurrerapenei, aurrerakinei, borondatezko erretiroagatik kalte-ordainei eta joan-etorriari buruz egiten den edozein eratako hobekuntza besterik gabe aplikatuko da, eta aipatutako hitzarmenean jasotzen diren ondorio berdinak izango ditu.

**Bigarrena.**— Martxoaren 5eko 30/1985 Dekretuaren arabera Arabako Foru Aldunditik transferitutako langileek orain arte izan dituzten familia-laguntza, haurtzaindegirako laguntza, eta ekonomatorako baldintza hobekuntza izaten jarraituko dute. Garbiketako lanaldi espezifikoa (1.580 ordu) eutsi ahal izango diote, horri dagokion ordainsari-murrizketa proportzionalarekin beti ere.

**Hirugarrena.**— Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak jarduera egokiak egingo ditu Administrazio

jador o trabajadora para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles.

### C) Resolución.

Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de tres meses. La resolución se notificará al interesado o interesada con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. La resolución definitiva se comunicará, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al sindicato correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado o interesada.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrá acordarse mediante resolución motivada por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**— Cualquier mejora sobre la establecida en el presente Convenio, que se recoja para el colectivo de funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General de la CAPV y que se refiera a jornada, licencias y permisos, seguros, adelantos de nómina, anticipos, indemnizaciones por jubilación voluntaria y desplazamiento, serán de aplicación inmediata y con los mismos efectos que en el Convenio citado.

**Segunda.**— El personal transferido de la Diputación Foral de Álava en virtud del Decreto 30/1985, de 5 de marzo, mantendrá las condiciones más beneficiosas en materia de ayuda familiar, ayuda para guardería infantil y economato que actualmente disfruta. Asimismo podrá mantener su régimen específico de jornada de limpieza (1.580 horas), con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

**Tercera.**— El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, llevará a efecto las actuaciones

Orokorren esparrukoak diren eta beste arloko zereginetan aritzen diren langileak Administrazio Orokorren esparruan behar bezala birkokatzeke.

**Laugarrena.**– Hezkuntza Sailak instalazioak eta eskolako jantokietako ekipamendua berrikusiko ditu arian-arian, eta horren ondorioz antzematen diren hutsuneak edo gabeziak zuzenduko ditu.

## I. ERANSKINA

LANSARIAK  
2008. URTEA

	Soldata	Antzintasuna
Garbiketa-arloko langileak	20.300,80	359,71
Sukaldaria	21.671,10	359,71
Sukaldeko langileak	20.147,78	359,71
liburuzaina	32.378,65	698,98
Idazkaria/administraria	44.184,22	698,98
Administrazioburua	25.925,64	615,60
Administraria	24.667,05	566,11
Administrari ofiziala	23.527,76	554,40
Administrari laguntzailea	23.369,15	414,13
Administrari laguntzailea	28.630,58	698,98
Lehen mailako ofiziala	24.611,53	407,94
Atezaina. Zaintzailea	21.380,23	359,71
Biltegizaina	21.507,54	595,48
Kualifikaziorik gabeko langileak	20.147,78	359,71

Lanaldi osoko ordainsariak. Aldizkako lan-kontratu finkoak dituzten langileen ordainsariak mugagabeko kontratua duten langileen ordainsarien araberakoak izango dira, baina betetzen duten lanaldia kontuan hartuta.

pertinentes al objeto de que se proceda a la reubicación correcta en el ámbito de la Administración General del personal de este ámbito que desarrolla labores propias del aquél.

**Cuarta.**– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación continuará con el paulatino proceso de revisión de las instalaciones y equipamiento de las cocinas y comedores escolares, procediéndose a subsanar las deficiencias o carencias que de tales análisis se desprenden.

## ANEXO I

RETRIBUCIONES  
AÑO 2008

	Salario	Antigüedad
Personal de Limpieza	20.300,80	359,71
Cocinero o Cocinera	21.671,10	359,71
Personal de Cocina	20.147,78	359,71
Bibliotecario o Bibliotecaria	32.378,65	698,98
Secretaria Administradora o Secretario Administrador	44.184,22	698,98
Jefe o Jefa de Administración	25.925,64	615,60
Administrativo o Administrativa	24.667,05	566,11
Oficial Administrativo u Oficial Administrativa	23.527,76	554,40
Auxiliar Administrativo o Auxiliar Administrativa	23.369,15	414,13
Técnica o Técnico de Mantenimiento	28.630,58	698,98
Oficial de primera	24.611,53	407,94
Portero o Portera. Vigilante	21.380,23	359,71
Almacenero o Almacenera	21.507,54	595,48
Personal no cualificado	20.147,78	359,71

Retribuciones anuales correspondientes a jornada completa. El personal con contratos fijos-discontinuos percibirá sus retribuciones en la consiguiente proporción de su jornada respecto a la jornada completa de los contratos indefinidos.

## II. ERANSKINA

## LANGILEEN SAILKAPENA

Garbitzaileak.— Ikastetxeko lokalen garbitasunaz eta txukuntasunaz arduratzen dira.

Sukaldaria.— Janaria prestatzeko arduraduna du; berak du janaria ondo egon eta ondo aurkezteko ardura, janaria jantokira eramateaz ere arduratuko da, baita sukaldeko eta jantokiko tresnak garbitzeaz, eta sukaldeko eta jantokiko instalazioak garbi eta prest izateaz ere.

Sukaldeko langileak.— Officeko lanak egiten dituzte garraiatutako janaria duten ikastetxeetan. Azken janaria prestatzeko ardura dute: janaria berotu, aurkeztu eta jantokiraino eraman behar dute eta sukaldeko eta jantokiko tresnak garbitu behar dituzte, baita sukaldeko eta jantokiko instalazioak garbi eta prest utzi ere.

