

nik gabeko eguna». Ondorioz, 119 atsedeen egun atezatzen dira urtean eta urteko hilabete gehienetan atsedeenaldia kopuru beretan banatuko dira, honela, alegia:

Urtarrilean: .....	10 atsedeenaldia
Otsailean: .....	9 atsedeenaldia
Martxoan: .....	10 atsedeenaldia
Apirilean: .....	10 atsedeenaldia
Maiatzean: .....	10 atsedeenaldia
Ekainean: .....	10 atsedeenaldia
Uztailan: .....	10 atsedeenaldia
Abuztuan: .....	10 atsedeenaldia
Irailan: .....	10 atsedeenaldia
Urrian: .....	10 atsedeenaldia
Azaroan: .....	10 atsedeenaldia
Abenduan: .....	10 atsedeenaldia

Donostia-San Sebastián, 2004ko urtarrilaren 28a.

### Zk-3236

EBAZPENA, 2004ko maiatzaren 21ekoa, Lan eta Giza Segurantzako zuzendariarena, «Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa saileko lan-legepeko irakasle eta hezitzaileentzako» hitzarmen kolektiboaren erregistra eta argitara dadila xedatzen duena.

8602345 C.C.O.C. espedientea.

Ikusi da aipatutako espedientea, «Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa saileko lan-legepeko irakasle eta hezitzaileentzako» hitzarmen kolektiboari buruzkoa.

#### AURREKARIAK

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2004ko abenduaren 19an batzorde negoziatzaileak sinatua, 2004ko maiatzaren 6an iritsi zen Lan Zuzendaritzara. Hitzarmen hori hiru Lurralde Historikoetarako izango da. Halaber, Mahai Negoziatzailearen eratzegiria, Hitzarmenaren izenpearen agiria eta Gobernu Batzordearen 2004ko apirilaren 6ko Erabakia ere aurkeztu ziren.

#### ZUZENBIDEZKO OINARRIAK

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari bu-

borales del año 2004, el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del Artículo 13.º del Convenio, resultando un total de 119 días de descansos en los doce meses del año, los cuales serán repartidos en el mismo número de descansos en la mayoría de los meses del año, de acuerdo con el siguiente detalle:

En enero: .....	10 descansos
En febrero: .....	9 descansos
En marzo: .....	10 descansos
En abril: .....	10 descansos
En mayo: .....	10 descansos
En junio: .....	10 descansos
En julio: .....	10 descansos
En agosto: .....	10 descansos
En septiembre: .....	10 descansos
En octubre: .....	10 descansos
En noviembre: .....	10 descansos
En diciembre: .....	10 descansos

Donostia-San Sebastián, a 28 de enero de 2004.

### Nº-3236

RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2004, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del «Personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco».

Expediente C.C.O.C. 8602345.

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo «Personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco», y

Resultando: Que con fecha 6 de mayo de 2004 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 19 de diciembre de 2004 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora, de firma del Convenio y acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 6 de abril.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatu-

ruzko Legearen testu bateginaren 90. artikuluan xedatutakoarekin bat etorri, eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuan, Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan, eta Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatu zuen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta ezarpen orokorreko gainontzeak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariak hau

EBATZI DU:

1.– Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Organo Nagusian erregistratzeko agindua ematea, eta Batzorde Negoziatzaileari jakinaraztea.

2.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2004eko maiatzaren 21a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA,  
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA  
SAILEKO LAN-LEGEPEKO IRAKASLE ETA  
HEZITZAILEENTZAKO 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.

1.– Hitzarmen hau Berritzeguneko ikastetxe eta barrietan lanean diharduten lan-legepeko irakasle guztiari aplikatuko zaie, finko zein aldi baterako izan.

2.– Honakoak Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo utziko dira:

a) Funtzionario publikoak.

b) Gizarte, Kultura eta Erligioa irakasgaiko irakasleak.

to de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social Resuelve:

RESUELVE:

1.– Ordenar su inscripción en el Órgano Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de mayo de 2004.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
LABORAL DOCENTE Y EDUCATIVO DEPENDIENTE  
DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL  
GOBIERNO VASCO

TITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO 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.

1.– El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral, fijo o temporal, que preste sus servicios en centros escolares públicos y circunscripciones de Berritzegune.

2.– Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal que tenga la condición de funcionario/a público.

b) El personal que presta servicios como profesor/a de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión.

c) Eusko Jaurlaritzako langileak diren eta EAEko ikastetxe publikoetan diharduten ofiziozko profesionalak, garbitzaileak eta sukaldariak, administrazio-langileak eta mendeakoak.

**3. artikulua.**– Indarraldia.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean bertan sartuko da indarrean, eta bere ondorio ekonomikoek atzerako eragina izango dute, 2003ko urtarrilaren 1etik hasita. Hitzarmena 2003ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

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

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

II. KAPITULUA

HITZARMENA SALATZEA, BERRIKUSTEA ETA LUZATZEA

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

Hitzarmen hau urtez urte luzatuko da 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera, isilbidez kontratua berrituz, non eta izenpetzen duten alderdietakoren batek berariaz salatzen ez duen.

III. KAPITULUA

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.

Batzorde honi zereginen jarraipena egin ahal izateko beste informazio helaraziko zaio.

2.– Beste barruti batzuei legez ematen zaizkien eskumenak alde batera utzita, Batzorde Parekidearen esparruan, Administrazioak eta sindikatuek izango dute eskumena plangintzaren, plantillen eta hizkuntza-eskakizunen arloan, kolektibo honetako irakasleak zuzenean ukitzen dituzten gaiei buruz erabakitzeke. Esparru horretan, batik bat, etorkizunean antola litezkeen irakasleak funtzionario bihurtzeko prozesuak eta horiei zuzendutako lan-eskaintza publikoak jorratuko dira.

3.– Batzorde Parekideak 16 kide izango ditu gehienez ere; eta kide horiek Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila eta hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuak ordezkatuko dituzte, proportzio berean. Halaber,

c) Los/as profesionales de oficio, personal de limpieza y cocina, personal administrativo y subalterno que, dependientes del Gobierno Vasco, presten servicios en centros públicos de la C.A.P.V.

**Artículo 3.**– Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2003, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2003.

**Artículo 4.**– Derecho Supletorio.

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

CAPITULO II

DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA 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 2004, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes.

CAPITULO III

COMISIÓN PARITARIA

**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.

Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el seguimiento de las funciones.

2.– Salvando siempre las competencias que legalmente han de asignarse a otros foros, en el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal de este colectivo. Serán objeto de especial tratamiento en dicho marco los procesos de funcionalización y ofertas públicas de empleo que para el personal docente de este colectivo pudieran convocarse en el futuro.

3.– La Comisión Paritaria, estará integrada, en igual proporción, por un máximo de 16 miembros, en representación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de todas las centrales sindicales que fir-

zentral sindikal bakoitzak aholkularia izan dezake. Sindikatu bakoitzaren boto kualifikatua sindikatu bakoitzak duen ordezkari-tza ofizialari dagokiona izango da. Batzordeak ahalik eta hoberen funtziona dezan, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat hautatuko da, eta teknikari horrek idazkari-lanak egingo ditu.

4.- Batzorde Parekidearen ohiko bilerarako deia bi hilabete behin egingo da. Ohiz kanpoko bilerei dagokienez, 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 aztertu nahi dituzten gaiak.

5.- Batzorde Parekidearen deialdirako idazkiak argi eta garbi zehaztu beharko ditu eguneko aztergaien zerrendan aztertu beharreko puntuak, bilera-eguna eta tokia. Bi alderdiek agertu beharko dute batzordean. Eguneko aztergaien zerrenda aldeek gutxienez hamar eguneko lehenago proposatzen dituzten puntuek osatuta egongo da, aurreko epigrafean aurreikusitako ohiz kanpoko kasuak salbu.

6.- Bi aldeek aurretik jakinarazi beharko dizkiote Batzorde Parekideari bai Hitzarmena interpretatzerakoan, indarrean dagoenean eta aplikatzerakoan sor daitezkeen desadostasun guztiak, bai Hitzarmenaren eremuan barneratzen diren langileak ukitzen dituen lanaroko beste hainbat gai. Halaber, Batzordea arduratuko da horien inguruko erabakiak hartzeaz.

Batzorde Parekidea ados jarriko ez balitz, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango lukete. 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.

Sindikatu gehiengo ados badago Administrazioak alde bakarreko egintzaren ondorioz Hitzarmenari kalte larria eragin diola, gehiengo horrek ohiz kanpoko bilera egiteko eskatu ahal izango dio Batzorde Parekideari, eta honek hiru egun balioduneko epea izango du gehienez.

7.- Batzorde Parekidearen erabakiak -eta hauei dagozkien aktak- Hitzarmenaren eranskin gisa aurkeztuko dira eta gehienez ere 40 eguneko epean bete behar dira ebazten direnetik zenbatzen hasita.

8.- Hezkuntza Sailak behar diren neurriak hartuko ditu Batzorde Parekidearen erabakiak interesdunei jakinarazteko.

men este Convenio. Cada central sindical podrá asimismo contar con un/a asesor/a. El voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.

4.- 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.

5.- La convocatoria de la Comisión Paritaria, deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de los supuestos extraordinarios previstos en el epígrafe anterior.

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 Convenio 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/la correspondiente mediador/a o conciliador/a 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 hábiles a partir de su solicitud.

7.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 40 días desde la adopción de la resolución

8.- El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

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 aplika daitezkeen xedapenek.

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

**8. artikulua.**– Berritzeguneetako bilerak.

Berritzegune baten barrutian lanean diharduten hezitzaileek aldiari-aldiari eta bertako Zuzendaritzarekin ezarritako moduan, bilerak egin ahal izango dituzte dagokien zereginarekin erlazionaturako alderdiak koordinaatzeko; bilera hauek, behar bezala justifikatuta bada, langileek eskatuta ere egin daitezke.

Bileren egutegia ikasturte bakoitzaren hasieran ezarriko da, egutegia eta ordutegia zehazterakoan. Urtean gutxienez lau bilerak egin beharko dira (hiru hilean behin). Bileren deialdia behar adina denboraz bideratu ondoren, langileek gaiak proposatzeko aukera izango dute eta horiek eguneko aztergaien zerrendari gehituko zaizkio.

Urtero, ikasturte bakoitzaren hasieran, Berritzegune barrutian dihardutenek dagozkien ikasleen ezauzgarri eta beharrei buruzko informazioa jasoko dute.

BIGARREN TITULUA  
LANGILEEI BURUZKOA. HORNIKUNTZA

I. KAPITULUA  
LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA.

**9. artikulua.**– Langileen sailkapena, kategorien araberak.

Hitzarmen honen eremuan baneratzeko diren langileak honako kategoriaren batean sailkatuko dira, bertan dagozkien zereginak garatzeko beharrezko titulazio akademikoa kontuan hartuta:

A) IRAKASLEAK

Goi-mailako teknikariak (A taldea):  
Zuzendaria (desagertzekoa)  
Sailburua (desagertzekoa)

CAPITULO 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 los/as trabajadores/as afectados/as 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 articulado de este Convenio.

**Artículo 8.**– Reuniones en Berritzegunes.

El personal educativo que presta servicios en la circunscripción de un Berritzegune, mantendrá periódicamente, en la forma que establezca con la Dirección del mismo –pudiendo ser a propuesta de los/as trabajadores/as cuando se estime justificada–, las reuniones precisas para la coordinación de distintos aspectos relacionados con su labor.

El calendario de reuniones se establecerá al comienzo de cada curso escolar, en el momento de la fijación del calendario y horario, debiéndose celebrar anualmente al menos cuatro reuniones (con una periodicidad trimestral). Una vez cursada, con la suficiente antelación, la convocatoria de reunión las/los trabajadoras/es podrán proponer cuestiones para su inclusión en el orden del día.

Anualmente, al comienzo del curso escolar, el personal de la circunscripción del Berritzegune recibirá información sobre las características y necesidades del alumnado a atender.

TITULO SEGUNDO  
DEL PERSONAL. PROVISIÓN

CAPITULO I  
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA

**Artículo 9.**– Clasificación del personal por categorías.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio se clasificará, en función de la titulación académica requerida para el desempeño de sus funciones en alguna de las siguientes categorías:

A) PERSONAL DOCENTE

Personal Técnico de Grado Superior (Grupo A):  
Director (a extinguir)  
Jefe de Departamento (a extinguir)

Psikologoa-Pedagogoa  
 Bigarren Irakaskuntzako irakaslea  
 Musika eta Arte Eszenikoko irakaslea  
 Arte Plastiko eta Diseinuko irakaslea.  
 Logopeda (desagertzekoa)  
 Erdi mailako teknikariak (B taldea):  
 Zuzendaria (desagertzekoa)  
 Haur Hezkuntzako eta Lehen Irakaskuntzako irakaslea

Lanbide Heziketako irakasle teknikoa  
 Arte Plastiko eta Diseinu tailerreko maisua.  
 Logopeda

Haur Hezkuntzako eta Lehen Irakaskuntzako irakasle espezialista  
 Irakasle egokia

#### B) HEZITZAILEAK

Fisioterapeuta  
 Gizarte-langilea  
 Okupazio-terapeuta  
 Hezkuntza Laguntzako espezialista  
 Transkriptorea eta Materialaren egokitzalea  
 Beste batzuk (desagertzekoa):  
 Irakaskuntza Bereziatako irakaslea  
 Igeriketako irakaslea  
 Instruktoarea

Artikulu honetan aipatutako kategoriei dagozkien zereginak Hitzarmen honen II. Eranskinean biltzen dira. Batzorde Parekideak aipatutako kategorietako batzuen izendapena aldatzeko aukera ezberdinak proposatuko ditu eta 2004ko maiatzaren 31 baino lehen zehaztuko ditu 2004/2005 ikasturtean erabiliko diren izendapen berriak.

**10. artikulua.**— Langileen sailkapena, egonaldiaren arabera.

1.— Zerbitzuko egonaldiaren arabera, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen artean, langile finkoak edo iraupen jakineko kontratua duten langileak bereizten dira.

2.— Iraupen jakineko kontratua duten langiletzat hartuko dira bitarteko langileak, obra edo zerbitzu jakineko kontratua ikasturte baterako duten langileak eta behin-behineko langileak.

Aldi baterako kontratuaren iraupena bederatzita hila betekoa izango da gehienez, hamabi hilabeteko epean, kontratu hori egitea eragin zuen gertaera jazotzen den egunetik hasita. Hori guztia Langileen Estatutuaren 15.1b) artikulua arabera egingo da, artikulu horrek aukera ematen baitu sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez kontratu-mota horrekin kontratatzeke irizpideak finkatzeko.

**11. artikulua.**— Plantilla.

Administrazioak eta sindikatuek hezitzaileen plantilla hauek aztertuko dituzte, hezkuntza-sistemako egi-

Psicólogo/a-Pedagogo/a  
 Profesor/a de Enseñanza Secundaria  
 Profesor/a de Música y Artes Escénicas  
 Profesor/a de Artes Plásticas y Diseño  
 Logopeda (a extinguir)  
 Personal Técnico de Grado Medio (Grupo B):  
 Director/a (a extinguir)  
 Profesor/a de Educación Infantil y Enseñanza Primaria  
 Profesor/a Técnico de Formación Profesional  
 Maestro de Taller de Artes Plásticas y Diseño  
 Logopeda  
 Profesor/a Especialista de Educación Infantil y Enseñanza Primaria  
 Profesor/a Idóneo

#### B) PERSONAL EDUCATIVO

Fisioterapeuta  
 Trabajador/a Social  
 Terapeuta Ocupacional  
 Especialista de Apoyo Educativo  
 Transcriptor/a y Adaptador/a de material  
 Otro personal (a extinguir):  
 Profesor/a de Enseñanzas Especiales  
 Profesor/a natación  
 Instructor/a

El contenido funcional de las categorías enunciadas en este artículo se corresponderá con lo expresado en el Anexo II del presente Convenio. La Comisión Paritaria estudiará distintas alternativas sobre la denominación de algunas de las categorías aquí enunciadas y -antes del 31 de mayo de 2004- determinará las nuevas denominaciones a incorporar al próximo curso escolar 2004/2005.

**Artículo 10.**— 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 o personal contratado por duración determinada.

2.— Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino, el personal con contrato de obra o servicio determinado contratado por curso escolar y el personal eventual.