Liburuzaina.— Ikastetxeko liburutegiaz arduratzen da.

Idazkari-administratzailea.— Ikastetxeko idazkaritzaz eta administrazioko kudeaketaz arduratzen da.

Administrazioko burua.— Ikastetxeko idazkaritza kudeatzen du.

Administraria/Administrari ofiziala.— Ekimena eta erantzukizuna izatea eskatzen duten zeregin burokratikoak edo kontabilitatekoak egiten ditu.

Administrari laguntzailea.— Bere nagusiaren zuzendaritzapean, administrazioko zeregin burokratikoak egiten ditu.

Mantentzeko teknikaria.— Behar diren tituluak izanda, ikastetxeko instalazioen mantentze-lan orokorrez arduratzen da.

Lehen mailako ofiziala.— Behar diren lanbideen praktika izanda, lanak ezin hobeki egiten dituen langilea da; mantentze-lan orokorrak eta kontu eta arreta berezia izatea eskatzen duten lanak egiten ditu.

Atezaina/Zaintzailea.— Gelak zaintzen ditu, baita sartzen eta ateratzen diren pertsonak jagon ere, ikastetxeko finketara, eraikuntzetara eta geletara sartzeko atek ordenaz eta garaiz irekiz eta itxiz, eta giltzak zainduz; mandatuak eta oharrak hartzeko ardura du, bai eta horiek dagozkien hartzaileei banatzekoa ere; zerbitzu orokorretako argiak pizten eta itzaltzen ditu, eta kontagailuen eta berogailuaren jardura normala zaintzen du, eta, orobat, ikastetxeko zuzendaritzak agindutako beste betebeharrak guztiak ere egin behar ditu.

Biltegizaina.— Biltegiko materialak zaintzeaz eta gordetzeaz, eta biltegiko aurreikuspenak egiteaz arduratzen da.

## ANEXO II

## CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Personal de Limpieza.— Es el personal que atiende las necesidades habituales de aseo y pulcritud de los locales del centro.

Cocinero o Cocinera.— Es el personal que se ocupa de la elaboración de la comida, la presentación de la misma -llevándola hasta el comedor-, de la limpieza de los utensilios de cocina y comedor, así como de la limpieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

Personal de cocina.— Es el personal que realiza labores de office en centros de comida transportada. Se encarga de la preparación última de la comida -procediendo a calentarla, presentarla y llevarla hasta el comedor-, de la limpieza de los utensilios de cocina y comedor, así como de la limpieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

Bibliotecario o Bibliotecaria.— Es quien tiene a su cargo la biblioteca del centro.

Secretaria Administradora o Secretario Administrador.— Es quien tiene a su cargo la secretaría y la gestión administrativa del centro.

Jefe o Jefa de Administración.— Es quien gestiona la secretaría del centro.

Oficial Administrativo u Oficial Administrativa.— Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo o Auxiliar Administrativa.— Es quien realiza funciones administrativas burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior.

Técnica o Técnico de Mantenimiento.— Es quien contando con la titulación requerida, tiene a su cargo el mantenimiento general de las instalaciones del centro.

Oficial de primera.— Es quien poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales de mantenimiento e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

Portero o Portera. Vigilante.— Es quien realiza las tareas de vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden, puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca, edificios y dependencias que integran el centro y control de las llaves; hacerse cargo de las entregas y avisos trasladándolos a sus destinatarios o destinatarias; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes, cuidado y normal funcionamiento de contadores y calefacción y demás obligaciones que le sean encomendadas por la Dirección del Centro.

Almacenero o Almacenera.— Es el o la encargada de la custodia, previsión de almacenaje y conservación de los materiales del almacén.

Kualifikaziorik gabeko langileak.– Berez ofizio zehatz bati ez dagozkion lanak egiten ditu.

### III. ERANSKINA

#### BEHIN-BEHINEKO ETA BITARTEKO LANGILEEN ZERRENDAK KUDEATZEA, GARBIKETAKO ETA SUKALDEKO LAN-KONTRATUKO LANGILEEN TALDEKOENAK

##### I.– Zerrendak.

A) Zerbitzudun hautagaiak dauzkaten guneen zerrendak.

1) Lurralde-ordezkaritzek gune jakin baten aldi baterako kontratuak gauzatu dituzten pertsonen zerrenda bat egingo dute.

2) Zerrendak zerbitzu-denboraren arabera ordenatu ko dira –egin gabeko oporraldia barne-, dagokion aldean lan egindako egunen guztizko kopuruaren arabera.

3) LEPerako deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek beren horretan jarraituko dute, baina zerrenda horietan jarraitzeko beharrezkoa izango da LEP horretan parte hartzea.

B) Zerbitzudun hautagairik ez duten guneen zerrenda.

Gune batean ez badago horrelako zerbitzuetarako hautagairik, edo aldi baterako kontratazio baten beharra ezin badute bete, zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrendan sartutako hautagaiei deituko zaie; zerrenda hori hurrenkera honi jarraituz osatuko da: garbiketako eta sukaldeko lan-kontratuak langileen taldeko lanpostuetako hautaketa-prozesurako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak egindako azken deialdian orotara eskuratutako puntuazioaren arabera edo zerrendak irekitzean ezarritako ordenaren arabera.

LEP baterako beste deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek balioa galduko dute eta zerbitzudun hautagairik gabeko beste zerrenda batzuek ordezkatuko dituzte, LEP horretatik ateratakoek, alegia.