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

**Artículo 11.**— Plantilla.

Administración y sindicatos procederán al análisis de las presentes plantillas de personal educativo, al obje-

tura-beharrak kontuan hartuta, 35 orduko lanaldia eta lanarekin lotutako neurriei buruz Mahai Nagusiak emandako erabakiarekin bat datozen ekintzak susta daitezten.

## II. KAPITULUA LANPOSTUAK BETETZEA ETA LANPOSTU HUTSAK

### 12. artikulua.— Kontratazioa.

Langile berria hartzeko, Autonomia Erkidego hone-tako Administrazioak langileak kontratatzeko 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.

### 13. artikulua.— Probaldia.

Langile berriak probaldian egongo dira; probaldi honen iraupena honakoa izango da:

- 4 hilabetekoa goi-mailako tituludunentzat.
- 3 hilabetekoa erdi mailako teknikarientzat.
- 2 hilabetekoa hezitzaileentzat.

Probaldian, langileak eta Hezkuntza Sailak askatasun osoz suntsiaraz dezakete kontratua, aurretiko 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 antzinasunerako.

### 14. artikulua.— Lekualdatze-lehiaketa.

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

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

1.— Derrigorrezko lekualdatzea jasan duen langilea, eszedentziaduna izanik.

2.— Enpresan duen antzinasuna (langile finkoa duenean).

3.— Langilearena ez den barrutian aritzea, langilearen barrutian eszedentea egoteak eragin duenean egotea hori.

4.— LEZ-Sartzeko nota.

5.— Adin handiagoa.

3.— Aurreko ataletan adierazitako prozeduren bitartez ateratako lanpostu berrian lanean hasteko epea es-

to de que siempre en atención a las necesidades estructurales del sistema educativo, promover en su caso actuaciones conformes al Acuerdo de la Mesa General sobre jornada de 35 horas y medidas en relación con el empleo.

## CAPITULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y VACANTES

### Artículo 12.— Contratación.

La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas generales sobre contratación de trabajadores/as 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.

### Artículo 13.— Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de la siguiente duración:

- . 4 meses para los/as Titulados/as Superiores.
- . 3 meses para los/as Técnicos/as de Grado Medio.
- . 2 meses para el personal educativo.

Durante el periodo de prueba, tanto el/la trabajador/a como el Departamento de Educación, 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 14.— Concurso de Traslados.

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

2.— En el caso de que haya más de un/a trabajador/a 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.— Trabajador/a que siendo excedentario en su circunscripción, es objeto de un traslado forzoso.

2.— Antigüedad -como fijo/a- en la empresa.

3.— Prestación de servicios en circunscripción distinta a la propia, cuando aquella viene motivada por el carácter excedentario de la misma.

4.— NRP-Nota de Acceso.

5.— Mayor edad.

3.— El plazo para la incorporación al nuevo destino obtenido a través de los sistemas expuestos en los apar-

leipena egin ondorengo ikasturtearen hasieran izango da.

4.– Prozedura horren bitartez lanpostua lortu duten langileek gutxienez bi urte egon beharko dute bertan, beste lekualdatzeren batean parte hartu ahal izateko.

5.– Urtero, ikasturte hasieran, Berritzeguneko barrutian lanean diharduten Hezkuntza Laguntzako espezialistek bete beharko dituzten ikastetxea/k banatzeari ekingo zaio. Banatze hori langileen adostasunez egingo da.

Adostasunik ez balego, lehentasun hauen arabera jokatuko da:

- 1.– Ikastetxean egonkortasuna izatea
- 2.– Gutxienez ikasturte bitan balio anitzeko gela aritu den langilea
- 3.– Berritzeguneko eremuan bertan erreferentziarik gabe geratu den langilea
- 4.– Berritzeguneko eremuan bere borondatez mugitu nahi duen langilea
- 5.– Berritzeguneko barrutian lanean hasitako langile finkoa
- 6.– Lan-legepeko langile ez finkoak

Edozein egoera larri dela-eta, Berritzeguneko zuzendaritzak ezinezkotzat jotzen badu langileek proposatutako banaketa, hori atzera bota dezake eta, ondoren, Langileria zuzendaritzari horren berri emango dio. Besterik ezean, Batzorde Parekideak emango du horri buruzko azken erabakia.

#### 15. artikulua.– Lan-uzteak.

1.– Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi beharko diote, idatziz eta lana utzi baino hamabost egun lehenago aurrez aurre eginez. Aurrez aurre garaiz eta behar bezalako forman hartuz gero, lan-harremana bukatzeko likidazioa egin beharko zaio langileari, eta likidazioa egin eta hurrengo hilabetean ordaindu beharko zaio.

2.– Behin-behineko langileek kontratua bukatzerakoan utziko dute kargua, itundutako epea edo luzapenarena bukatu delako. Ikasturte baterako obra edo zerbitzu jakinerako kontratatzen direnek, berriz, ikasturtea amaitzean utziko dute kargua. Bitarteko langileek ordezkatzeko duten titularra lanera itzultzean edo araudi espezifikokoaren arabera lanpostua betetzen denean utziko dute kargua.

#### 16. artikulua.– Erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak 65 urterekin erretiratuko dira. Adin hori betetzen denean hasiko da, hain zuzen ere, erretiroa. Langileak ikasturtearen bigarren seihilekoan betetzen baditu urteak, eta tartean dauden alderdiak bat etortzen badira, langileak lanean jarraitu ahal izango du ikasturtea bukatu arte.

tados anteriores, será al comienzo del curso escolar inmediatamente posterior a la adjudicación.

4.– Los/as trabajadores/as que hubieran obtenido destino por este sistema deberán permanecer dos años en el mismo, antes de poder participar en un nuevo traslado.

5.– Anualmente al comienzo del curso escolar, se procederá a la distribución del/de los centro/s escolar/es a atender por los/as Especialistas de Apoyo Educativo que prestan servicios en la circunscripción de Berritzegune correspondiente. Dicha distribución se realizará por consenso del personal.

En su defecto se atenderá a las siguientes prioridades:

- 1.– estabilidad en el centro
- 2.– personal que durante un mínimo de 2 cursos preste servicios en aulas polivalentes
- 3.– personal que queda sin referencia de centro dentro del ámbito del propio Berritzegune
- 4.– personal que voluntariamente quiere trasladarse dentro del ámbito del Berritzegune
- 5.– personal fijo incorporado a la circunscripción de Berritzegune
- 6.– personal laboral no fijo

Si por cualquier circunstancia suficientemente grave, la Dirección del Berritzegune entendiera inviable la distribución propuesta por los/as trabajadores/as, podrá desestimar aquella, comunicando dicha circunstancia a la Dirección de Personal. Será la Comisión Paritaria quien en última instancia resuelva al respecto.

#### Artículo 15.– Ceses.

1.– El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Educación por escrito, con un preaviso de quince días. Recibido el preaviso, en tiempo y forma, se realizará al/la trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.

2.– 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 contratado por obra o servicio por curso escolar a la finalización del mismo. El del personal interino, tendrá lugar cuando se reintegre el titular a quien sustituye el/la trabajador/a interino/a o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica.

#### Artículo 16.– Jubilación.

Se establece la edad de jubilación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Sólo en el supuesto en que la fecha de cumplimiento de la edad se halle en el segundo semestre del curso escolar, se podrá de mutuo acuerdo continuar prestando servicios hasta la finalización de dicho curso escolar.



Prestaziorako eskubidea izateko behar den gabealdia bete ez badu, langileak lanean jarraitu ahal izango du, prestaziorako eskubidea izan arte.

## HIRUGARREN TITULUA LANALDIA ETA OPORRAK

### I. KAPITULUA LANALDIA

#### 17. artikulua.— Lanaldia.

1.— Irakasleei 1.462 ordu aitortzen dizkien indarreko arduraldiko araubidean oinarria harturik, irakasleei dagokienez ikasturte bakoitzaren hasieran arautu behar dira asteko lanaldiaren praktika, lanaldiko eskola-orduak eta eskolarik gabeko orduak —ezin izango da orain indarrean dagoen eskolako ordutegia, ez eta eskolan eman beharreko denbora ere, gehiago zabaldu—, eta, hala behar bada, baita ordu osagarriak ere.

Ildo horretan, lanaldiko, arduraldiko eta eskolan eman beharreko denborako araubidea unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoko irakasle funtzionarioentzat ezarritako araubidea bezalakoa izango da —kasu bakoitzean, dagokiona—.

Horretatik guztitik salbuetsita daude denboraldi laburragorako kontratatu diren langileak; lan-arauegiarekin bat etorritik, beren egungo lanaldiarekin jarraitu ahal izango dute. Halaber, ikastetxeetan beharrezkoa bada, lanaldi partzialean jarduteko kontratatu direnek lanaldi osoa egin ahal izango dute.

#### 2.— Hezitzaileak:

a) Urteko lanaldia gehienez 1.480 ordukoa izango da eta ikastetxe bakoitzaren eskola-egutegira egokitu beharko da.

b) Berezitasunen arabera, fisioterapeutek eta okupazio-terapeutek irakasleen antzeko dedikazioa izango dute.

c) Hezkuntza Laguntzako espezialistek hilero 10 ordu izango dituzte ikastetxean materiala koordinatu eta prestatzeko.

d) Norbanako Curriculum Egokitzapenaren arabera hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei eskola-jantokian lagundu eta zaintzen aritzen den langileei dagokienez (Hezkuntza Laguntzako espezialistak), zerbitzuaren beharretatik eta lanaren antolakuntzarekin bat etorritik, irakasleen bazkalordua eta ikasleak lagundu eta zaintzeko ordua aldi berean suertatzen badira, bazkaltzen erabilitako denbora lanekoa balitz bezala hartuko da. Kasu horietan langileei, beren bazkarirako 45 minutu bermatzen zaizkie, eta ordu osotzat zenbatuko dira.

Aurreko paragrafoan deskribatutako kasuetan, Administrazioak, beharrezko egiaztatzea aurkeztu ondo-

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.

## TITULO TERCERO JORNADA Y VACACIONES

### CAPITULO I JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 17.— Jornada.

1.— Para el Personal Docente, partiendo del régimen vigente de dedicación reconocido a los docentes de 1.462 horas, la práctica de la jornada semanal, su distribución en horario lectivo o no lectivo -no pudiendo aumentarse el horario lectivo y de permanencia actualmente vigentes-, así como en su caso el complementario, será regulado al comienzo de cada curso escolar.

En este sentido, dicho régimen de jornada, dedicación y permanencia, será idéntico -en cada caso- al establecido para el personal funcionario docente público no universitario.

Quedan exceptuadas de todo lo anterior aquellas personas contratadas por tiempo inferior, quienes de conformidad con la normativa laboral, podrán mantener su actual jornada. En paralelo, siempre que las necesidades de los centros así lo requieran, se dará opción de ampliar su jornada de trabajo hasta la totalidad, a los contratados laborales a tiempo parcial.

#### 2.— Para el Personal Educativo:

a) Se establece una jornada máxima anual de 1.480 horas, cuya realización se adecuará en todo caso al cumplimiento del calendario escolar de cada centro.

b) En consideración a sus especificidades, los/as fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales contarán con un régimen de dedicación similar al del personal docente.

c) Los/as Especialistas de Apoyo Educativo dispondrán de un total de 10 horas mensuales para tareas de coordinación y preparación de material en el centro.

d) Para el personal que tiene encomendada la vigilancia, cuidado y atención del comedor escolar de los/as alumnos/as con n.e.e. que precisen estos servicios según su ACI (Especialistas de Apoyo Educativo), cuando por necesidades de servicio y de conformidad con la organización de trabajo se simultanee el descanso para la comida con la vigilancia y ayuda a la comida de los/as alumnos/as, el tiempo destinado a la comida se considerará como laboral. En estos casos se garantizan al/a trabajador/a 45 minutos para comida propia que se computarán como una hora.

En los supuestos descritos en el párrafo anterior, la Administración, previa presentación del justificante

ren, bazkariaren kostua ordainduko du, baldin eta eskolako jantokia erabiltzen bada.

e) Zerbitzuko eginbeharrak direla-eta, Hezkuntza Laguntzako espezialistek ikasleari bere bizilekutik kanpo gaua igarotzea eskatzen dioten jardueretan lagundu behar badiote, orduak gehitzerakoan 8 orduko jardun normalizatuko egun eta erdi hartuko dira. Jaia bada, bi egun hartuko dira. Irizpide bera aplikatuko da laguntza horiek egiten dituen behin-behineko langilea edo bitartekoa bada.

f) Urtero, ikasturtea hasi eta hilabeteko epean, lan egin behar duen ikastetxeko eskola-egutegia eta ordu-tegia emango zaio langileari. Egutegi hori ikasturte osorako izango da, eta egon daitezkeen aldaketak –beti ere kasu berezietan eta behar bezala adierazirik– zerbitzuko premien menpe egongo dira. Azkenik, egutegia Batzorde Parekideak onetsi beharko du.

Hezkuntza Laguntzako espezialistei dagokienez, ikastetxe bat baino gehiagotan jardunez gero –inoiz ez bi baino gehiagotan– eta horien egutegiak desberdinak badira, eguneko lanaldirik luzeena egiten den ikastetxeko egutegia errespetatuko da.

## II. KAPITULUA OPORRAK

### 18. artikulua.– Oporrak.

1.– Irakasleek unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoko irakasle funtzionarioentzat ezarritako opor-sistema berbera izango dute.

2.– Hezitzaileak:

a) Urte oso bakoitzeko, ordaindutako 45 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute. Oporraldi hori abuztuan eta dagozkion uztailleko egunetan hartu beharko da etenik gabe.

b) Bitarteko edo behin-behineko langileak izateagatik, zerbitzu-urtea betetzen ez den kasuetan, urte horretan lan egindako denboraren arabera dagokien oporraldi proportzionala izateko eskubidea izango dute.

c) Oporren orde, 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.

d) Langileak 30 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango du, erditzea, gaixotasuna edo istripua gertatzen badira; kasu horietan, interesdunak eta lurralde-ordezkaritzak adostutako egunetan hartuko dira oporrak.

oportuno, abonará el importe del coste del menú cuando se haga uso del servicio de comedor escolar.

e) En el supuesto de que por necesidades de servicio los/as Especialistas de Apoyo Educativo acompañaran al/a alumno/a en actividades que exigieran pernoctar fuera de su domicilio, a efectos de acumulación horaria se computarán a razón de 1,5 días con una jornada normalizada de 8 horas. En el supuesto de coincidencia con una jornada festiva el cómputo se realizará a razón de 2 días. Similar criterio se aplicará para el personal eventual o interino que realizara dichos acompañamientos.

f) Anualmente, en el plazo de un mes desde el comienzo del curso, se facilitará al/a trabajador/a el calendario y horario en que deba prestar servicios. Este calendario será el aplicable durante todo el curso escolar estando sujetas las eventuales modificaciones -siempre con carácter excepcional y debidamente informadas- a necesidades de servicio que surgieran en su transcurso; sometiéndose en última instancia a su aprobación en la Comisión Paritaria.

Para el personal de la categoría Especialista de Apoyo Educativo, en el supuesto de prestarse servicios en más de un centro escolar -en ningún caso más de dos- y que los calendarios escolares de los mismos difirieran, se estará a los del centro en el que desarrolla la mayor parte de su jornada diaria

## CAPITULO II VACACIONES

### Artículo 18.– Vacaciones.

1.– Para el Personal Docente se establece un sistema de vacaciones idéntico al establecido para el personal funcionario docente público no universitario.

2.– Para el Personal Educativo:

a) Se tendrá derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, una vacación retribuida de 45 días naturales, a disfrutar en el mes de Agosto completo y el período correspondiente de Julio sin interrupción.

b) En los casos en que -por tratarse de personal interino o eventual-, no se alcance el año de servicios, se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondiere en virtud del tiempo trabajado durante el mismo.

c) 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/la trabajador/a, o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

d) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 30 días de vacaciones cuando mediaren circunstancias de maternidad, enfermedad o accidente, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el/la interesado/a y la Delegación Territorial.

LAUGARREN TITULUA  
LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA  
LAN-TRUKATZEAK

I. KAPITULUA  
LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

**19. artikulua.**– Istripuko edo gaixotasuneko lizentzia

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, 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 ekonomikoki osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izaipidea 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 amaitu eta, bien bitartean, langileak elbarritasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jasote arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai gutzizko baliaezintasun iraunkorra, bai erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSINen) ebazpenean adierazitako diru-ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epe 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.– Gaixotasuneko edo istripuko lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi ho-

TITULO CUARTO  
LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y  
PERMUTAS

CAPITULO I  
LICENCIAS Y PERMISOS

**Artículo 19.**– Licencia por enfermedad o accidente.

1.– Los/as trabajadores/as, 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 el 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/a trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del/a trabajador/a 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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 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 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 apar-

rregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Administrazioari hilabeteko epean, eta diziplinako espedientea irekitzeko aukera ere egongo da.

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.

**20. artikulua.**— Haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentzia.

1.- Hitzarmen honen eraginpeko emakume langileek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentziak hemezortzi asteko iraupena izango du, eta, erditze multiplea izanez gero, bi aste luzatu daiteke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea izan eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, aitak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko atsedendaldiko astei kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasuneko atsedendaldia hastean, amak erabakiko du biek batera edo elkarren segidan hartuko duten erditze ondoko atsedendaldi horren etenik gabeko tarte zehatz bat, ama lanean hasteak haren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik. Atsedendaldiak aldi berean hartzen badira, atseden-egunen batuketa egitean, ez da aurreko idatz-zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, erditze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

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.- Aurreko idatz-zatian araututakoaren arabera aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.- Oporraldia eta haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentzia-aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.- 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 zehatzak lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako

tado 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 20.**— Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.- Las trabajadoras a las que es de aplicación este Convenio tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más 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 padre 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 la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. 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.

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 I.T., debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.- Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

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

4.- 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

bada. Biberoia ematen denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu eta, ama langilea dela egiaztatu ondoren, amak lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea, edo denbora hori haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentziari gehitzea izango du aukeran. Gehituz gero, sei ordu izango dira lanegun bakoitzeko.

5.– Administrazioak laguntza osagarriak ordainduko ditu emakume langileak lansarien %100 jaso dezan amatasuneko bajaran eta haurdunaldiko arriskuagatik lizentziarekin dagoen bitartean.

6.– Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

#### 21. artikulua.– Aitatasuneko lizentzia.

1.– Erditze-kasuan, aitak bost laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du –egunak elkarren segidakoak edo etenak izan daitezke–, umea jaio eta 15 egutegi-eguneko epearen barruan.

2.– Erditzea dela-eta, amak edo umeak osasun-arazoren bat izanez gero (zesarea, etab.), edo erditzea aitarren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, aitak bi lanegun gehiago izango lituzke, kasu bietan.

#### 22. artikulua.– Adopzioko edo harrerako lizentzia.

1.– Sei urte arteko haurren adopzioei eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrak diren ume-hartzei dagokienez, langileak ondoz ondoko hemezortzi asteko lizentzia hartu ahal izango du. Gainera, adopzioa edo ume-hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke lizentzia seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik hasita. Aste horiek guztiak langileak nahi dituen hantxoak ditu, ume-hartzearen inguruko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala ezagutzean edo adopzioa finkatzen duen ebazpen judizialaren berri izatean.

Baimena, era berean, hemezortzi astekoa izango da sei urtetik gorako haurrak adoptatzen edo hartzen diren kasuetan, haurrok ezgaituak edo elbarriak badira, edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta edota atzerritik datoze-lako, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatu badituzte arazo horiek.

Amak eta aitak 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. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, atsedene-egunen batuketara egitean, ez da aurreko idatz-zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, adopzio multiplea edo haur-hartze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solitud 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.

5.– La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad y licencia por riesgo durante el embarazo.

6.– Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

#### Artículo 21.– Licencia por paternidad.

1.– Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

2.– Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del/a hijo/a, o si tuviere lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables.

#### Artículo 22.– Licencia por adopción o acogimiento.

1.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la 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.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con 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.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurrenen jaioterrira joan behar badute, artikuluko honek kasu bakoitzean ezartzen duen baimena adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

2.– Aurreko idatz-zatian araututakoaren arabera aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.– Oporraldia eta haurrak adoptatzeko eta hartzeko lizentzia-aldia metatu ahal izango dira, nahiz eta aldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.– Artikuluko honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira, Hezkuntza Sailak eta ukitutako langileak bat etorri ondoren.

**23. artikulua.**– Norbera edo senideak ezkontzeagatik hartutako lizentzia.

1.– Langileak 20 egutegi-eguneko lizentzia izango du ezkontzeagatik. 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-ordetzaritzari 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, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroa balego, horrek emandako egiaztagiria aurkeztuz.

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.

**24. artikulua.**– Senideen 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 bi

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

2.– Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

3.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a la licencia adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.– Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Departamento de Educación y los trabajadores afectados.

**Artículo 23.**– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a 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 período.

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/la trabajador/a 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.

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 políticos/madres políticas, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/a trabajador/a, éste 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/a trabajador/a.

**Artículo 24.**– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– La licencia a que tienen derecho el/la trabajador/a por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o

ziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; eta ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun.

Bi lanegun izango ditu odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larriagatik.

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

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

Langileak odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien baimena hartzen bada, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa hiltzen bada, heriotzako baimeneko egunak heriotza gertatzen den egunetik hasiko dira kontatzen.

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

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

**25. artikulua.**– Nahitaezko 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 betebeharrak:

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

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 producen a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del/a trabajador/a.

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 distancia de la residencia habitual.

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.- 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 25.**– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as 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) 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, diputatu, ahalduen edo batzarkide gisako hautetsi legez, gobernu-organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

**26. artikulua.**— Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Errolda-ziurtagiriaz egiaztatu beharko du hori.

**27. artikulua.**— Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari gisa jarduteko lizentzia.

Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari-lanak egiten dituzten langileek horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako baldintzen arabera.

**28. artikulua.**— Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusia duten hobekuntza-ikastaroak egiteko lizentzia.

Lizentzia hau irakasleei ematea aukerakoa da — urtero lizentzia hauen deialdietan ezartzen dena hartuko da kontuan — eta hori eskuratuz gero, dagozkion ordain-sariak jasoko dira.

**29. artikulua.**— Adingabeak, ezgaituak edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatik hartutako baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sensorialen 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 herenekoa izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du horrek.

**30. artikulua.**— Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Langileak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat —txosten medikuaren bidez behar beza-

b) acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta 2.º 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/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

**Artículo 26.**— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.

**Artículo 27.**— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Los/as trabajadores/as 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 28.**— Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de la licencia al personal docente tendrá carácter potestativo -conforme a lo establecido en las convocatorias anuales de estas licencias- y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

**Artículo 29.**— Permiso para cuidado de menores, personas discapacitadas, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años 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 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 30.**— Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afini-



la egiaztatutakoa— duen odol-ahaidetasuneko edo ez-kontza-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 irtearekin batera erabili beharko dira.

**31. artikulua.**— Ikasketak edota praktikak egiteko baimena.

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

**32. 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 egoitzatik 150 km. baino urrunago baldin bada. Baimen hau ordaindu egongo da.

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

1.— Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta medikuaren azterketa 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. Astean lau ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

**34. artikulua.**— Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarre- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

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

dad, 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 31.**— Permiso para realización de estudios y/o prácticas.

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

**Artículo 32.**— Permiso para la concurrencia a exámenes.

Los/as trabajadores/as 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 33.**— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.— Los/as trabajadores/as 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 34.**— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.— Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as 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, siempre salvándose las necesidades de servicio y previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.

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.

**35. artikulua.**– Kargu hautetsiari dagozkion zereginak egiteko baimena.

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien eta 21. f) artikuluko kasuetan sartuta ez dauden zereginak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, baldin eta orduen kopuru osoak urteko lanaldiaren %10 gainditzen ez badu.

Egoera horretan dauden langileek lanaldi arrunteko orduak murrizteko baimena har dezakete. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

**36. artikulua.**– Norberaren eginkizunetarako baimena.

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

2.– Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen-aldia oporrei kenduko zaie hein berean. 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 eginkizunetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

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

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia murrizteko eskubidea ekar dezake; murrizketa hori lanaldiaren heren batekoa izango da gehienez eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan. Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta beti ere gobernuz kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta,

2.– El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a 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 35.**– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los/las trabajadores/as que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 21 f), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Los/las trabajadores/as que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar 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.

**Artículo 36.**– 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 cin-

ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik be-  
hin, eta gutxieneko aldia hiru hilabetekoa izango da.

3.– Administrazio eta erakunde publikoetako kide-  
goetara eta eskaletara sartzeko deialdietan baimena  
emango da ezarritako hautatze-probetako ariketak egi-  
teko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adi-  
na denborarako emango da.

Halaber, baimena emango da zigor askatasun-gabe-  
tzaileren bat betetzen ari den odol-ahaidetasuneko bi-  
garren mailara arteko senideren bati bisita egiteko, be-  
har beste denborarako eman ere, baldin eta bisitak la-  
norduetatik kanpo egiterik ez badago.

4.– Baimen hori, dena delako modukoa izanik ere,  
laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa  
bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

5.– Baimen hori hartzeko eskubidea daukan aldi ba-  
terako langileak gutxienez urtebeteko zerbitzualdi pi-  
latua izan beharko du administrazioan, eta indarrean  
dagoen ikasturtean gutxienez 6 hilabete izan beharko  
ditu pilotuta. Horretarako, ikasturte baterako egiten  
den kontratua izanez gero, bigarren baldintza betetzen  
dela ulertuko da.

### 37. artikulua.– Aplikazioa.

Izatezko eta zuzenbidezko bikoteak senar-emaztetzat  
hartuko dira Kapitulu honetan aipatutako lizentziak es-  
kuratzeari dagokionez.

Bularra emateko etenaldia, eta adingabeak, elba-  
rri fisikoak, psikikoak edo sensorialak, edota odol-ahai-  
detasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko  
lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik,  
ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazita-  
ko lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu al-  
diko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da or-  
daintutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

### 38. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

Lizentzia eta baimena hartzeko denbora bukatu on-  
doren, langileek berehala itzuli beharko dute dagokien  
lanpostura.

## II. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

### 39. artikulua.– Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan dai-  
teke.

1) Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta  
antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Hona-  
ko kasuetan emango da, Saileko Langileria-aren Kudea-

co años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres me-  
ses.

3.– Se concederá permiso para la realización de ejer-  
cicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en  
convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Ad-  
ministraciones y Organismos Públicos. Este permiso se  
concederá por el tiempo necesario para hacer posibles  
la asistencia a las pruebas.

Asimismo se concederá permiso para visitar a parien-  
tes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran  
cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiem-  
po que resulte necesario para ello, siempre y cuando las  
visitas no puedan efectuarse fuera del horario de traba-  
jo.

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

5.– El personal eventual que tenga derecho a la con-  
cesión de este permiso deberá haber prestado servicios  
a la Administración en calidad de tal por un período  
acumulado no inferior a un año, acumulando un míni-  
mo de 6 meses en el transcurso del vigente curso esco-  
lar. En este sentido, en el caso de contarse con un con-  
trato por curso escolar, se entenderá que se cumple con  
este segundo requisito.

### Artículo 37.– Aplicación.

Las parejas de hecho y de derecho tendrán la misma  
consideración que el matrimonio en relación con el dis-  
frute de las licencias enunciadas en este Capítulo.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pau-  
sa para lactancia y la reducción de la jornada para el cui-  
dado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sen-  
soriales o pariente hasta segundo grado de consangui-  
nidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el dis-  
frute 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 retribu-  
idos.

### Artículo 38.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias  
y permisos correspondientes los/as trabajadores/as de-  
berán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos  
puestos de trabajo.

## CAPITULO II EXCEDENCIAS

### Artículo 39.– 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

keta 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, ordezkarri-kargua duen bitartean.

c) Langileak askatasuna galdu duenean —prebentziozko atxilotzea eta behin-behineko espetxeratzea barne hartuta—, zigortzeko epai irmorik jasotzen ez duen bitartean.

Eszedentzia nahitaez hartzen duen langileak gehienez hogeita hamar egutegi-eguneko epea izango du lanera itzultzeko, zegokion 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.

2.— Urtebeteko antzinatasuna bete duten langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz; eta, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badute, gutxienez urtebetekoa eta gehienez bost urtekoa izango den eszedentzia emango zaie.

Bestelako mugarik gabe, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hiru urtetik beherako eperako, seme-alaba bakoitza —haur naturala zein umeordea— zaintzeko. Horrelakoetan, epea haurren 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. 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 ezin izango du bietako batek baino baliatu.

3.— Langileek gehienez urte bateko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat, adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaitzak jota egoteagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Era berean, prestatuntza-ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Bestalde, beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da. Kolektiboko bi langilek edo gehiagok eszedentzia hartzeko eskubidea badute eta eskubidea eragiten duena subjektu berbera bada, orduan, batek baino ezingo du eskubidez baliatu.

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

c) Por privación de libertad del/la trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

El/la trabajador/a 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.

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, podrá ser solicitada, por escrito, por los/as trabajadores/as con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Sin otras limitaciones, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción como por acogimiento preadoptivo o permanente-, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/ésta o de la resolución judicial. Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos/as 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.

3.— Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores del colectivo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar el mismo.

4.– Eszedentzia irailean hasiko da, besterik adosten ez bada. Seme/alaba txikia zaintzeko ere, amatasun-licentzia bukatu eta berehala hasiko da.

Borondatezko eszedentzia hartu duen langileak berriaz lanera itzultzeko eskatzen duenean, bere kategorian hutsik geratzen den lehen lanpostua betetzeko eskubidea izango du, edo, bestela, hutsen bat gelditu arte itzaroteko.

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

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

### III. KAPITULUA LAN-TRUKATZEAK

**41. artikulua.**– Lan-trukatzeak

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

a) Langileon lanpostuak lan-kategoria berekoak badira eta hitzarmen honen eraginpean badaude.

b) Lana trukatu nahi duten langileek hainbat urte badaramatzate lanean, eta lanean daramatzaten urteen artean dagoen aldea bost urtetik gorakoa ez bada.

c) Aurretik ikastetxe bakoitzeko zuzendariak eta Hezkuntza Ikuskaritzakoak horren aldeko txostena aurkeztu badute.

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

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

4.– Batzorde Parekideari eskatu diren lan-trukatzeen berri emango zaio, eta Sailak trukatzeko horiek eman edo ukatu dituen jakinaraziko zaio.

### BOSGARREN TITULUA ORDAINSARIAK

**42. artikulua.**– Soldata.

1.– Talde honetako langileek 2003. urtean izango dituzten ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.

4.– La excedencia empezará a disfrutarse en el mes de septiembre, salvo acuerdo en contrario, o en el caso de excedencia por cuidado de hijo/a menor que se iniciará inmediatamente después de finalizar la licencia de maternidad.

El/la trabajador/a excedente voluntario/a que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera esperar a que se produzca aquélla.

**Artículo 40.**– Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad

El/la trabajador/a 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, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

### CAPITULO III PERMUTAS

**Artículo 41.**– Permutas.

1.– El Departamento de Educación podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadores/as fijos/as 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.

c) Que se emita informe previo favorable del/a Director/a de cada centro y del/la Inspección de Educación.

2.– No podrá autorizarse permuta entre trabajadores/as cuando a alguno/a de ellos/as 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/as. 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.

### TITULO QUINTO RETRIBUCIONES

**Artículo 42.**– Salario.

1.– Los valores salariales correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

I. Eranskinak beren kategoriarako aurreikusten duen ordainsaria gainditzen duten langileek kopuru bera jasotzen jarraituko dute, irensgarria izango den osagarri pertsonal iragankorrari esker. 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera ezarriko diren irensteko prozedura eta igoera linealak gai honen inguruan Negoziazio Mahaiak hartutako erabakiko baldintzei jarraiki aplikatuko dira (baldintza horiek Hitzarmen Kolektibo honen akordio-aktarekin batera onetsi dira).

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

3.- Ordainsariak hilak bete ahala ordainduko dira, hilabete bakoitzaren azken egunetan, langilearen kontu-korrontean edo aurrezki-libretan sartuz.

4.- Zuzendaritzako eta erantzukizun handiko karguak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetzen dituztenean eta kargu horiek ez direnean langilearen lanbide-kategoría berekoak, kargu horiek betetzeko osagarriak irakasle funtzionarioen arloari dagozkion berberak izango dira.

#### **43. artikulua.**– Antzinasuna.

1.- Talde honetako langileek 2003. urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.

2.- Sortutako hirurtekoek I. Eranskinean adierazitako balioa gainditzen badute ere, mantendu egingo dira osagarri pertsonal iragankorraren bitartez.