##### C) Lurraldeko zerrenda.

Lehenago lurralde bakoitzeko guneen zerrendetan zeuden pertsonekin osatuko da zerrenda hori. Zerbitzuetan orotara emandako denboraren araberrako hurrenkera osatuko da guneetako zerrenden batura eta, horrelakorik ezean, garbiketako eta sukaldeko lan-kontratuak langileen taldeko lanpostuetako hautaketa-prozesurako Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak egindako azken deialdian orotara eskuratutako puntuazioaren arabera. Horretarako, LEPik egiten bada, B idatz-zatian adierazitako moduan egingo da.

Personal no cualificado.– Es quien, desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.

### ANEXO III

#### GESTIÓN DE LISTAS DE PERSONAL EVENTUAL E INTERINO DEL COLECTIVO DE LIMPIEZA Y COCINA

##### I.– Listas.

A) Listas de zona con servicios.

1) Las Delegaciones Territoriales elaborarán una lista integrada por aquellas personas que hayan realizado contratos temporales en centros de una determinada zona.

2) Las listas se ordenarán por tiempo de servicios –incluyendo el período correspondiente a vacaciones no disfrutadas–, según el número total de días trabajados en la zona correspondiente.

3) Producida una convocatoria de OPE estas listas se mantienen, si bien será requisito para el mantenimiento en las mismas el hecho de presentarse a dicha OPE.

B) Lista de zona sin servicios.

Cuando una zona no tuviere candidatas o candidatos propios con servicios, o no pudieren cubrir determinada contratación temporal, se llamará a las candidatas o candidatos incluidos en la lista de zona sin servicios, que se ordenará conforme a la puntuación global obtenida en el último proceso selectivo que para plazas de limpieza y cocina de este colectivo convoque la Administración Pública vasca o al orden establecido con ocasión de la apertura de las listas.

Producida una nueva convocatoria de OPE estas listas decaen siendo sustituidas por las nuevas listas sin servicios que resultan de aquélla.

C) Lista territorial.

Integrarán esta lista las personas incluidas en las listas zonales anteriores de cada territorio. Estará ordenada por tiempo de servicios totales –suma de listas zonales– y en su defecto, por la puntuación global obtenida en el último proceso selectivo que para plazas de limpieza y cocina de este colectivo convoque la Administración Pública vasca. A este respecto se actuará en supuesto de OPE del mismo modo al señalado en el apartado B.



## D) Guneak.

Lurralde bakoitzeko guneak IV. puntuari aipatzen dira.

## E) Zerrendetan aplikatzekoak diren arauak.

1) Norbaiti zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenda batetik deitzen bazaio kontratazio bat betetzeko, gune horretako zerbitzudun hautagaien zerrendan sartuko da.

2) Urtero-urtero zerbitzuak barematu egingo dira, eta irailaren 1ean, orotara emandako zerbitzuen arabera eguneratutako zerrenda sartuko da indarrean, dagokion ikasturterako. Zerrenda horiek Batzorde Parekideko kideei emango zaizkie. Orotara emandako zerbitzuegunak zenbatzean berdinketa gertatzen bada, Sailarantz zerbitzu egiten noiz hasi ziren begiratu da, eta lehenago hasi zenak izango du lehentasuna. Hala ere, berdinketak jarraitzen badu, bera hausteko, izenen eta abizen ordenamendu alfabetikora joko da, eta, horretarako, zozketa bat egingo da urtero, zein letratatik abiatu zehazteko.

Urtero, zerbitzuak berriro barematzen direnean, ordezkapenatarako hautagaiei zerrendetan aldaketak sartzeko aukera emango zaie; horretarako, dagokion agiriarekin batera eskabidea aurkeztu beharko dute Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzetan. Honela, lurralde batean baino gehiagotan eskaini ahal izango dituzte zerbitzuak lanaldi partziallean edota osoan. 2008-2009 ikasturtean zehar, izangaiei aukerak betetzea ahalbidetuko da, urteroko birbaremazioa egin aurretik.

Halaber, urteko birbaremazioaren epean, izangaiek uko egin ahal izango diote beraiek dauden eskualdeko edo lurraldeko zerrenda guzti-guztietatik hurrengo ikasturte osoan deituak izateari, eta ezingo zaie horietako batetik ere deitu. Uko egite hori ikasturte batean baino ezingo da egin, eta lanera deitua ez izateko egoera hori eutsi nahi izanez gero, birbaremazio-prozesu bakoitzean adierazi beharko da.

Halaber, izangaiaren datu pertsonaletan aldaketarik gertatuz gero, horrek, edozein unetan eta bereziki birbaremazioarekin bat etorritik, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinarazi beharko dio gorabehera hori.

3) Sukaldeko langileen kategoriako zerrendan sartzeko, ezinbestekoa izango da janari-erabiltzailearen txartela eguneratuta edukitzea.

4) Zerrendetan ez badago nahikoa hautagai aldi baterako langileen beharrezanari erantzuteko, Lurralde Ordezkaritza bakoitzak hautagai berrien zerrendak egin ahal izango ditu.

## D) Zonas.

Las zonas correspondientes de cada Territorio son las que se contemplan en el punto IV.

## E) Normas aplicables a las listas.

1) Quien hubiese sido llamado o llamada desde una lista de zona sin servicios para cubrir una contratación pasará a formar parte de la lista con servicios de esa zona.

2) Anualmente se rebaremarán los servicios y con fecha 1 de septiembre entrará en vigor, para el respectivo curso, la lista actualizada en función del total de servicios prestados. Estas listas serán facilitadas a las y los miembros integrantes de la Comisión Paritaria. En el caso de que se produjesen empates en el total de días computados, el mismo se resolverá atendiendo a la fecha en que se comenzó a prestar servicios para el Departamento, entendiéndose que quien antes lo hizo tendrá prioridad. De persistir el empate y como último criterio de desempate se utilizará el orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará.