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 emandako zerbitzuak aitortuko zaizkie, langileak eskaera egin eta emandako zerbitzuak egiaztazen dituen agiria aurkeztu ondoren.

#### **44. artikulua.**– Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek 2005. urtetik aurrera aparteko bi haborokin jasoko dituzte; haborokin bakoitzak hilabete arrunt bateko soldataren zenbatekoa gehi antzinasuna izango du, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira. Urtearen barruan lanean hasten diren edo lanari uzten dioten lan-

El personal que cuenta con valores salariales superiores a los previstos para su categoría en el Anexo I, mantendrá dichas retribuciones a través de un complemento personal transitorio que tendrá carácter absorbible. El procedimiento de absorción y las subidas lineales a establecer a partir del 1 de enero de 2004 se atenderán a los términos del acuerdo que sobre esta materia ha alcanzado esta Mesa Negociadora y que se suscriben conjuntamente con el acta de acuerdo de este Convenio Colectivo.

2.- 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.

3.- 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/a trabajador/a.

4.- En aquellos supuestos en que los cargos directivos y de responsabilidad sean desempeñados por el personal afectado por este Convenio y siempre que la naturaleza de dichos cargos no se corresponda con la categoría profesional del/a trabajador/a, los complementos por el desempeño de dichos cargos serán los mismos que los correspondientes al sector de funcionarios docentes.

#### **Artículo 43.**– Antigüedad.

1.- La valores del complemento de antigüedad correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2.- El valor de los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en el Anexo I, se mantendrán a través de un complemento personal transitorio.

3.- La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del/la trabajador/a 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 44.**– Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán a partir del año 2005 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

gileei aparteko ordainsariak ordaintzeko, langileak lan egindako denbora aintzat hartuta hainbanatuko da zenbatekoa.

SEIGARREN TITULUA  
LAN-BALDINTZAK HOBETZEA

I. KAPITULUA.

AURRERAKINAK. NOMINA-AURRERAPENAK.  
BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO  
ASEGURUA

**45. artikulua.**– Aurrerakinak.

Jardunean dauden langileek, indarrean dauden aurrekontuetako diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren %100erainoko aurrerakinak, korriturik gabe, jasotzeko eskubidea izango dute, beren kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu deneko hileko soldatan eman beharko da.

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

**46. artikulua.**– Nomina-aurrerapenak.

Lan-legepeko langile finkoek nomina aurreratzeko eskubidea izango dute, hitzarmena sinatzen denetik aurrera, jarraian azaltzen diren arauen arabera.

Oraindik egiteke dagoen lan bati dagozkion ordainketen kargura ematen diren diru-zenbatekoak ordaintzea jotzen da nomina-aurrerapentzat.

1.– Nomina-aurrerapena 4.207 eurokoa izan daiteke gehienez. Nomina-aurrerapena emateko, bosgarren idatz-zatian presazko behartzat jotako inguruabarretako bat gertatu behar da. Halere, idatz-zati horretan jasotako e), f), g) h) i), j), k) eta l) kasuetan, gastuen frogagiritan agertzen den kopuruak zehaztuko du zenbat den eman beharreko zenbatekoa aipatutako gehienezko zenbatekoen mugen barruan. Agiriok, eskaerarekin batera, eskatzaileak aurkeztu beharko ditu, premia larria egiaztatzeko.

2.– Itzultzeko gehienezko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerapenengatik ez da inolako korriturik ordainduko, eta emandako gehienezko 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-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Hala ere, aurrerapenaren kausa f) idatz-zatian ageri dena bada, aurrerapen bakarra baliatu ahal izango da hamar urteko epealdian. Ibilgailua eskuratzeko aurrerapenaren

Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

TITULO SEXTO  
MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I  
ANTICIPOS. ADELANTOS DE NOMINA.  
SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y  
RESPONSABILIDAD CIVIL

**Artículo 45.**– Anticipos.

Los trabajadores y trabajadoras en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán 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 contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

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

**Artículo 46.**– Adelantos de Nómina.

El personal laboral fijo incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho, a partir de la firma 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 correspondientes a un trabajo no efectuado.

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.207 euros. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. 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 límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona petionaria.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés 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 compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a

kasuari dagokionez, ezin izango da nomina-aurrerape-  
nik eman aurreko aurrerapena eman zenetik bost urte  
igaro arte.

Nomina-aurrerapena jasotzen dutenen administra-  
zio-egoera nola edo hala aldatzen bada, eta, hortaz, no-  
minan baja eman behar bazaie sei hilabete baino epeal-  
di luzeagoz, aurrez osorik itzuli beharko dute emanda-  
ko nomina-aurrerapena.

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

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

a) Eskatzailea ezkontzea edo bikoteko bizikidetz  
egonkorrean hastea –hori ziurtagiriaren bidez behar be-  
zala egiaztatu beharko du–.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo ezkontza  
baliogabetzea.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alabak jaiotzea, edo haurrak adoptatzea edo  
ta hartzea.

e) Eskatzailearen edo ezkontidearen, bikotekidearen,  
seme-alaben edota hartutako haurren gaixotasun edo  
ebaketa kirurgiko larria.

f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua eros-  
teko hartutako bankuko kredituak amortizatzea. Baliz-  
ko honetan, aurrerapena 9.015 eurokoa izan daiteke, eta  
eskatzaileak gehienez ere 48 hiletan itzuli beharko du.

g) Ohiko bizilekua zaintzeko beharrezko eta ezinbes-  
teko obrak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko bizilekuko altzariak erostea.

j) Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketen  
matrikulako gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean erabiltzeko  
erosten bada, eta dagokion lurralde-ordezkaritzak au-  
rrez egiaztatzen badu, maileguaren zenbatekoa 5.409  
eurorainokoa izan daiteke eta eskatzaileak gehienez ere  
36 hiletan itzuli beharko du.

l) Antzekoak diren beste inguruabar batzuk, horre-  
la kalifikatzeko modukoak baldin badira.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak ukatu di-  
tuen eskaerak aldi berean behin jakinaraziko zaizkio Batzor-  
de Parekideari.

6.– Izapideak.– Nomina-aurrerapenerako eskaerak  
aurkezteko gehienezko epea bi hilabetekoa izango da,  
eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita.

la concesión de un solo adelanto durante un período de  
diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición  
de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual  
motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la conce-  
sión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de  
los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nó-  
mina que motive la baja en nómina por un período su-  
perior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su  
totalidad del adelanto de nómina concedido

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

5.– Necesidades urgentes.– Tendrán dicha conside-  
ración las derivadas de:

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

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

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adop-  
ción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del  
o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o com-  
pañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en aco-  
gimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización  
de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vi-  
vienda habitual. En este supuesto el importe del ade-  
lanto podrá ascender hasta 9.015 euros siendo 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 en-  
cuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en cen-  
tros oficiales, por parte de la persona solicitante.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que  
la adquisición de vehículo sea por motivo de su utili-  
zación como herramienta de trabajo, previamente jus-  
tificado por la Delegación Territorial correspondiente,  
el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.409 eu-  
ros siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensua-  
lidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que me-  
rezcan dicha calificación.

Las solicitudes denegadas por la Dirección de Ges-  
tión de Personal serán puestas en conocimiento de la  
Comisión Paritaria periódicamente.

6.– Tramitación.– El plazo máximo para la presen-  
tación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos  
meses a partir de la fecha del hecho causante. No obs-



Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertakizunaren egunaren aurreko hilean datatutako eskaerak ere onartu ahal izango dira, eskatzaileak agintzen badu, nominaren aurrerapena ematen den egunetik hasita bi hilabeteke epean, dagozkion egiaztagiriak 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 harrera-data jaso eta haren etorkiari buruzko aurreitiazko txostena egin beharko du.

**47. artikulua.**– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1.– Administrazioak, hitzarmen hau sinatu ondoren, istripuko aseguruaren polizak gaurkotuko ditu ondorengo kopuruen arabera:

Heriotza:	18.030 euro
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	18.030 euro
Gutzizko baliaezintasun iraunkorra:	18.030 euro
Partezko baliaezintasun iraunkorra:	18.030 euro

raino, baremoaren arabera

2.– Akordio hau sinatzen denetik hiru hilabeteke epean, Administrazioak bizitza-aseguruaren eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko aseguruaren poliza eguneratuko ditu 18.030 euroko estalduraraino.

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, langileen eta mende-koen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide-jarduna egiten ari dela.

Poliza horren estaldurak 6.010.000 euroko muga du hirugarren batzuentzako kalteei dagokienez, eta, 1.202.000 euroko azpimuga, egindako kalteak Administrazioeko langileen lanbide-erantzukizunen ondorioa badira.

4.– Azterlan bat egingo da lehen deskribatutako polizen hedadura berrikusteko.

5.– Administrazioak subsidiarioki bere gain hartzen du bere zereginak garatzearen ondorioz eskolaz kanpoko jardueretan edo jarduera osagarrietan egin behar duen irakaskuntzako lana dela-eta irakasleek izan dezaketan erantzukizun zibila.

tante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha 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 47.**– Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

1.– La Administración actualizará a la firma del presente convenio, las coberturas de la póliza de accidentes conforme a los siguientes capitales:

Muerte:	18.030 euros
Invalidez Permanente Absoluta:	18.030 euros
Invalidez Permanente Total:	18.030 euros
Invalidez Permanente Parcial:	hasta 18.030 euros

según baremo

2.– La Administración actualizará, en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 18.030 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 Autónomas, sus representantes, trabajador/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.000 euros por los daños causados a terceros, con un sublímite de 1.202.000 euros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de trabajador/as de la Administración.

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

5.– La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del personal incluido en este Convenio derivada del ejercicio de su tarea docente y/o educativa en actividades extraescolares o complementarias derivada del ejercicio de sus funciones.

## II. KAPITULUA GIZARTE LAGUNTZAK

**48. artikulua.**— Borondatezko erretiroaren kalte-ordainak.

1.— Borondatezko erretiroa hartzen duten irakasle finkoei, LOGSEk (Hezkuntza Sistemaren Antolamendu Orokorrerako Legeak) Bederatzigarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoari jarraiki, aparteko haborokin gisa egokituko litzaiekeen zenbatekoa emango die Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketak Sailak. Borondatezko erretiroaren sariak erretiroko pentsioa osatuko du, langileak 65 urtera arte jardunean egonda jasoko lituzkeen ordainsari garbien %99raino.

2.— Alabaina, LOGSEk Bederatzigarren Xedapen Iragankorrean ezarritako araubidean sartu nahi ez dutenek eta hezitzaileek borondatezko erretiroaren saria jaso dezakete, baldin eta honakoak betetzen badira: a) Erretiro horretarako eskaera borondatezko erretiroa hartzeko eguna baino gutxienez hilabete lehenago egiten badu, eta, b) Dena delako kasuan eska daitekeen aurretiatzko izapideari emandako erantzunaren berri jaso ondorengo hilabetean baliatzen bada eskubide horretaz.

Edonola ere, borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

Hilerokoen kopurua zehazteko, gorago aipatu diren baldintzetakoren bat betetzen ez duten langileei nahitaezko erretirorako urtebete gutxiago falta zaiela joko da, dena delako kasuan eska dakiekeen aurretiatzko izapidea egin beharra izanagatik ere, adin hori betetzen duten egunean erretiratu ahal dutenean izan ezik.

Sariaren zenbatekoa honako eskala honen arabera kalkulatu da, ordainketa gordin osoei buruzko erreferentzia eginez, beti ere:

Adina	Hilerokoen kopurua
60 urte	18 "
61 urte	14 "
62 urte	10 "
63 urte	6 "
64 urte	3 "

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

Eskatzaileak dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izan nahi badu, zerbitzuak ematen jardun behar izan du azken hamar urteetan.

Interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioerarako data jasotzen dituen GSINen ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da ezarritako kalte-ordaina. Ha-

## CAPITULO II ATENCIÓNES SOCIALES

**Artículo 48.**— Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

1.— El personal docente fijo que se acogiera a la jubilación voluntaria, por analogía a lo previsto en la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E, percibirá del Departamento de Educación, Universidades e Investigación la cuantía que le hubiere correspondido como gratificación extraordinaria de acuerdo con la referida disposición. La prima de jubilación voluntaria complementará la pensión de jubilación hasta llegar al 99% de las retribuciones netas que se percibirían de estar en servicio activo hasta los 65 años.

2.— No obstante, quienes no deseen acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E. y el personal educativo tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, siempre que: a) la petición de dicha jubilación se realice con al menos un mes de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria, y b) se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los/as trabajadores/as que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas, les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, puede jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo 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 "

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

Para tener derecho a la indemnización correspondiente es necesario que la persona solicitante haya prestado servicios en los últimos diez años.

La indemnización establecida se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la

laber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSI-Nen ziurtagiria ere aurkeztu behar du.

**49. artikulua.**– Laneko arropak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden hezitzaileek 72 euro jasoko dituzte urtean kontzeptu honetarako. Kopuru hori Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak ezarritako moduan igorriko dira.

**50. artikulua.**– Joan-etorriek eragindako kalte-ordaina.

1.– Joan-etorriak lanagatik egiten direnean, Sailak bertako irakasleentzako ezarri zituen bidaiengatik ordainketei buruzko araudi orokorrean jasotako irizpideen araber ordainduko zaizkie (kategoria edozein dela ere, hau da, irakaslea edo hezitzailea).

2.– Goizez ikastetxe batean eta arratsaldean beste batean lan egitea izan ezik, ikastetxe batean baino gehiagotan ari diren langileei benetako lanalditzat hartuko zaie kontuan lanaren eraginez sortutako joan-etorria.

3.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek ikastetxe bat baino gehiagoren arteko joan-etorriak zentzuzko eran eta eraginkortasunez egiteko formulak aztertuko dira Batzorde Parekidean.

**51. artikulua.**– Ordu-murrizketak.

1.– 60 urtetik gorako langileentzat ordu-murrizketak ezarriko dira. Batzorde Parekideak baldintza hori aplikatzeko formulak ezarriko ditu. Sektore horretako ezaugarri bereziak alde batera utzita, unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionario publikoen sektorean irudi horretarako erabiltzen direnen antzekoak izango dira. Neurri hori 55 urtetik gorakoentzat zabal daiteke apurka-apurka, betiere langile kopurua kontuan hartuta.

**52. artikulua.**– Norberaren baliabideak erabiltzeak eragindako konpentsazioa.

Batzorde Parekideak bide ezberdinak aztertuko ditu (kalte-ordainarena edota aseguruarena) lanean euren jabetzakoak diren baliabideak erabiltzen dituzten kontserbatorioetako irakasleak konpentsatzeko.

III. KAPITULUA  
ENPLEGUA BANATZEKO NEURRIAK

**53. artikulua.**– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Langileak lanegunaren herena edo erdia gutxitzeko eskatu ahal du, baina lansariak ere hein berean murriztuko zaizkio, hirurtekoak barne hartuta.

fecha de efectos. Asimismo habrá de presentarse junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el interesado no se halla incurso en expediente de invalidez.

**Artículo 49.**– Ropa de trabajo.

El personal educativo afectados por este Convenio dispondrán de una dotación de 72 euros anuales por este concepto. Los libramientos se efectuarán en la forma determinada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

**Artículo 50.**– Indemnización por desplazamiento

1.– Cuando se realicen desplazamientos por razón del servicios, los gastos ocasionados serán indemnizados - con independencia de la categoría de que se trate (docente o educativo)- conforme a los criterios establecidos en la normativa general sobre indemnizaciones por itinerancias que el Departamento fijo para el personal docente dependiente del mismo.

2.– Salvo en el supuesto de cambio de centro entre la jornada de la mañana y la de la tarde, para el personal que presta servicios en más de un centro, el desplazamiento originado con ocasión de su trabajo se computará como jornada efectiva.

3.– En el marco de la Comisión Paritaria se procederá al estudio de fórmulas que permitan que el desarrollo de la itinerancia entre distintos centros por parte del personal afectado por este Convenio, se lleve a cabo de un modo más racional y efectivo.

**Artículo 51.**– Reducciones horarias.

1.– Se dispondrán reducciones horarias para los/as trabajadores/as mayores de 60 años. La Comisión Paritaria establecerá las fórmulas de aplicación de esta condición que, salvando las especificidades propias de este sector, serán similares a los utilizados para dicha figura en el sector de funcionarios docentes públicos no universitarios. Tal medida podría extenderse paulatinamente a los mayores de 55 años, en función de las disponibilidades de personal.

**Artículo 52.**– Compensación por utilización de instrumentos propios.

La Comisión Paritaria estudiará las posibles fórmulas de compensación (indemnización y/o aseguramiento) para los docentes de los conservatorios que en su labor docente utilicen instrumentos de su propiedad.

CAPITULO III  
MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

**Artículo 53.**– Reducción voluntaria de jornada.

Se podrá solicitar 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.

Lanaldia murrizten bada, egoera hori eta beste edozein lan-jarduera burutzea, bai ordainduta zein ordaindu gabe, bateraezinak dira, gutxitu den ordutegiaren barruan bada. Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimena eten ondoren, hiru urte igaro beharko dira berriz ere eskatu ahal izateko. Jarduneko zerbitzuan hasita, edo horretara itzulita, bi urte igaro beharko du te baimena eskatzeko.

**54. artikulua.**— Eszedentzia berezia.

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 denboraldian (irakasleen kasuan, sei hilabeteko denboraldiak abuztutik urtarrilera bitartekoa edo otsailetik uztailera bitartekoa izan beharko du). Eskubide hori ezin izango du langile berak gauzatu harik eta aurreko eszedentziatik bost urte igaro arte irakasleen kasuan eta bi urte igaro arte, berriz, hezitzaileen kasuan.

**55. artikulua.**— Irakaslanaren arautzea, irakaskuntza araututik kanpo.

Lanbide-heziketako irakasleek ez dituzte kobratuko irakaskuntza ez-arautuan ematen dituzten eskolak, eta, ordainetan, irakaskuntza arautuan egin beharreko irakasjarduneko ordu-kopurua ordu eta erdi murriztuko zaio irakaskuntza ez-arautuan egindako ordu bakoitzeko.

Ildo beretik, eta bateragarritasunen araubidea erregulatzen duen arautegiari kalterik egin gabe, Hezkuntza Sailak hitzemandu du arlo publikoko irakasleek horrekin zerikusia duten jarduera ez-arautuetan duten partaidetza arautzera bideratutako ekintzak aztertuko dituela; honela, ordainsarrietan oinarritutako egungo sistemaren ordeztu ordu-murrizketetan oinarritutako sistema jarri ahal izango da.

**56. artikulua.**— Partzialki ordaindutako baimena.

Batzorde Parekideak 2003/04 ikasturtea amaitu aurretik jakinaraziko du zein baldintza bete beharko dituzten Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek partzialki ordaindutako baimena eskuratzeko (baimen hau unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen Erabakiaren 73.2 artikuluan aurreikusten da).

ZAZPIGARREN TITULUA  
BIRZIKLATZEA, PRESTATZEA ETA  
EUSKALDUNTZEA

**57. artikulua.**— Langileen prestakuntza eta hobekuntza.

1.— Kolektiboak bere eginkizunak betetzean beharrezkotzat ageri diren prestakuntza-premiei erantzuteko, eta kolektiboaren lanbide-prestakuntza, egokitzatza

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral 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 3 años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

**Artículo 54.**— Excedencia Especial.

El/la trabajador/a con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período mínimo de seis meses y máximo de un año (debiendo en el caso del personal docente coincidir -en este último caso- con alguno de los siguientes periodos: agosto-enero o febrero-julio). Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia en el caso de personal docente y dos años desde el final de la anterior excedencia en el caso de personal educativo.

**Artículo 55.**— Regulación de la actividad docente al margen de la enseñanza reglada.

El personal docente de F.P. que imparta clases en enseñanza no reglada no podrá cobrar por las mismas, reduciéndosele, en compensación, las horas de jornada lectiva en enseñanza reglada a razón de hora y media por cada hora de no reglada.

En este mismo sentido -sin perjuicio de la normativa que regula el régimen de compatibilidades-, el Departamento de Educación se compromete a estudiar las acciones tendentes a regular la participación del personal docente del sector público en las distintas actividades no regladas relacionadas con el mismo, con objeto de sustituir el sistema actual de percepciones económicas por un sistema alternativo de reducciones horarias.

**Artículo 56.**— Permiso con retribución parcial.

La Comisión Paritaria establecerá, antes de la finalización del curso escolar 2003/04, los términos en los que se extiende al personal al que es de aplicación este Convenio la fórmula de permiso con retribución parcial prevista en el artículo 73.2 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario.

TITULO SEPTIMO  
RECICLAJE, FORMACIÓN  
Y EUSKALDUNIZACION

**Artículo 57.**— Formación y perfeccionamiento profesional.

1.— Para atender las necesidades formativas que el desarrollo de sus funciones exige y con el objeto de promover la formación, adecuación y promoción profesio-

pen eta promozioa bultzatzeko, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak berak antolatutako hobekuntza-ikastaroetara joateko aukera emango die kolektibo honetako langileei.

Prozesu hau ondorengo da:

a) Irakasleei dagokienez, euren partaidetza hartuko da kontuan eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak antolatu eta finantzatzen dituen ikastaroei buruzko arau orokorrak aplikatuko dira.

b) Hezitzaileei dagokienez, prestakuntza honela bideratuko da:

1) Prestakuntza eremuka, dagokion Berritzegunearen bitartez. Eremu jakin bateko eskari zehatzak bilduko dira eta prestakuntza birziklapena egin behar den barrutira edota biztanlegunera egokituko da. Prestakuntza-agentea eta kudeatzailea Berritzegunea bera izango da. Prestakuntzaren arloan beren zereginak egoki betetzen laguntzeko eguneratze-ikastaro laburretan parte hartu ahal izango dute.

2) GARATU planaren bidezko prestakuntza. Hezkuntza Berritzatzeko Zuzendaritzak GARATU planean biltzen diren birziklatze-ikastaroetan (hezkuntza-premia berezien eremuko ikastaroak badira) eta lanbide-jarduera egoki garatzeko beharrezko ikusten dituen beste ikastaroetan parte hartzeko aukera emango die hezitzaile guztiei, gainerako parte-hartzaileei aplikatzen zaizkien baldintza eta irizpide berdinen arabera. Ikastaro horiek urteko eskaintzan zehaztuko dira argi eta garbi, ondoren akatsik egon ez dadin.

3) Ikastetxeetan jasotako prestakuntza; hezitzaile guztiek ikastetxeek diseinatutako prestakuntza-planean parte hartu ahal izango dute nahi izanez gero, ikastetxe bakoitzeko gainerako parte-hartzaileak bezalaxe eta hauei aplikatzen zaizkien baldintzetan. Baldintza hauek deialdi bakoitzean zehaztuko dira urtero.

2.- Birziklatze eta Prestakuntza Batzorde Teknikoa eratuko da; honen egitekoa izango da artikuluko honetako edukiak aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertu, proposatu edota ezartzea.

3.- Paraleloki, 4.500 euro-ko urteko fondoari eutsiko zaio, Hezkuntza Bereziarekin zerikusirik duten beste ikastaro batzuk ordaintzeko. Sailak ikastaro horien berri daukanean, langileen ordezkariak jakinaraziko die. Batzorde Parekideari dagokio diru-fondo hori administratzea, bai eta horren ezarpenaren ondorioz sor litezkeen eztabaidagaiak buruzko behin betiko ebazpena hartzea ere.

**58. artikulua.**– Euskalduntzea.

1.– Hitzarmen hau garatzeko eta bere jarraipena egiteko, Batzorde Parekidearen baitan, Euskalduntze Ba-

nal del colectivo, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, ofrecerá a este personal la posibilidad de acceder a los cursos de perfeccionamiento que organice el mismo.

Este proceso se desarrollará de la siguiente forma:

a) Para el personal docente, mediante la participación del mismo, aplicándose las normas generales de los cursos organizados y financiados por el Departamento de Educación Universidades e Investigación.

b) Para el personal educativo se contemplará la formación de la forma siguiente:

1) Formación zonal a través del Berritzegune correspondiente, se recogerán las demandas concretas del personal de una zona determinada y contextualizando dicha formación a la circunscripción y/o población donde se ha originado la necesidad concreta de reciclaje. El agente formador y gestor de la misma será el propio Berritzegune. Los tipos de formación a los que se puede dar respuesta serán cursos cortos de actualización, para el correcto desempeño de sus funciones.

2) Formación a través del plan GARATU. La Dirección de Innovación Educativa posibilitará la participación de todo el personal laboral educativo, en los cursos de reciclaje de la oferta del plan GARATU, siempre y cuando sean cursos del área de necesidades educativas especiales, así como aquellos que la Dirección de Innovación Educativa considere necesarios para el correcto desarrollo de su actividad profesional, en las mismas condiciones y conforme a los mismos criterios que el resto de participantes. Dichos cursos serán especificados claramente en la oferta anual para no inducir a errores posteriores.

3) Formación en Centros; todo el personal laboral educativo podrá participar de forma voluntaria en los planes de formación diseñados por los Centros Educativos, en la misma medida y con iguales condiciones que el resto de participantes de cada Centro. Las condiciones serán especificadas en las convocatorias anuales.

2.– Se establece una Comisión Técnica de Reciclaje y Formación que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos del presente artículo.

3.– En paralelo, se mantiene el fondo anual de 4.500 euros. para la financiación de otros cursos relacionados con la Educación Especial. Siempre que el Departamento tenga conocimiento de la realización de estos cursos lo comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde a la Comisión Paritaria la administración de dicho fondo, así como la resolución con carácter definitivo de los supuestos controvertidos que pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

**Artículo 58.**– Euskaldunización.

1.– Para el desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo -en el seno de la Comisión Paritaria- se cons-

tzorde Teknikoa eratuko da; Batzordearen egitekoa izango da Hitzarmen honetako edukiak gai horretan aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertu, proposatu edota ezartzea.

2.- Hitzarmen honek hartzen dituen langile finkoek doako ikastaro trinkoetara nahiz barnetegikoetara joateko eskubidea izango dute. Ikastaroak astelehenetik ostiralera izango dira, egunean 5 ordukoak gutxienez. Ikastaldi horretan langileak ez du ohiko lanaldirik bete beharko, eta dagokion IRALEko ikastetxeko egutegiari lotuko zaio. Eskubide hori modu subsidiarioan langile ez-finkoei ere zabalduko zaie, Batzorde Pareki-dean erabakitako baldintzetan.

3.- Ikastaroak egiteko eskaeretan, ikastaroetan onartzeko irizpideetan eta prozesuaren jarraipenean, IRALE Zerbitzuak finkatzen dituen funtzionamenduko arauak jarraituko zaie, argibideetarako liburuxkan ezarritakoarekin bat etorriz. IRALE Zerbitzuak ikastaroetara joan diren langileek egindako aurrerapausoen eta lortutako mailaren berri emango dio Batzorde Pareki-deari.

4.- Aipatutako ikastaroetara ez baina lanorduz kanpo euskalduntze- eta alfabetatze-ikastaroetara doazen langileek matrikula eta ikastaroen jardunaren ondoriozko gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, baina horretarako ikastaroan parte hartu dela egiaztatu beharko da, IRALEren arauak jarraiki.

#### ZORTZIGARREN TITULUA LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

*59. artikulua.*– Sektore arteko akordioa.

Zortzigarren titulu honetako edukiak (Laneko segurtasuna eta osasuna) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta erakunde sindikalek, Laneko Arriskuen Prebentzioko azaroaren 8ko 31/1995 Legeari eta bera garatzen duten arauak jarraiki, Sailaren menpe dauden langileentzat hitzartutako duten sektore arteko akordioaren pean egongo dira.

#### BEDERATZIGARREN TITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK

*60. artikulua.*– Jarduera sindikala.

Eskubide sindikalak eta jardun sindikala gauzatzeko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki indarrean dagoen «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eskubide sindikalei eta jardun 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:

tituirá una Comisión Técnica de Euskaldunización que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos de este Convenio en dicha materia.

2.- Los/as trabajadores/as fijos acogidos/as a este Convenio tendrán derecho a asistir a cursos gratuitos intensivos o en régimen de internado, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante el referido período, el/la trabajador/a estará exento de su jornada laboral ordinaria, sometiéndose al calendario del correspondiente centro de IRALE. Este derecho será subsidiariamente extensible al personal no fijo en los términos en que se acuerde en la Comisión Paritaria.

3.- En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento de IRALE, de conformidad con el correspondiente folleto informativo. El Servicio de IRALE informará a la Comisión Paritaria sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado por los/as trabajadores/as que hayan participado en los cursos.

4.- Los/as trabajadores/as que no acudan a los citados cursos, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de matrícula y desarrollo de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo con acreditación de aprovechamiento, según las normas correspondientes de IRALE.

#### TITULO OCTAVO SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

*Artículo 59.*– Acuerdo intersectorial.

Los contenidos de este Título Séptimo -Salud y Seguridad en el Trabajo- se someten al acuerdo intersectorial que para todo el personal dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, se alcance entre el Departamento y las organizaciones sindicales.

#### TITULO NOVENO 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) Ordezkapenen zerrendak aukera ematen duen guztietan, sindikatuko orduak jarduera sindikalak burutze-ko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau egun natural lehenago jakinarazten badute.

b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzuegoeran daude ondorio guztietarako. Horiek berez dagozkien ordainsariak jasoko dituzte. Bateriaezinak izango dira liberazio sindikala eta egoera hori onartzean uzten diren kargu edo funtzioen ordainsariak jasotzea.

#### 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 aurrerapenez jakinarazi ere, eta, halaber, bileretan jorratuko diren eguneko aztergaiak eta ikastetxekoak ez izan arren batzarrera joango diren pertsonen zerrenda emango zaizkio aditzera.

#### 62. artikulua.— Sekzio sindikalak.

Sekzio sindikalen eta Administrazio organoen arteko harremanak sakontzen laguntze aldera eta haiek eta dagozkien sindikatuek elkarren artean lotura sendoagoa izan dezaten, ordezkaritza-erakundeetako sekzio sindikalek kide bat hautatu ahal izango dute, ordezkarilantetan jardun dezan, eta, horretarako, bere lanaldia bete beharretik erabat aske geldituko da. Edonola ere, honek ez du gainerako kideei dagozkien ordu sindikaletan eraginik izango. Egoera honek irauten duen bitartean, langileak ez du ordainsaririk jasoko.

### HAMARGARREN TITULUA DIZIPLINA ARAUBIDEA

#### I. KAPITULUA HUTSEGITEAK

#### 63. artikulua.— Hutsegiteak.

Langileak lan egin bitartean edo lanaren ondorioz egiten dituen diziplinako hutsegiteak hutsegite arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

#### 64. artikulua.— Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak dira:

a) Lanean atzerapena izan, ardurarik eza edo axolagabekeria erakustea.

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

a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal 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, siendo incompatible la liberación sindical con el percibo de retribuciones correspondientes a cargos o funciones que al asumir dicha condición se dejen de desempeñar.

#### Artículo 61.— Asambleas.

Se garantiza el derecho de los/as trabajadores/as 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/a Director/a 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.

#### Artículo 62.— Secciones sindicales.

Con el fin de favorecer el desarrollo de las relaciones entre las secciones sindicales y los órganos de la Administración, al objeto de posibilitar una mayor interconexión entre aquéllas y sus respectivos sindicatos, las Secciones Sindicales de las organizaciones representativas podrán nombrar de entre sus miembros, a uno con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. El personal, mientras permanezca en esta situación, no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.

### TITULO DECIMO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### CAPITULO I FALTAS

#### Artículo 63.— Faltas.

Las faltas disciplinarias cometidas por el/la trabajador/a con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

#### Artículo 64.— Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

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

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

c) Lanera ez joatea, egun batean, arrazoirik izan gabe.

d) Hilabete berean, behin baino gehiagotan, lanera berandu iristea, arrazoirik izan gabe.

e) Lanaldia ez betetzea, arrazoirik izan gabe.

f) Ikastetxeko lokalak eta materiala zaintzeko orduan arduragabea izatea.

**65. artikulua.**– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira:

a) Nagusiekin begirune eta obediencia ezaz jokatu dela egiaztatzea.

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 eragitea.

e) Hilabetearen barruan, ondoz ondoko bi egunetan edo txandakako hiru egunetan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.

f) Lanean mozkortuta egotea edo drogak hartzea.

g) Nagusiek menpekoekin agintekeriaz jokatzeari.

h) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea hiru hilabete batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla eta, zehapenak ezarri direnean.

i) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio eta ezin bada hutsegite oso larritzat hartu.