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación, se ofrecerá a los candidatos y candidatas la posibilidad de introducir modificaciones en las listas, mediante la presentación de la correspondiente instancia -suficientemente documentada- en las Delegaciones Territoriales de Educación. Así podrá optarse por prestar servicios a jornada parcial y/o completa, en una o más zonas, etc. En el transcurso del curso escolar 2008-2009 se posibilitará el ejercicio de las opciones de los candidatos y candidatas, aún con anterioridad a la rebaremación anual.

Asimismo, en el plazo de la rebaremación anual, los candidatos y candidatas podrán renunciar a ser llamados y llamadas durante todo el siguiente curso escolar de todas y cada una de las listas zonales o territoriales de las que forma parte, no debiendo ser llamado o llamada desde ninguna de ellas. Esta denuncia será efectiva sólo durante un curso escolar y de querer mantenerse en esa situación de no disponible, deberá manifestarlo en cada proceso de rebaremación.

Asimismo, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos personales del candidato o candidata, éste o ésta en cualquier momento y en particular coincidiendo con la rebaremación, habrá de comunicar esta incidencia a la correspondiente Delegación Territorial.

3) Para formar parte de la lista correspondiente a la categoría de personal de cocina, será ineludible contar en todo momento actualizado el carnet de manipulador de alimentos.

4) En función de que las necesidades de personal temporal no se vean satisfechas con los candidatos o candidatas existentes en las listas, se deja abierta la posibilidad de que cada Delegación Territorial abra listas de nuevos candidatos y candidatas.

Zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenden ordezkotzako izango dira zerrenda horiek, hain zuzen ere, lan-kontratuak langileen taldeko garbiketako eta sukaldeko lanpostuetarako Administrazio honek egiten dituen hautaketa-prozesuetarako deialdietatik ateratzen diren zerrenden ordezkotzako. LEP baterako beste deialdi bat ateratzen denean, zerrenda horiek balioa galduko dute eta zerbitzudun hautagairik gabeko guneen beste zerrenda batzuek ordezkotzako dituzte, LEP horretatik ateratakoek, alegia. Zerrenda horiek izen-deituren alfabeto-hurrenkeraz egingo dira, arlo guztietan zein letratik deitzen hasiko den zehazteko urtero-urtero egiten den zozketa oinarri hartuta.

Zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrendan sartzeko, lehendik zegoen zerrendaren ondotik egin beharko da. Hautagaiek honako betekizun hauek bete beharko dituzte:

- Adinez nagusi izatea.
- Eskaera zein lurralde/gunetarako egiten den, horixe izatea bizilekua.
- Sukaldeko langileek janari-erabiltzaileen txartela izan beharko dute.

Eskaeran, harremanetarako telefono-zenbaki bat eman beharko da, eta harekin batera NANaren fotokopia aurkeztu; NANean ageri den bizilekua eta eskaeran adierazitakoa ez badatoz bat, adierazitako bizileku hori benetakoa dela egiaztatzeko agiriren bat aurkeztu beharko da. Datu horietan aldaketaren bat gertatzen bada, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio.

## II.– Kontratazio-beharrak betetzeko modua.

1.– Aldi baterako langileren bat kontratatu behar denean, zerrendako hurrenkerari jarraitu beharko zaio zorrotasun osoz, eta zerrendan lehenbiziko dagoenari deituko zaio. Zerrendan lehenbiziko dagoen hori ezin bada kontratatu, beste lanposturen bat betetzen ari delako edo ondo egiaztatutako beste arrazoiren batengatik, bigarrenari deituko zaio, eta hori ere ezin balitz kontratatu, hurrengoari, eta arau horren arabera, gero ere.

Egiten diren kontratuen iraupenaren gainean ez da aurreikuspenik egingo, eta dagokion zerrendan eskura dagoenak beteko du kontratazio-behar hori.

2.– Edozein beharrizani erantzuteko, zerbitzudun hautagaiak dauzkaten guneen zerrendak erabiliko dira lehenik; ondoren, zerbitzudun hautagairik gabeko guneen zerrenda, eta, horrelakorik ezean, lurraldeko zerrenda.

3.– Ordezkaritzak telefonoz deituko dio hautagairi (harremanetarako telefonoan utziko du mezua, eta Ordezkaritzarekin harremanetan jartzeko esango dio). Harremanetarako telefonoan ez badu inork ere erantzuten, berriro deituko zaio. Bigarren deia ere ez badu inork erantzuten, zerrendako hurrengoari deituko zaio, kontratazio-beharrizan horri al bait lehen erantzuten saiatuz.

Estas listas serán subsidiarias de las listas sin servicios que resulten de los procesos selectivos que convoque esta Administración para plazas de limpieza y cocina de este colectivo. Producida una nueva convocatoria de OPE estas listas decaen siendo sustituidas por las nuevas listas sin servicios que resultan de aquélla. Una vez abiertas la forma de ordenar estas listas será por orden alfabético de apellidos y nombre, a partir del sorteo que anualmente se realiza a fin de determinar la letra desde la que empezar los llamamientos en todos los sectores.

Se accederá a la lista zonal sin servicios, tras la lista ya existente. Los candidatos y candidatas deberán cumplir los requisitos siguientes:

- Ser mayor de edad.
- Estar domiciliado o domiciliada en el territorio/zona para el que se solicita.
- Para el personal de cocina, contar con el carnet de manipulador de alimentos.

En la solicitud se hará constar un número de teléfono de contacto, adjuntándose fotocopia del DNI y documento que acredite el domicilio consignado si fuere distinto al reflejado en dicho documento. En el supuesto de producirse alguna modificación en dichos datos habrá de comunicarse ésta a la correspondiente Delegación Territorial.