**66. artikulua.**– Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larriak dira:

a) Mendekotasuna ukatzea agerian, nahiz banaka, nahiz taldean.

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

c) 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.

Halaber, hutsegite oso larria izango dira gaixotasunagatik edo istripuagatik baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.

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

c) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.

d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.

e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

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

**Artículo 65.**– Faltas graves.

Se considerará faltas graves:

a) La falta probada de obediencia y respeto a los/las superiores/as.

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

c) Los actos que durante la jornada de trabajo atentan a la dignidad del/la trabajador/a o del Departamento de Educación.

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

e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.

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

g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.

h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

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

**Artículo 66.**– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un/a trabajador/a declarado/a 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/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo



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

f) 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.

g) Ikasturte berean zehapena jaso duten hutsegite larriak behin eta berriro egitea.

## II. KAPITULUA ZEHAPENAK

### 67. artikulua.– Zehapenak.

Hutsegiteen larritasunaren eta egoeraren arabera, Sailak ezar ditzakeen zehapenak honako hauek dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Hitzezko edo idatzizko kargu-hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko kargu-hartzea.

– Berriro ere lehenean jausiko balitz, lanik eta soldatarik gabe utziko da egun batetik hamabost egunerako tartean.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Enplegua eta soldata kentzea, hamabost egunetik hogeita hamar egunerako tartean.

– Lanetik bidaltzea.

### 68. artikulua.– Zehatzeko ahala.

1.– Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta zehapen bat jarri aurretik, zehapen-espeditentea tramitatu beharko da eta langileak bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Zehapenak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileriaren Kudeaketa zuzendariak ezarriko ditu.

2.– Hutsegite arina zehatzeko ez dago zehapen-espeditenterik ireki beharrik. Zehapenak lurralde-ordezkariek ezarriko ditu.

### 69. artikulua.– Preskripzioa.

1.– Lurralde Ordezkariek jakin eta handik hamar egunera galduko dute indarra hutsegite arinek, larriek hogeira eta oso larriek hirurogeira, eta kasu guztietan hutsegitea gertatu zenetik 6 hilabetera.

2.– Espeditentea irekitzean indargabetze-epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta

e) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los/as jefes, compañeros/as, alumnos/as o al público.

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

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

## CAPITULO II SANCIONES

### Artículo 67.– Sanciones.

Las sanciones que el Departamento puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

– Amonestación verbal o escrita.

b) Para las faltas graves:

– Amonestación escrita.

– Si existiera reincidencia suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

c) Para faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

– Despido.

### Artículo 68.– Potestad sancionadora.

1.– La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a afectado/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas. La imposición de la sanción corresponde al Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

2.– La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente sancionador alguno. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el/la Delegado/a Territorial.

### Artículo 69.– Prescripción.

1.– Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Delegado Territorial tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2.– La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su trami-

espedientea sei hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

HAMAIKAGARREN TITULUA  
GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO  
NEURRIAK

**70. artikulua.**– Genero-berdintasunaren aldeko neurriak.

EBren gomendioei jarraiki eta EAeko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planean (1999ko abendua) ezarritakoa garatze aldera, bi aldeak honakoak egitera konprometitzen dira:

a) Emakumeekin zerikusia duten legezko arauak eta gomendioak (berdintasunerako planak, akordioak, etab.) betetzen direla zaintzea, gerta litezkeen tratu-berdintasunak desagertzea; halaber, diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatzea eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatzea.

b) Emakumeen diskriminazioa, euren lan-baldintzak, organo erabakitzailetan duten presentzia, etab.ekin erlazioatutako arazo eta gaiei buruzko txostenak egitea.

Administrazioak hitzematzen du hizkuntza ez-sexista erabiliko duela eta ez duela emakumearen bereizkeriazko irudirik aurkeztuko. Aipatu beharrekoa da zenbait lanposturen izendapena aldatu egingo dela, estereotipoen ondorio baitira. Estereotipo horien arabera, lan edo jardura batzuk gizonezkoiei dagozkie eta beste batzuk, berriz, emakumezkoiei, eta azken hauek gizartean gutxietsi egiten dira.

Irizpide hauek estatistikei buruz hitz egiterakoan ere aplikatu behar dira, alegia, sexua aldagaia sektorean nolabaiteko garrantzia duten datuak aztertzerakoan hartuko da kontuan.

XEDAPEN GEHIGARRIA

**Lehenengoa.**– Berme Klausula.– Hitzarmen honetan jasotzen diren baimen, aurrerakin, nomina-aurrerapen, borondatezko erretiroagatiko kalte-ordain, bizitza, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru, eta bidaien ordainketei buruzko klausulak unibertsitateaz kanpoko irakasleentzako erabakian ezarritako terminoen arabera hobetuko dira. Berehala aplikatuko da eta aipatu den hitzarmenean jasotzen diren ondorio berdinak izango ditu.

**Bigarrena.**– Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartuta dauden eta ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileek Langileen Estatutuak –144/1999 eta 1131/2002 dekretuek eta araudiko gainerako xedapenek garatutakoak– 12.6 artikuluan jasotzen duen erretiro partziala hartu ahal izango dute. Hortaz, enplegua eskatzen dutenen artetik hautatzen diren langileekin,

tación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

TITULO UNDECIMO  
MEDIDAS PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO

**Artículo 70.**– Medidas para la igualdad de género.

Siguiendo las recomendaciones de la UE y en desarrollo de lo establecido en el III plan de Acción Positiva para las Mujeres de la CAV (diciembre 1999), ambas partes se comprometen a:

a) Velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones (Planes de igualdad, acuerdos, etc.) referidas a la mujer a fin de que desaparezcan las posibles desigualdades de trato y comprobar que no existan situaciones discriminatorias, así como garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva.

b) Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la discriminación de la mujer y sus condiciones de trabajo, presencia de ésta en los órganos decisorios, etc.

La Administración se compromete a la adopción de un lenguaje no sexista y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece la perfilación de los puestos de trabajo, acabando con designación (técnico/cuidadora) que obedecen a estereotipos en virtud de los cuales habría trabajos o actividades propios de hombres y otros propios de mujeres, siendo estos últimos los de menor consideración social.

Estos criterios deben de hacerse extensivos al lenguaje estadístico, esto es, incluir la variable sexo en todos aquellos datos de una cierta relevancia en el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

**Primera.**– Cláusula de Garantía.– Las cláusulas de este Convenio referentes a licencias y permisos, anticipos, adelantos de nómina, indemnizaciones por jubilación voluntaria, seguro de vida, accidente y responsabilidad civil y valores de desplazamiento, se mejorarán conforme a los términos que se establezcan en el Acuerdo para el personal docente no universitario. Esta adecuación será inmediata y con los mismos efectos que en el Acuerdo citado.

**Segunda.**– Los/as trabajadores/as a los que es de aplicación el presente Convenio y cumplan los requisitos establecidos, podrán acogerse a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores -desarrollado en los decretos 144/1999 y 1131/2002 y demás disposiciones reglamentarias-. Como consecuencia de ello se procederá a formular el con-

txanda-kontratua egingo da, hitzarmen honen III. eranskinean ezarritakoari jarraiki.

Batzorde Parekidea arduratuko da, Autonomia Erkidegoko Administrazioa beste foro batzuekin koordinatuta, agindu horren pean dauden kategoriak eta beren aplikatzeko formulak aztertzeaz eta ezartzeaz.

**Hirugarrena.**– Dagokien ikastetxeko zuzendariak bertako irakasleen klaustrora deituko ditu hezitzaileak eta beren zereginekin zerikusia duten gaiak jorratu behar direnean bertan egongo direla bermatuko du.

**Laugarrena.**– Martxoaren 5eko 30/1985 Dekretuaren arabera Arabako Foru Aldunditik transferitutako langileek orain arte izan dituzten familia-laguntza, haurtzaindegirako laguntza, eta ekonomatorako baldintza hobeak izaten jarraituko dute.

**Bosgarrena.**– Ikastoletako eta publiko bihurtutako ikastetxeetako langileentzat sinatu ziren hitzarmen kolektiboek barne hartzen zituzten irakasle guztiek erretiro-saria jasotzen jarraituko dute baldintza onuragarriago gisa. Erretiro-saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekiko kontratu-harremana etenik), sailean hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei. Saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko.

## I. ERANSKINA

### 2003ko ORDAINSARIAK

Irakasleek irakasle funtzionario publikoen arloko kategoriek jasoko dituzten ordainsari berdinak kobratuko dituzte.

Lehen Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketako irakasle espezialistei eta irakasle egokiari dagokienez, 2003. urtean horien ordainsariak igoera lineala izango du, Lehen Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketako irakasle titularra kategoriako irakasleen ordainsariak izango duenaren antzekoa. Zereginak antzekoak direnez, 2004ko urtarilaren 1etik aurrera, Lehen Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketako irakasle espezialisten ordainsaria eta irakasle egokiarena Lehen Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketako irakasle titularra kategoriako irakasleei dagokienaren antzekoa izango da.

2003an Fisioterapeuta, Okupazio Terapeuta, Gizarte Langilea, Hezkuntza Laguntzako Espezialista eta Transkriptorea eta Material Egokitzalea kategoriei dagokien ordainsari-igoera Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorra onesten dituen abenduaren

siguinte contrato de relevo con trabajadores/as demandantes de empleo seleccionados con sujeción a lo previsto en el Anexo III de este Convenio.

La Comisión Paritaria, coordinada con otros foros de la Administración Autónoma, será la encargada de estudiar y establecer las categorías a las que es de aplicación dicho precepto así como las fórmulas para aplicarlo.

**Tercera.**– La dirección del centro donde presta sus servicios convocará con carácter general al personal educativo al claustro del equipo docente del centro escolar, velando por garantizar su presencia cuando se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones.

**Cuarta.**– El personal transferido de la Diputación Foral de Araba 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.

**Quinta.**– Se mantiene, como condición más beneficiosa, un premio de jubilación para todos los docentes a los que eran de aplicación los convenios colectivos para el personal laboral de ikastolas y centros publicados. Así los/as trabajadores/as que se jubilen o les sea reconocida la incapacidad permanente absoluta o total (extinguendo así la relación contractual con el Departamento) con más de 15 años en el colectivo percibirán dicho premio. El importe será de 3 mensualidades y una mensualidad más por cada 5 años que excedan de 15.

## ANEXO I

### RETRIBUCIONES 2003

El personal docente percibirá unas retribuciones por todos los conceptos idénticas a las que percibirán las categorías correspondientes del sector de funcionarios docentes públicos.

En el caso de los profesores especialistas de EP y FP y profesor idóneo, su salario experimentará en el año 2003 una subida lineal idéntica a la que experimentan los laborales docentes de la categoría profesor titula de EP y FP. Dada la identidad funcional existente, a partir de 1 de Enero de 2004, las retribuciones –en todos sus conceptos– de las categorías de profesores especialistas de EP y FP y profesor idóneo, será idéntica a las de la categoría profesor titula de EP y FP

El incremento retributivo para el año 2003 de las categorías de Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador/a Social, Especialista de Apoyo Educativo y Transcriptor/a y Adaptador/a de Material es el que resulte de la aplicación de Ley 8/2002, de 27 de diciem-

27ko 8/2002 Legea aplikatzearen ondoriozkoa izango da.

## II. ERANSKINA

### HITZARMEN HONETAKO ZENBAIT KATEGORIARI DAGOZKION ZEREGINAK

#### FISIOTERAPEUTA

Fisioterapeutek honako zereginak beteko dituzte:

1.– Ebaluazio psikopedagogikoa egiterakoan TMri laguntzea; horretarako, mugitzeko eskasiatik etorritako hezkuntza-premia bereziak (h.p.b.) dituzten ikasleek mugimendua garatzeko duten maila baloratuko da.

2.– Bere lanarekin lotutako gaietan, curriculuma nola egokitu eta curriculumera sartzeko zein egokitzapen egin jakiteko aholkua ematea.

3.– Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen mugimendua garatzea errazten duen programa egiten parte hartzea, curriculumaren egokitzapenen edota curriculumera sartzeko egokitzapenen esparruan.

4.– Mugitzeko eskasiatik etorritako hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen funtzio-gaitasunen garapen handiena lortu nahi duen programa gauzatzen parte hartzea, curriculumaren esparruan eta lan-taldearen programa orokor baten zati gisa.

5.– Irakasle, TM, okupazio-terapeuta, logopeda, laguntzaile, errehabilitazioko mediku, eta mugitzeko urritasunetik eratorritako hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen arretan edota hezkuntza-erantzunean parte hartzen duten profesional guztiekin koordinazioan jardutea, hasierako balorazioa egin, hezkuntza-erantzuna antolatu eta behar diren jarraipena eta ebaluazioak gauzatzeko.

6.– Mugitzeko eskasiatik eratorritako hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen hezkuntza-erantzunean parte hartzen duten familiei eta gainontzeko profesionalei aholku eman eta orientatzea, bere lanarekin lotutako gaiei buruz.

7.– Urteko plangintza eta memoria egitea, baita ikertutako ikasleen txostenak ere.

8.– Bere jarduerarekin lotutako prestakuntza-jardueretan parte hartzea.

Funtzio hauek laguntzen zaien ikasleekin zerikusia duten gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

bre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi

## ANEXO II

### FUNCIONES CORRESPONDIENTES A ALGUNAS DE LAS CATEGORÍAS DEL PRESENTE CONVENIO

#### FISIOTERAPEUTA

Los/las Fisioterapeutas desempeñan las siguientes funciones:

1.– Colaborar con el E.M.P. en la realización de la evaluación psicopedagógica valorando el nivel de desarrollo motriz del alumnado con n.e.e. derivadas de déficit motor.

2.– Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.

3.– Colaborar en la elaboración del programa de facilitación del desarrollo motriz de los alumnas/os con n.e.e. en el marco de las adaptaciones curriculares y/o de las adaptaciones de acceso al currículo.

4.– Participar en la ejecución del programa encaminado a lograr el máximo desarrollo de las capacidades funcionales del alumno/a con n.e.e. derivadas de déficit motor dentro del marco curricular y como parte de un programa global compartido por el equipo de trabajo.

5.– Coordinarse con el profesorado, EMP, terapeuta ocupacional, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. derivadas de discapacidad motora con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.

6.– Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. derivadas de déficits motores sobre los aspectos relacionados con su intervención en los que pueden colaborar.

7.– Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.

8.– Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

## OKUPAZIO-TERAPEUTA

Okupazio-terapeutek honako zereginak beteko dituzte:

1.– TMrekin lankidetzan aritzea hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen ebaluazio psikopedagogikoa ebaluatzerakoan, eta honako hauek baloratzea: autonomia funtzionala, curriculumera sartzeko behar dituzten laguntza teknikoak eta ikastetxean sartzeko ikasleek dituzten arkitektura-oztopoak.

2.– Bere lanarekin lotutako gaitetan, curriculuma nola egokitu eta curriculumera sartzeko zein egokitzapen egin jakiteko aholkua ematea.

3.– Alderdi hauek jorratzera bideratutako programan parte hartzea: sentimen, zentzu eta pertzeptzioak, funtzio-mugimendua erraztea, garapen psikikoa eta mugimenduarena eta eguneroko bizitzako ekintzetan autonomia handiena indartzea.

4.– 3. puntuan aipatutako gaitasunak ahalik eta gehien garatzera begira dagoen programa gauzatzen parte hartzea, baita hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleek behar dituzten laguntza teknikoen erabilera baloratzea, entrenatzea eta jarraitzea ere.

5.– Irakasle, TM, fisioterapeuta, logopeda, laguntzaile, errehabilitazioko mediku, eta hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen arretan edota hezkuntza-erantzunean parte hartzen duten profesional guztiekin koordinazioan jardutea, hasierako balorazioa egin, hezkuntza-erantzuna antolatu eta behar diren jarraipena eta ebaluazioak gauzatzeko.

6.– Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen hezkuntza-erantzunean parte hartzen duten familiei eta gainontzeko profesionalei aholku eman eta orientatzea, bere lanarekin lotutako gai ei buruz.

7.– Urteko plangintza eta memoria egitea, baita ikertutako ikasleen txostenak ere.

8.– Bere jarduerarekin lotutako prestakuntza-jardueretan parte hartzea.

Funtzio hauek laguntzen zaien ikasleekin zerikusia duten gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

## GIZARTE-LANGILEA

Gizarte-langileek honako zereginak beteko dituzte:

1.– Hezkuntza-premia bereziko ikasleen gizarte- eta familia-ikerketa eta balioespena egitea. Zuzeneko gizarte eta hezkuntzako partehartze-proposamena egitea edo bidezko errekurtsora bideratzea, eta, ondoren, kasuaren jarraipena eta ebaluazioa.