## II.– Mecanismo de cobertura.

1.– Cuando fuere preciso cubrir una contratación temporal se contratará por riguroso orden de lista, llamándose a quien ocupare el primer lugar de la misma. Sólo cuando la o el primero no pudiese cubrir esa necesidad -por estar a su vez cubriendo otra o por causa justificada que lo impidiere- será llamada o llamado la o el segundo y así sucesivamente.

En ningún caso se harán provisiones sobre la duración de los contratos que surgieren, correspondiendo su cobertura a la primera persona disponible de la lista que proceda.

2.– Para cubrir cualquier necesidad se utilizarán primero las listas de zona con servicios, a continuación, la lista de la zona sin servicios y en defecto de éstas, la lista territorial.

3.– La Delegación llamará por teléfono a quien responda (dejará aviso en el teléfono de contacto indicándole que se ponga en contacto con la Delegación). Si el teléfono no contesta, se efectuará una segunda llamada. Si tampoco respondiera el teléfono, se llamará a la o el siguiente, procurando que la cobertura precisa se efectúe rápidamente.

4.– Hutsik dagoen lanpostu bat, araudiaren arabera dagokion eran bete artean, bitarteko kontratuaren edo errelebo-kontratuaren bidez bete behar denean, zerrendako hurrenkerari zorrotz jarraituz bete beharko da, zerrendan lehenbiziko agertzen denari deituz. Horrelakoetan, beste ordezkapen bat egiten edo behin-behineko kontratuarekin lanean ibili arren, zerrendako lehenbizikoak uko egin diezaiotke une horretan betetzen duen lanpostuari, eta bitarteko kontratuarekin betetzeko eskaintzen zaion lanpostu hutsa hartzea aukera dezake. Horrelakoetan, indarrean dagoen kontratuari uko egite horrek ez du ekarriko zerrendatik kanporatzea.

### III.– Uko egiteak.

1.– Aldi baterako kontratu bat betetzeko deitzen zaionak eskaintzari uko egiten badio arrazoirik gabe, zerrenda guztietatik kanpo geldituko da behin betiko. Lurraldeko zerrenda erabilia eskaintzen zaizkion kontratuei egindako ukoak, ordea, ez dira kontuan hartuko. Era berean, II.4 idatz-zatian adierazitako salbuespena ere kontuan hartuko da.

Indarrean den kontratu bati uko egiten diona zerrenda guztietatik kanpo geldituko da.

2.– Aldi baterako kontratu baten eskaintza ez onartzeak ez du ekarriko zerrendatik kanporatzea, baldin eta horretarako bidezko arrazoia bada eta arrazoi hori behar bezala egiaztatzen bada. Bidezko arrazoiak dira hitzarmen kolektibo honetan aipatzen diren lizentzia eta baimenak hartzeko eskubidea ematen duten guztiak, bai eta lanpostua gordetzeko eskubidea ematen duten eszedentziak ere (hitzarmen kolektiboko IV. kapituluaren jausota daudenak).

Eskaintzako kontratazioari uko egin ahal izango zaio semea/alaba zaintzeko inguruabarra gertatzen bada, haurrak edo urritasun fisikoa, psikikoa edo sensoriala duen pertsonak sei urte bete arte, horrek ordaindutako jarduerarik edo familia-jarduerarik betetzen ez badu, 2. mailako odolkidetasun edo ahaidetasuna arte –urrunagoko mailakoa ere bai, bizikidetzarik badago–, gaixotasun larri jarraitua badu eta berarekin bizi bada. Kasu horretan dagoen eskubide bakarra izangaien zerrendan jarraitzea da.

Egoera hori adin txikikoak 6 urte bete arte luzatuko da, edo urritasun- edo gaixotasun-egoerak iraun artean, lanean lehenago hasteari kalterik egin gabe. Gehienezko epea amaitutakoan edo epea bete baino lehen laneratu nahi izanez gero, Ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio ukoaren arrazoi zen egoera amaitu dela. Gehienezko epe hori igaro eta gero zerrendan berriro sartzeko eskaerarik egin ezik, hautagaia zerrendatik kanpo geldituko da.

Lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta amatasunak eragindako lanerako ezintasun iragankorrean dauden hautagaiei eskaintzari ukorik egin ez baliote bezala deitzen jarraitu ahal izango zaie, eta eskaintzen zaion kontratuaren denbora emandako zerbitzutzat hartuko

4.– Cuando fuere preciso cubrir una vacante –mediante contrato de interinidad hasta la cobertura reglamentaria de la misma– o un contrato de relevo, se contratará asimismo por riguroso orden de lista, llamándose a quien ocupare el primer lugar de la misma. En este supuesto, aún en el caso de hallarse cubriendo otra sustitución o contrato eventual, el candidato o candidata podrá renunciar a la misma y optar por el contrato de interinidad en vacante que se le oferta. Dicha renuncia a un contrato en vigor no supondrá –en este caso– exclusión de listas.

### III.– Renuncias.

1.– La renuncia no justificada por quien fuere llamado o llamada a cubrir un contrato temporal implicará ser borrado o borrada definitivamente de todas las listas. No se tendrán en cuenta las renunciaciones a aquellos contratos para las que ha sido llamado o llamada utilizando la lista territorial. Asimismo se considerará la excepción establecida en el apartado II.4.

Quien en el transcurso de un contrato en vigor renunciara al mismo, será borrado o borrada de todas las listas.

2.– La no aceptación de un contrato temporal no supondrá exclusión de las listas si se debe a causa justificada y debidamente documentada. Se consideran causas justificadas todas aquellas que dan derecho a una licencia y permiso de los contemplados en este Convenio Colectivo, así como las excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo contempladas en el Capítulo IV del mismo.

Se podrá renunciar a la contratación ofertada si concurre la circunstancia de cuidado de hijo o hija –hasta el cumplimiento de seis años del niño o niña– o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad –aún de grado más lejano si mediara convivencia– que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo o la misma. En este caso no se genera otro derecho que el mantenimiento en lista de candidatos y candidatas.

Esta situación pervivirá como máximo hasta el cumplimiento de los 6 años por el o la menor o hasta que se mantenga la situación de discapacidad o enfermedad –sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad–. Transcurrido el período máximo –o si desea reincorporarse a las listas con anterioridad–, tendrá que comunicarse a la Delegación que ha cesado el hecho que motiva la renuncia. La no solicitud de reincorporación a las listas en la fecha máxima aquí establecida generará el decaimiento de las listas.

En los supuestos de situación de IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por maternidad existe la posibilidad de seguir llamando a los candidatos y candidatas como si no hubieran renunciado y el tiempo del contrato que se les oferte se les computará como

zaie kontuan, hautagaien zerrendetako baremoei ez besteri begira. Zerbitzualdia baremoa egiteko aintzat hartu arren, horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» deritzon ordainsari-osagarriari ez eta Gizarte Segurantzari begira, ez baita benetan zerbitzurik eman.

Era berean, aldi baterako kontratu batekin zerbitzuak ematen ibiltzea ere uko egiteko nahikoa arrazoi izango da, nornahi dela ere kontratua egin diona. Horretarako, prestazioa benetan eman dela egiaztatu beharko da, bai eta prestazioa zein motakoa izan den ere, gizarte-segurantzian alta eman izanaren (ezin saihestuzkoa baita hori) ziurtagiriaren bidez eta lan-kontratuaren beraren bidez.

Zerbitzuak soilik lanaldi osoan ematea erabakiz gero, lanaldi murriztuko kontratuak ez onartzea ere uko egiteko arrazoi justifikatua izango da.

2008-09 ikasturtean eta izangaien zerrenda berezituak lanaldi osoaren edo murriztuaren arabera osatu arte, izangaiek uko egin ahal izango diete ezarritako lanaldi normalizatuaren % 50eko edo gutxiagoko lanaldi murriztuko kontratuak. Mota horretako kontratu bat eskaini ondoren langileak onartzen ez badu, idatziz jakinarazi beharko dio dagokion lurralde-ordezkaritzari, eta horrek lanaldi murriztuko beste kontratu bat eskainiko dio, hori onartzeko prest dagoela adierazten duen beste komunikazio bat –hori ere idatziz- jasotzen ez duen artean. Eta langileak horrelakorik jakinarazten badu, onartu egin beharko ditu lanaldi murriztuko kontratuen eskaintzak, ikasturte horretan egiten zaizkionak behinik behin.

3.– Oro har, kontratu baterako deitu eta hari uko egin dion hautagaiari ez zaio berririo deituko harik eta uko egite hori arrazoitzen duen arte. Nolanahi ere, 15 eguneko epean horretarako bidezko arrazoiak ematen ez badu eta arrazoi hori behar bezala egiaztatzen ez badu Lurralde Ordezkaritzan, zerrendatik kanpo geldituko da behin betiko. Era berean, uko egite horren arrazoi izan zen egoera amaitzen denean (egiaztatu egin beharko da hori), jakinarazi egin beharko zaio Ordezkaritzari. Paragrafo honetan adierazitakoak ez du eraginik izango uztailean eta abuztuan.

Eskaintza bati arrazoirik gabe uko egiten zaionean, Lurralde Ordezkaritzak kontratuaren eskaintzaren, hari egindako ukoaren eta zerrendatik kanpo uztearen berrespena bidaliko dio interesatuari.

4.– Zerrendatik kanpo uzteko arrazoi izango da langileak huts egite oso larriak egin izana; dagokion zehapen-espeditatea egingo da horretarako, eta bertan entzun egingo zaio langileari; hark egoki iruditzen zaizkion frogak proposatu ahal izango ditu deskargua egiteko.

tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos y candidatas. Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.

Será, asimismo motivo de renuncia justificada el hecho de hallarse prestando servicios mediante una contratación temporal -con independencia de cuál sea el sujeto contratante-. A tal efecto, al objeto de constatar la efectividad de la prestación y la tipología de la misma, se exigirá la acreditación de aquélla mediante certificación del alta en la seguridad social (includible) y el propio contrato de trabajo.

En el supuesto de optarse por prestar servicios sólo a jornada completa, será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de contratos de jornada reducida.

En el curso escolar 2008-2009 y hasta el momento en que conformen las listas de candidatos y candidatas diferenciadas conforme a las opciones de jornada completa o parcial, los candidatos y candidatas podrán renunciar a contratos de jornada reducida iguales o inferiores al 50% de la jornada normalizada establecida. Una vez ofrecido un contrato de este tipo, si el trabajador o trabajadora no aceptara la misma, tendrá que comunicarlo por escrito a la correspondiente Delegación Territorial, la cual no procederá a ofertarle otro contrato a tiempo reducido en tanto no reciba otra comunicación –también por escrito- en la que se muestra la disponibilidad de aceptar las mismas. En tal caso, en adelante (al menos durante dicho curso escolar) viene obligada u obligada –salvando otras causas de exclusión- a aceptar las ofertas de jornada reducida de este tipo se le realicen.

3.– Con carácter general no se llamará a un nuevo contrato en tanto no se justifique la renuncia para el que fue avisado o avisada. En todo caso, si en el plazo de 15 días no se facilitare justificación documental -que deberá presentarse en la Delegación Territorial- será borrado o borrada definitivamente de la lista. Asimismo, será preciso comunicar a la Delegación -cuando aquélla se produzca- que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del mismo). El presente párrafo no tendrá efectos en el mes de julio y agosto.

En el momento en que se produzca una renuncia injustificada la Delegación Territorial enviará al interesado o interesada confirmación del ofrecimiento del contrato, del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista.