2.– Ikasleen gizarte-kulturako edukiari lotutako alderdiei buruzko informazioa ematea.

## TERAPEUTA OCUPACIONAL

Los/las Terapeutas ocupacionales desempeñan las siguientes funciones:

1.– Colaborar con el EMP en la realización de la evaluación psicopedagógica de los alumnos/as con n.e.e. valorando el nivel de autonomía funcional, las ayudas técnicas que precisan para acceder al currículo y las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso del alumnado al centro escolar.

2.– Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.

3.– Colaborar en la elaboración del programa encaminado a tratar los siguientes aspectos: sensitivos, sensoriales y perceptivos, facilitación del movimiento funcional, desarrollo psíquico y motor y potenciación de la máxima autonomía en las actividades de la vida diaria.

4.– Participar en la ejecución del programa dirigido a lograr el máximo desarrollo de las capacidades mencionadas en el punto 3, así como valorar, entrenar y hacer seguimiento del uso de las ayudas técnicas que precisa el alumnado con n.e.e.

5.– Coordinarse con el profesorado, EMP, fisioterapeuta, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.

6.– Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. sobre los aspectos relacionados con su trabajo.

7.– Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.

8.– Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

## TRABAJADOR/A SOCIAL

Los/as trabajadores/as sociales desempeñan las siguientes funciones:

1.– Realizar el estudio y la valoración socio-familiar del alumnado con n.e.e. Elaborar la propuesta de intervención socio-educativa directa, o canalizarla hacia el recurso pertinente, con el posterior seguimiento y evaluación del caso.

2.– Facilitar información sobre los aspectos relativos al contexto socio-cultural del alumnado.

3.– Familia eta ikastetxeen arteko lankidetzaharmanak sustatzea; horretarako alderdi bakoitzari eskaerak testuinguruan jartzen, lankidetzako aukerak mailakatu eta alderdi bakoitzak egokitzat hartzen duen erantzuna ematen lagunduko diote.

4.– Dauden baliabideei eta erabiltzeko bide egokiei buruzko informazio eskaintzea, komunitatearen zerbitzuen eta hezkuntza-sistemaren arteko koordinazioa errazteko.

5.– Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleentzat edo beren familientzat gizarte-egoera gutxituan egoteagatik onuragarriak diren hainbat baliabidetara hel daitezten kudeatze-lana egitea, . Ikasle hauek hezkuntza-sisteman sartzeko eta egoteko behar diren jarduerak garatzea.

6.– Gutxiengo etnikoko ikasleentzat, atzerritarrentzat edota gizarte-egoera gutxituetan daudenentzat diren harrera-programetan, eskolaratzeko proposameneetan eta eskolaratzea osatzeko programetan parte hartzea.

7.– Gizartean ez egokitzea eragin dezaketen egoeri aurre hartzeko lagungarriak gerta daitezkeen arrisku-adierazleak detektatzen parte hartzea. Beharrezko baliabideak garatzeko plangintzan parte hartzea.

8.– Ikastetxeetan agertzen diren arazoak konpontzeko programak egiten parte hartzea. Arazo hauen arazoia gizarte- edo familia-ingurunearen ezaugarrietan dago (absentismoa, higie-ne-osasuna, portaera disruptiboak, familia-gatazkak, gizarte- eta kultura-ingurune gutxietsikoa izatea...).

9.– Familiei zuzendutako prestakuntza-programak garatzen parte hartzea.

10.– Lanpostuarekin lotutako prestakuntza-programetara joatea.

11.– Eskatzen dizkioten txostenak eta datuak eskaintzea, baita bilera teknikoetan eta laneko bileretan parte hartzea ere, bertaratzea eskatzen bada.

Funtzio hauek laguntzen zaien ikasleekin zerikusia duten gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

#### HEZKUNTZA-LAGUNTZAKO ESPEZIALISTAK

Hezkuntza-laguntzako espezialistek honako zereginak beteko dituzte:

1.– Autonomia pertsonaleko programak diseinatu eta burutzea eta, honekin lotuta, hezkuntza-premia bereziak dituen ikaslea zaintzea, txukuntzea, garbitzea eta janztea, behar baldin badu, ezarritako orientabideei jarraituz eta arretaz arduratzen diren irakasleek begiratura (tutorea, aholkularia, irakasle tutorea, etab.).

2.– Hezkuntza-premia bereziak dituen ikaslearen elikadura-ohiturekin zerikusia duten autonomia pertsonaleko programak diseinatu eta burutzea, ezarritako

3.– Propiciar relaciones de colaboración entre las familias y los centros escolares, ayudando a cada parte a contextualizar las peticiones, a graduar las expectativas de colaboración y establecer la respuesta que cada parte considere adecuada.

4.– Proporcionar información sobre los recursos existentes y las vías apropiadas para su utilización, facilitando la coordinación entre los servicios comunitarios y el sistema educativo.

5.– Gestionar el acceso a distintos recursos de los que se pueda beneficiar el alumnado con n.e.e. y/o su familia, en situación de desventaja social. Desarrollar las actuaciones necesarias para facilitar el acceso y permanencia de este alumnado en el Sistema Educativo.

6.– Participar en los Programas de Acogida, en las Propuestas de Escolarización y en los Programas Complementarios de Escolarización para el alumnado perteneciente a minorías étnicas, extranjeros y/o en situaciones sociales desfavorecidas.

7.– Colaborar en la detección de indicadores de riesgo que puedan ayudar a prevenir procesos o situaciones de inadaptación social. Participar en la Planificación para el desarrollo de los recursos necesarios.

8.– Participar en la elaboración de programas para abordar aquellas problemáticas que se manifiesten en los centros escolares y cuya causa se sitúa en las características del entorno social y/o familiar (absentismo, higie-ne-salud, comportamientos disruptivos, conflictividad familiar, pertenencia a un medio socio-cultural desfavorecido, etc.).

9.– Colaborar en el desarrollo de programas formativos dirigidos a las familias.

10.– Asistencia a Programas de Formación relacionadas con su puesto de trabajo.

11.– Facilitar informes y datos que le sean solicitados, así como participar en las reuniones técnicas y de trabajo en las que se requiera su presencia.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

#### ESPECIALISTAS DE APOYO EDUCATIVO

Los/las Especialistas de apoyo educativo desempeñan las siguientes funciones:

1.– Colaborar en el diseño y ejecución de programas de autonomía personal relacionadas con el cuidado, aseo, limpieza y vestido del alumno/a con n.e.e. que lo precise siguiendo las orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

2.– Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de autonomía personal relacionados con los hábitos de alimentación del alumnado con n.e.e., siguiendo las

orientabideei jarraituz eta arretaz arduratzen diren irakasleek begiratura (tutorea, aholkularia, irakasle tutorea, etab.).

3.– Behar duen ikasleari batetik bestera joan behar duenean laguntzea bere eskolako ekintza garatu ahal izateko.

4.– Zerbitzua eskatzen duen ikasleari arreta ematen, begiratzen eta zaintzen biziki parte hartzea, atsedendietan; gainontzeko ikasleekin harreman egokia izan dezala lotzen saiatu beharko da.

5.– Laguntza- eta aholkularitza-profesionalekin (logopeda, fisioterapeuta, IBTren irakasle ibiltaria, TMren aholkularia, etab.) lankidetzan jardutea hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleek egin behar dituzten jardueretan, eta bertaratzea eskatzen den horietan.

6.– Bere eskumenaren eremuan, irakasle tutoreekin parte hartzea hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei dagozkien Norbanako Curriculum Egokitzapena eta norbanakoen programak prestatu eta egiten; halaber, dagozkion lan horiek gauzatzea.

7.– Bere eskumenekoak diren alderdietan, irakasle tutoreekin, irakasle bereziarekin eta, hala badagokio, TMrekin koordinazioan jardutea, autonomia pertsonaleko programei dagokienez, Norbanako Curriculum Egokitzapenaren jarraipena eta arretako ikasleek duten eboluzioarena errazte aldera.

8.– Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen jokatze- eta komunikazio-ohiturekin zerikusia duten autonomia sozialeko programak diseinatu eta burutzen parte hartzea, ezarritako orientabideei jarraituz eta irakasle arduradunek begiratura.

9.– Bere eskumenekoak diren alderdien garapenari buruzko informazioa ematea, autonomia sozialeko programei dagokienez, Norbanako Curriculum Egokitzapenaren jarraipena eta arretako ikasleek duten eboluzioarena errazte aldera.

10.– Laguntza-profesional osagarriekin (logopeda, fisioterapeuta, IBTren irakasle ibiltaria, okupazio-terapeuta, etab.) lankidetzan jardutea, zertarako eta hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei curriculumera sartzeko behar dituzten materialak egokitzen eta erabiltzen laguntzeko eta laguntza teknikoak eskaintzeko.

11.– Bere eskumenekoak diren alderdien garapenari buruzko informazioa ematea; honela, errazagoa izango da Norbanako Curriculum Egokitzapenaren jarraipena eta programazioa eta arretako ikasleek duten eboluzioaren jarraipena egitea, materialak egokitzeari eta laguntza teknikoak eskaintzeari dagokienez.

12.– Dagozkion ardurak aplikatzea, ezarritako protokoloari jarraituz; dena dela, funtzio hauek ikastetxeko gainontzeko profesionalekin batera garatuko dira.

13.– Osagarriko laguntza-zerbitzuekin parte hartu eta lankidetzan jardutea, mugitzeko trebetasunak garatzeko jardueretan.

orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

3.– Acompañar al alumno/a que lo necesite en aquellos traslados necesarios para que pueda desarrollar su actividad escolar.

4.– Colaborar de manera activa en la atención vigilancia y cuidado del alumno/a que requiera este servicio, en los periodos de recreo y descanso, procurando una adecuada relación con el resto del alumnado.

5.– Colaborar con los Profesionales de Apoyo y Asesoramiento (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, asesor del EMP, etc.) en las actividades que tenga que realizar el alumnado con n.e.e. y en las que se requiera su presencia.

6.– Colaborar con el/la profesor/a tutor/a en la elaboración y realización de la ACI y los programas individuales correspondientes al alumnado con n.e.e. en el ámbito de su competencia profesional y ejecutar aquellas tareas que le corresponden.

7.– Coordinarse con el Profesorado tutor, Profesor Especialista y en su caso al EMP de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a los programas de autonomía personal.

8.– Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de Autonomía social vinculados a hábitos de conducta y comunicativos del alumnado con n.e.e., siguiendo las orientaciones establecidas y bajo la supervisión del profesorado responsable.

9.– Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos/as atendidos, con referencia a los programas de autonomía social.

10.– Colaborar con los Profesionales de Apoyo complementarios (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, terapeuta ocupacional, etc.) en la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas que precise el alumnado con n.e.e., para su acceso al currículo.

11.– Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI y la consiguiente programación como el del progreso de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas.

12.– Aplicar cuidados dentro del ámbito de su competencia siguiendo protocolo establecido, sin perjuicio de que estas funciones se desarrollen de forma conjunta con el resto de profesionales del centro.

13.– Participar y colaborar con los Servicios de Apoyo complementarios en actividades tendentes a desarrollar habilidades motoras.

14.-Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen arreta, manipulazioa, motibazioa eta kontrola zentratzen parte hartu eta lankidetzan jardutea, mugitzeko trebetasunak garatzeko jardueretan eta beren jokaeretan.

15.- Bere eskumenekoak diren alderdien garapenari buruzko informazioa ematea, mugitzeko trebetasunei dagokienez, Norbanako Curriculum Egokitzapenaren ondoriozko banakako programazioaren jarraipena eta arretako ikasleek duten eboluzioarena errazte aldera.

16.- Lehen aipatutako programei buruzko bilera teknikoetan eta ebaluatzeko bileretan parte hartzea.

17.- Bere eskumeneko txosten teknikoak egitea.

Funtzio hauek laguntzen zaien ikasleekin zerikusia duten gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

#### TRANSKRIPTOREA ETA MATERIALAREN EGOKITZAILEA

Transkriptoreek eta materialaren egokitzaileek honako zereginak beteko dituzte:

- 1.- Ekoizpen bibliografikoan lan osagarriak egitea.
- 2.- Erreprodukzioa, grabazioa eta kopiak egitea euskarri-mota desberdinetan.
- 3.- Braille transkribatzea eta zuzentzea.
- 4.- Erliebezko diseinuak egiten eta maketak ekoizten parte hartzea.
- 5.- Bereziki eskatu badiote eta jarraibideen arabera, testuen eta grabaketan kalitatea kontrolatzea eta gainbegiratzea.
- 6.- Bere ardurapean dagoen tresneriaren mantentze-lanetan aritzea.
- 7.- IBT-ko hainbat kiderekin koordinatzea baliabide eta laguntza teknikoak egiteko prozesua errazteko.

### III. ERANSKINA

#### HEZKUNTZA BEREZIKO HEZITZAILEAK ORDEZKATZEKO ARAUDIA

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, norik bere lurralde-esparruan, hautagaien zerrendak kudeatuko dituzte, ikastetxe publikoek ikasturtean zehar Hezkuntza Bereziko irakasleak aldi baterako hartzeko dituzten beharrak betetzen joateko.

Araudi honen plangintza orokorrak irizpide hauek ditu:

14.- Participar y colaborar en el centraje de la atención, manipulación, motivación y control al alumnado con n.e.e. que lo precise en las actividades tendentes a desarrollar actividades motoras y en sus comportamientos.

15.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la programación individual resultante de la ACI, como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a las habilidades motoras.

16.- Participar en las reuniones técnicas relacionadas con los programas de los alumnos/as atendidos/as.

17.- Realizar los informes técnicos de su competencia.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

#### TRANSCRIPTOR/A Y ADAPTADOR/A DE MATERIAL

Los/las Transcriptores/as y adaptadores/as de material desempeñan las siguientes funciones:

- 1.- Realizar tareas complementarias en el proceso de producción bibliográfica.
- 2.- Reproducción, grabación y copias en sus distintas modalidades de soporte.
- 3.- Transcripción y corrección de Braille.
- 4.- Participación en diseños en relieve y producción de maquetas.
- 5.- Siempre que se le encomiende y bajo directrices, controlar y supervisar la calidad de textos y grabaciones.
- 6.- Mantenimiento de la maquinaria a su cargo.
- 7.- Coordinarse con los distintos miembros del CRI para facilitar el proceso de elaboración de recursos y ayudas técnicas.

### ANEXO III

#### NORMATIVA DE SUSTITUCIONES DE PERSONAL LABORAL EDUCATIVO DE E. ESPECIAL

Las Delegaciones Territoriales de Educación vienen gestionando en sus respectivos ámbitos territoriales listas de candidatos/as a sustituciones con la finalidad de ir cubriendo las necesidades temporales de personal laboral educativo de Educación Especial que se producen en los centros públicos a lo largo del curso escolar.

El planteamiento global de esta normativa atiende a los siguientes criterios:



a) Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitate eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapenen zerbitzua eskaintzea.

b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarra taxutzea –kategorien arabera–, «langileak» artikuluan aipatutako kolektiboez osatua.

c) Ordezkapenetarako izangaiei lehentasun-ordena ematea.

Araudi honen bidez, alde batetik, zerrenda kudeatzeko lanean aintzat hartu beharreko osagaiak zehaztu nahi dira (hala nola langileak, zerrendara sartzeko baldintza orokorrak, baremazioarako irizpideak, zerrenda egiteko prozedurak eta baldintza orokorrak, funtzionamendua...), eta, bestetik, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenda kudeatzeko lana eraginkorragoa eta bateratuagoa izatea lortu nahi da.

#### LANGILEAK

Araudi hau hezkuntza bereziko lan-legepeko langileei aplikatuko zaie. Hezkuntza-laguntzako espezialista, fisioterapeuta, okupazio-terapeuta, gizarte-langilea eta transkriptorea eta materialaren egokitzailea zerrendak egingo dira.