4.– Será motivo de exclusión de la lista la comisión por el trabajador o trabajadora de faltas que tengan la consideración de muy graves, mediante la tramitación del expediente sancionador en el que será oído el trabajador o trabajadora, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas.

## IV.– Guneak.

## Arabako Lurralde Historikoa (\*)

1. gunea: Vitoria-Gasteiz, Durana (Ubarrundia) eta Langraitz.

2. gunea: Agurain, Alegría-Dulantzi eta Araia (Asparrena).

3. gunea: Kanpezu.

4. gunea: Laguardia eta Elciego.

5. gunea: Rivabellosa eta Gaubea.

6. gunea: Amurrio, Laudio eta Artziniega.

7. gunea: Murgia (Zuia), Izarra (Urkabustaiz) eta Legutiano.

8. gunea: Aramaio.

## Bizkaiko Lurralde Historikoa (\*)

1. gunea: Bilbao eta Alonsotegi.

2. gunea: Abanto Zierbena, Barakaldo, Muskiz, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Sestao eta Trapagaran.

3. gunea: Balmaseda, Gueñes, Karrantza.

4. gunea: Orozko, Ugao eta Zeberio.

5. gunea: Arrigorriaga, Basauri, Galdakao, Larrabetzu eta Zarátamo

6. gunea: Igorre, Lemoa, Otxandio eta Zeanuri.

7. gunea: Abadiño, Amorebieta-Etxano, Berriz, Durango, Elorrio, Ermua, Iurreta eta Mallabia.

8. gunea: Amoroto, Lekeitio, Markina eta Ondarroatza.

9. gunea: Arratzu, Bermeo, Gernika eta Mungia.

10. gunea: Derio, Erandio, Getxo, Leioa, Plentzia, Sopela eta Urduliz.

## Gipuzkoako Lurralde Historikoa:

1. gunea: Donostia.

2. gunea: Errenteria, Hondarribia, Irun, Lezo, Oiartzun eta Pasaia.

3. gunea: Andoain, Hernani, Lasarte, Urnieta eta Usurbil.

4. gunea: Alegia, Amezketza, Villabona, Tolosa eta Zizurkil

5. gunea: Beasain, Ordizia, Segura eta Zegama.

6. gunea: Legazpi, Urretxu eta Zumarraga.

7. gunea: Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Eskoriatza eta Oñati.

8. gunea: Deba, Eibar, Elgoibar eta Mutriku.

9. gunea: Azkoitia, Azpeitia, Errezil, Orrio, Zarautz, Zestoa eta Zumaia.

(\*) Gune baten garbiketako eta/edo sukaldeko zerbitzurik ez badago, gune horri dagokion zerbitzurik gabeko guneen zerrenda gertuen dagoen zerbitzurik gabeko guneari dagokion zerrendan sartuko da.

## V.– Funtzionamendu orokorraren salbuespenak.

1.– Hautagai batek ordezkapen bat egin badu eta 5 eskola-egun igaro baino lehen langile bera ordezkatzeko beharra sortzen bada, hautagai horrek lehentasuna izango du ordezkapena egiteko, nahiz eta puntuazio handiagoa duten beste batzuk izan.

## IV.– Zonas.

## Territorio Histórico de Álava (\*)

Zona 1: Vitoria-Gasteiz, Durana (Ubarrundia) y Nanclares.

Zona 2: Agurain, Alegría-Dulantzi y Araia (Asparrena).

Zona 3: Campezo.

Zona 4: Laguardia y Elciego.

Zona 5: Rivabellosa y Valdegovía.

Zona 6: Amurrio, Llodio y Artziniega.

Zona 7: Murgia (Zuia), Izarra (Urkabustaiz) y Legutiano.

Zona 8: Aramaio.

## Territorio Histórico de Bizkaia (\*)

Zona 1: Bilbao y Alonsotegi.

Zona 2: Abanto, Barakaldo, Muskiz, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Sestao y Trapaga.

Zona 3: Balmaseda, Gueñes, Karrantza y Zalla.

Zona 4: Orozko, Ugao y Zeberio.

Zona 5: Arrigorriaga, Basauri, Galdakao, Larrabetzu y Zarátamo.

Zona 6: Igorre, Lemoa, Otxandio y Zeanuri.

Zona 7: Abadiño, Amorebieta, Berriz, Durango, Elorrio, Ermua, Iurreta y Mallabia.

Zona 8: Amoroto, Lekeitio, Markina y Ondarroa.

Zona 9: Arratzu, Bermeo, Gernika y Mungia.

Zona 10: Derio, Erandio, Getxo, Leioa, Plentzia, Sopelana y Urduliz.

## Territorio Histórico de Gipuzkoa

Zona 1: Donostia.

Zona 2: Errenteria, Hondarribia, Irun, Lezo, Oiartzun y Pasaia.

Zona 3: Andoain, Hernani, Lasarte, Urnieta y Usurbil.

Zona 4: Alegia, Amezketza, Billabona, Tolosa y Zizurkil.

Zona 5: Beasain, Ordizia, Segura y Zegama.

Zona 6: Legazpi, Urretxu y Zumarraga.

Zona 7: Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Eskoriatza y Oñati.

Zona 8: Deba, Eibar, Elgoibar y Mutriku.

Zona 9: Azkoitia, Azpeitia, Errezil, Orrio, Zarautz, Zestoa y Zumaia.

(\*) En el supuesto de que no hubiera centros de limpieza y/o cocina en una zona, la lista de zona sin servicios correspondiente de esa zona se integrará en la lista de zona sin servicios más próxima.

## V.– Excepciones al funcionamiento general.

1.– Cuando un candidato o candidata ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 5 días lectivos se vuelva a producir la necesidad de sustituir al mismo trabajador o trabajadora, tendrá prioridad para realizar la sustitución el candidato o candidata que la vino desempeñando, aunque haya otros candidatos o candidatas con mayor puntuación.

2.– Lanaldi osoko ordezkapena betetzen bada eta plaza horren titularra lanaldi murriztuan bueltatzen bada, ordezkariak horretan jarrai dezake lanaldi murriztuan. Alderantziz, lanaldi murriztua betetzean eta, edozein arrazoi dela eta, lanaldi osokoa izateko beharra gertatzen bada, ordezkariari berari eskainiko diote betetzea nahiz eta ez izan puntuaziorik onena.

3.– Errelebu-kontratuen kasuan, erabateko lehentasuna izango du beste kontratu batzuen gainean —lanpostu hutsak betetzekoak barne-, eta haiei borondatez uko egin ahal izango zaie txandakoa hartzeko. Kontratuari uko egitea gehienez ere txanda-kontratua hasi baino 5 egun lehenago izango da eraginkorra.

Ordezkogai batek txanda-kontratua baldin badu eta, hori amaitzearen ondorioz, lanpostu hutsa sortzen baldin bada, berak lehentasuna izango du hori aldi baterako betetzeko, puntuazio gehiagoko beste ordezkogai batzuk egon arren.

#### IV. ERANSKINA

##### GARBIKETA ETA SUKALDEKO RATIOAK

garbiketa

1.240 metrokoa: lanaldi osoa.

Ratio hori 1.030 metrotaraino murriztu ahal izango da lanaldi oso baterako, ikastetxeen berariazko baldintzen arabera (bereziki ikastetxearen instalazioak arratsalde irakaskuntza-jarduera arautuetarako erabiltzeko). 2008-2009 ikasturtearen lehen hiruhilekoan Batzorde Parekideak ikastetxe guztien egoera aztertzeko jarduketa-protokoloa finkatuko du.

Sukaldea

Jantokiko zerbitzua eta janaria jantokiko instalazioetan prestatzea.

2.– Si una persona cubre una sustitución a jornada completa y si el o la titular de esa plaza vuelve con jornada reducida, el sustituto o sustituta podrá continuar en dicha plaza con jornada reducida. A «sensu contrario», en el caso de quien cubriera una sustitución a jornada reducida y por cualquier circunstancia, la necesidad pasa a ser de un régimen de jornada completa, será la persona que realizaba la sustitución parcial a quien se ofrezca cubrir aquélla y ello aún cuando no contara con la mejor puntuación.

3.– En el caso de los contratos de relevo, el mismo tendrá prioridad absoluta frente a otros contratos- incluidos los de cobertura de vacante-, pudiendo voluntariamente renunciarse a aquéllos para acogerse a un contrato de relevo. La renuncia al contrato será efectiva como máximo 5 días antes del inicio del contrato de relevo.

Cuando un candidato o candidata cuente con un contrato de relevo y como consecuencia de la finalización del mismo se ocasione una vacante, aquél o aquélla tendrá prioridad para realizar la cobertura temporal de la misma aunque haya otros candidatos o candidatas con mayor puntuación.

#### ANEXO IV

##### RATIOS DE LIMPIEZA Y COCINA

Limpieza

1.240 metros: jornada completa

Este ratio será susceptible de reducción hasta los 1030 metros para una jornada completa, en función de las condiciones específicas de los centros (atendiéndose especialmente a la utilización de las instalaciones del centro en horario de tarde para actividades docentes regladas.) La Comisión Paritaria en el primer trimestre del curso escolar 2008-2009 fijará el protocolo de actuación por el que se analizará la situación de todos los centros.

Cocina

Servicio de comedor y elaboración comida en las instalaciones del comedor.

Mahaikideak	Orduak	Comensales	Horas
25-44	6 ordu.	25-44	6 horas
45-60	8 ordu.	45-60	8 horas
61-77	10 ordu.	61-77	10 horas
78-88	11 ordu.	78-88	11 horas
89-99	12 ordu.	89-99	12 horas
100-110	13 ordu.	100-110	13 horas
111-122	14 ordu.	111-122	14 horas
123-134	15 ordu.	123-134	15 horas
135-150	16 ordu.	135-150	16 horas
151-167	18 ordu.	151-167	18 horas
168-178	19 ordu.	168-178	19 horas
179-189	20 ordu.	179-189	20 horas
190-200	21 ordu.	190-200	21 horas
201-212	22 ordu.	201-212	22 horas
213-224	23 ordu.	213-224	23 horas
225-240	24 ordu.	225-240	24 horas
241-257	26 ordu.	241-257	26 horas
258-268	27 ordu.	258-268	27 horas
269-279	28 ordu.	269-279	28 horas
280-290	29 ordu.	280-290	29 horas
291-302	30 ordu.	291-302	30 horas
303-314	31 ordu.	303-314	31 horas
315-330	32 ordu.	315-330	32 horas
331-347	34 ordu.	331-347	34 horas
348-358	35 ordu.	348-358	35 horas
359-369	36 ordu.	359-369	36 horas
370-380	37 ordu.	370-380	37 horas
381-392	38 ordu.	381-392	38 horas
393-404	39 ordu.	393-404	39 horas
405-420	40 ordu.	405-420	40 horas
421-437	42 ordu.	421-437	42 horas
438-448	43 ordu.	438-448	43 horas
449-459	44 ordu.	449-459	44 horas
460-470	45 ordu.	460-470	45 horas
471-482	46 ordu.	471-482	46 horas
483-494	47 ordu.	483-494	47 horas
495-510	48 ordu.	495-510	48 horas

Sukaldarien plantillak jantokiko jankide-kopuru errealari egokitu behar zaizkio.

Las plantillas de cocineros y cocineras deben de ajustarse al número de comensales reales de cada comedor autorizado.