#### ZERRENDAN SARTZEKO ESKAKIZUN OROKORRAK

##### 1. Ikasketa-titulua:

Zerrendetan egoteko ezinbesteko eskakizuna da dagokion titulua izatea:

Fisioterapeuta  
Okupazio-terapeuta  
Gizarte-langilea  
Hezkuntza-laguntzako espezialista  
Transkriptorea eta Materialaren egokitzailea

*Fisioterapeuta*  
*Terapeuta Ocupacional*  
*Trabajador/a Social*

*Transcriptor/a-Adaptador/a de material*

Fisioterapiako diplomatua  
Terapia okupazionalerako diplomatua  
Gizarte-lanerako diplomatua  
Gizarteratzeko edo Haur Hezkuntzako goi-mailako teknikaria, edo horien baliokideak  
LH 1.eko titulua, administrazio-adarra.

*Diplomado/a en Fisioterapia*  
*Diplomado/a en Terapia Ocupacional*  
*Diplomado/a en Trabajo Social Especialista de A. Educativo*  
*Técnico Superior de Integración Social o Educación Infantil o sus respectivos equivalentes*  
*Titulado/a en FP I, Rama Administrativa.*

a) Proporcionar un servicio de sustituciones que atiende las demandas del sistema educativo público con garantías de calidad y eficacia.

b) Configuración de listas únicas -según categorías- de candidatos/as a sustituciones, integrada por los colectivos referidos en el apartado de ámbito personal.

c) Otorgar un orden de prelación de los candidatos/as a sustituciones.

Con la presente normativa se pretende, por una parte, especificar los elementos que concurren en la gestión de esta lista (ámbito personal, requisitos generales de acceso, criterios de baremación, procedimientos de elaboración y condiciones generales, funcionamiento...) y, por otro lado, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de la citada lista de candidatos/as a sustituciones.

#### ÁMBITO PERSONAL

Esta normativa será de aplicación al personal laboral educativo de Educación Especial. Se elaborarán listas de Especialista de Apoyo Educativo, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador/al y Transcriptor/a y Adaptador/a de material.

#### REQUISITOS GENERALES DE ACCESO A LISTA

##### 1.- Titulación académica:

Para formar parte de las listas es requisito imprescindible estar en posesión de la titulación correspondiente:

Zerrendetako langileek, aurreko paragrafoan adierazitako titulazioa izan ezean eta titulazio berria eskatzen duen lanpostuen eskaintza publikoa gauzatu arte, 2004/2005eko ikasturtea hasi aurretik nahitaezko prestakuntzaren erdia gutxienez izatea egiaztatu beharko dute. Aipatutako prestakuntza-modulura sartzeko proba aurretik egin behar dutenek proba gaituta izan beharko dute eta esandako data baino lehenagotik matriculatuta egon. Betekizun hau betetzen ez duten langileek epea luzatzeko eskaera arrazoitua aurkeztu ahal izango dute. Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak ebatziko ditu eskaera horiek.

## 2.- Euskarako tituluak.

a) Kategoria bakoitzari dagokion hizkuntza-eskakizuna izatea.

b) Hizkuntza-eskakizunarekin berdinetsitako hizkuntza-ziurtagiriren bat izatea. Euskarako titulua fotokopia konpultsatuen bidez egiaztatuko da.

Aipatu ditugun bi eskakizunak (titulazio akademiko eta euskarako titulua) beharrezkoak dituzte zerrendak irekitzeko orduan zerrendetara sartu nahi duten hautagaiek.

Egun zerrendetan dauden langileek hizkuntza-eskakizunik ez badute derrigorrezkotasun atzeratuko lanpostuetan ordezkapenak egin ahal izango dituzte.

## BAREMATZEKO IRIZPIDEAK

### Lan-esperientzia.

– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpe dauden hezkuntza bereziko laneko kolektiboetan zerbitzuak eman izana: puntu 1 hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe.

– Baimendutako beste ikastetxe publiko edo pribatu batzuetan zerbitzuak eman izana: puntu 0,5 hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe. Atal honetan Hezkuntza Bereziaren eremuan emandako zerbitzuak baino ez dira kontuan hartuko.

Zerrendetan sartuta dauden hautagaiek ez dute eskatu behar Euskal Autonomia Erkidego honetako ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak eguneratzeko, Administrazioak egingo baitu ofizioz.

Lanaldi partzialeko erregimenean emandako zerbitzuek lanaldi osoko erregimenean emandako zerbitzuen puntuazio bera izango dute.

Ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak ez dira barematuko Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailen emandako zerbitzuak bailiran, hauek sail hau ez den beste erakunde batzuekin egindako kontratupean eman direnean.

El personal ya incluido en las listas, en defecto de la titulación expresada en el párrafo anterior y hasta la materialización de una oferta pública de empleo en la que se requiera la nueva titulación, antes del comienzo del curso escolar 2004/2005 deberá acreditar haber cubierto al menos la mitad del recorrido formativo exigido. Quienes tengan que realizar previamente la prueba de acceso al módulo formativo citado deberán tener superada la prueba y estar matriculados en el módulo con anterioridad a la fecha indicada. Aquellas personas que no cumplieran este requisito podrán presentar una solicitud motivada pidiendo una prórroga del plazo. La Dirección de Gestión de Personal resolverá dichas solicitudes.

## 2.- Titulación de Euskera:

a) Estar en posesión del perfil lingüístico correspondiente a cada categoría.

b) Estar en posesión de alguna de las certificaciones idiomáticas equiparadas al perfil lingüístico. La titulación de Euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada de la misma.

Los dos requisitos anteriormente enumerados (titulación académica y titulación de euskera) serán de obligado cumplimiento para los/as candidatos/as que pretendan acceder a listas de sustituciones, con ocasión de su apertura.

El personal, actualmente en listas, que no posea el perfil podrá realizar sustituciones en plazas con preceptividad diferida.

## CRITERIOS DE BAREMACIÓN

### Experiencia laboral.

– Servicios en los colectivos laborales de Educación Especial dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación: 1 punto por cada mes de servicios, sin límite de puntuación.

– Servicios en otros centros públicos o privados autorizados: 0,5 puntos por cada mes de servicios, sin límite de puntuación. En este apartado se consideran únicamente los servicios prestados en el campo de la Educación Especial.

No deberá solicitarse por los candidatos que ya están en listas la actualización de los servicios prestados en centros públicos de esta Comunidad Autónoma, ya que se realizará de oficio por la Administración.

Los servicios prestados en régimen de tiempo parcial se baremarán con la misma puntuación que los prestados a jornada completa.

No se baremarán como servicios prestados para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, los servicios prestados en centros públicos cuando éstos se hayan prestado bajo contrato con entidades ajenas al propio Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Zerbitzu konputagarriak, kasu bakoitzean, zerrenda bakoitzean dagokion kategoriarekin ematen direnak izango dira.

Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak

Ordezkapenak egiteko izangaien zerrendak taxutuko dira, «langileak» artikuluan aipatutako kolektiboet osatua. Urtero zerbitzuak berriro barematuko dira.

Orotara egindako zerbitzu-egunak zenbatzean berdinketa gertatzen bada, Sailarentzat lanean noiz hasi ziren begiratuko da, eta lehenago hasi zenak izango du lehentasuna. Hala ere, berdinketak jarraitzen badu, bera hausteko, izenen eta abizenen ordenamendu alfabetikora joko da, eta, horretarako, zozketa bat egingo da urtero, zein letratetik abiatu zehazteko.

Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendan, honako datu hauek jaso behar dira:

Abizenak eta izena  
Zerbitzu-egunak  
Eskakizuna  
Lurraldea/lurraldeak

Zerrendetan ez badago nahikoa hautagai ordezko langileen beharizanari erantzuteko, hautagai berrien zerrendak egiteko aukera egongo da. Zerrenda hauetako izen-abizenak alfabetoaren arabera ordenatuko dira, zein letratetik barematzen hasiko den zehazte aldera urtero-urtero gainerako hautagaiekin batera egiten den zozketa oinarri hartuta.

Urtero, zerbitzuak berriro barematzen direnean, ordezkapenentarako 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 partzialean edota osoan.

Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenden funtzionamendua

1.- Funtzionamendu orokorra.

Ordezkapena egin behar denean, dagokion zerrendara jo, eta eskura dagoen zerrendako lehenengo pertsonari eskainiko zaio.

Ordezkapena egiteko deia jasotzen duenak eskaintzari uko egiten badio arrazoirik gabe, zerrenda horretatik kanpo geldituko da. Ordezkapena ez onartzeak ez du ekarriko zerrendatik kanporatzea, baldin eta uko egiteko bidezko arrazoia badago eta arrazoi hori behar bezala dokumentatuta badago. Bidezko arrazoiak izango dira aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboan ikusitako lizentzia eta baimena lortzeko eskubidea ematen dutenak.

Los servicios computables serán los prestados, en cada caso, con la categoría que se corresponda a la de cada lista.

Procedimiento y condiciones de la elaboración de listas

Se configuran listas de candidatos/as a sustituciones, integradas por los colectivos referidos en el ámbito personal. Anualmente se procederá a la rebaremación de servicios.

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 pasó 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.

En la lista de candidatos/as a sustituciones figurarán los siguientes datos:

Apellidos y nombre  
Días/Servicios  
Perfil  
Territorio/s

En función de que las necesidades de personal sustituto no se vean satisfechas con los/as candidatos/as ya existentes en listas se dejará abierta permanentemente la posibilidad de apertura de listas de nuevos candidatos/as. La forma de ordenar estas listas abiertas será por 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 baremándose anualmente junto con el resto de candidatos/as.

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación, se ofrecerá a los/as candidatos/as 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 uno o más territorios.

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones

1.- Funcionamiento general.

Cuando haya que cubrir una sustitución se acudiré a la lista correspondiente y se ofrecerá la sustitución al/a la primero/a de la lista que se encuentre disponible.

La renuncia no justificada por quien fuere llamado/a a hacer una sustitución implicará ser borrado de la lista correspondiente. La no aceptación de una sustitución 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 permisos de los contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.

Halaber, zerrendatik ezabatua izan gabe plazari uko egiteko, honako arrazoi hauek onartuko dira:

a) Askatasuna kentzeko zigorra, zigortzeko epaia eman arte.

b) Hezkuntza Sailak, HAEEK edo hezkuntza-arloko beste administrazioen batek antolatutako ikastaroetan parte hartzea.

c) Ikasten edota praktiketan egotea. Ikasten arituz gero, ikasturte batez uko egin ahal izango dio ordezkapenari eta matrikularen bitartez egiaztatu beharko da. Praktiketan egonez gero, hauek irauin bitartean uko egin ahal izango zaio ordezkapenari; horien iraupena frogatzeko egiaztagiria aurkeztuko da.

d) Hezkuntza-sistemeekin zuzeneko harremana duten beka edo laguntzak jasotzea.

e) 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 motatakoa izan den ere, gizarte-segurantzian alta eman izanaren (ezin saihestuzkoa baita hori) ziurtagiriaren bidez edota lan-kontratuaren beraren bidez.

f) Badago eskainitako ordezkapenari uko egitea seme-alabaren bat urte bat bete arte zaindu beharra izanez gero; ordezkapenen zerrendan jarraitzea beste esku-biderik ez da edukiko horrelakoetan. Egoera horrek seme-alabak urte bat bete arte iraungo du; hala ere, epe hori bete baino lehen laneratzea ere izango da. Gehieneko epea amaitutakoan edo epea bete baino lehen laneratuz gero, Ordezkaritzari jakinarazi beharko zaio ukoaren arrazoi zen egoera amaitu dela. Gehieneko epe hori igaro eta gero zerrendan berriro sartzeko eskaerarik egin ezik, hautagaia zerrendatik kanpo geldituko da.

g) Orokorrean, lanaldi murriztuko ordezkapenei uko egitea ere bidezko arrazoitzat joko da.

Ondorio horietarako, urtero zerbitzuak berriz barematzean, hautagaiek lanaldi murriztuko zerbitzuak hartzeko prest daudela idatziz adieraz dezakete. Hori dela eta, dagokion Lurralde Ordezkaritzak prest daudela adierazten dutenei soilik eskainiko dizkie ordezkapen horiek. Pertsona horiek, hemendik aurrera (ikasturte horretan behintzat), eskaintzen zaizkien lanaldi murriztuko ordezkapenak onartu beharko dituzte nahitaez –baztertzeko bestelako arrazoiak salbu–.

Uko egiteko aurreko arrazoiren bat aurkezten duenak, orokorrean, 5 eguneko epea izango du dagozkion egiaztagiriak aurkezteko eta, beraz, arrazoa hor dagoela egiaztatzeko. Halaber, uko egitera bultzatu zuen arra-

Además se admitirán como motivos para renunciar sin decaer de la lista los siguientes supuestos:

a) Privación de libertad, hasta que no recaiga sentencia condenatoria.

b) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP.

c) Estar realizando cualquier tipo de estudios y/o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia será aplicable durante todo un curso escolar y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el supuesto de realización de prácticas, las renunciaciones se aceptarán durante el período de duración de aquéllas que vendrá especificado en el documento-justificante que se presente al objeto.

d) Disfrutar de becas o ayudas directamente relacionadas con el sistema educativo.

e) Será, asimismo motivo de renuncia justificada el hecho de hallarse prestando servicios mediante una contratación temporal -con independencia de cual 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 (ineludible) y/o el propio contrato de trabajo.

f) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada si concurre la circunstancia de cuidado de hijo/a hasta el cumplimiento de un año de/de la niño/a, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de sustituciones. Esta situación pervivirá como máximo hasta el cumplimiento de un año por el/la menor, sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad. Transcurrido el período máximo –o si desea incorporarse 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 la lista.

g) Con carácter general será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de sustituciones de jornada reducida.

A estos efectos, anualmente en la rebaremación de servicios, los/las candidatos/as podrán expresar por escrito su disponibilidad a aceptar servicios a jornada reducida. En tal caso, la correspondiente Delegación Territorial procederá a ofertar dichas sustituciones únicamente a quienes hubieren mostrado dicha disponibilidad, quienes en adelante (al menos durante dicho curso escolar) vienen obligados/as –salvando otras causas de exclusión- a aceptar las ofertas de jornada reducida que se le realicen.

La persona que alegue uno de estos motivos de renuncia, con carácter general tendrá que presentar en el plazo de 5 días desde el anuncio de la misma, la documentación justificativa correspondiente (acreditando la

zoia amaitzen denean, halaxe frogatzen duen egiaztageria aurkeztu beharko da ordezkartizan.

Alabaina, salbuespen bat dago, hots, gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripu baten ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeran edota amatasuneko bajarekin dauden irakasleak. Horiei ordezkapenak egiteko deitzen jarraituko zaie, uko egin izan ez balute bezala, eta eskaintzen zaien ordezkapeneko denbora emandako zerbitzu gisa zenbatuko da, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenden baremoari begira.

Zerbitzualdia baremoa egiteko aintzat hartu arren, horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» deritzon ordainsari-osagarriari, ez eta Gizarte Segurantzari begira ere, ez baita benetan zerbitzurik eman.

Hala ere, amatasuna dela-eta uko egin duen pertsonari ordezkartze-plaza hautatzeko aukera emango zaio, bai ikasturtearen hasieran, bai IRALERen bigarren txanda adjudikatzean, era horretan, behin ukoa bukatu ondoren, plaza horretan sartu ahal izateko, beti ere ordezkapeneko denborak ukoan igarotakoa gaingaitzen badu.

Ordezkapenari uko egiteko goian adierazitakoen artean ez dagoen arrazoiren bat emanez gero, horrek zerrendatik kanpo erabat eta betiko gelditzea ekarriko du.

Era berean, izangaia zerrendatik kanpo geldituko da erabat eta betiko, berak eskatutako ezaugarriak (modalitatea, lurraldea, etab.) dituen ordezkapen bat eskaintzeko deitzen badiote eta agertzen ez bada edo uko egiteko bidezko arrazoirik ematen ez badu.

Eskaintza bati arrazoirik gabe uko egiten zaionean, Lurralde Ordezkartitzak ordezkapenaren eskaintzaren, hari egindako ukoaren eta zerrendatik kanpo uztearen berrespena bidaliko dizkio interesdunari. Halaber, jakinaraziko zaio 10 eguneko epean zerrendatik kanpo uztearen aurka erreklamazioa aurkeztu ahal izango duela.

## 2.- Funtzionamendu orokorraren salbuespena.

Hautagai batek ordezkapen bat burutu badu eta bost irakastegun igaro aurretik irakasle bera ordezkartzeko beharra sortzen bada, nahiz eta beste hautagai batzuek puntu gehiago izan, ordura arte lan hori egiten jardun duen hautagaiak izango du lehentasuna ordezkapen hori egiteko.

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.

existencia del hecho). Asimismo se tendrá que presentar documentación justificativa en el momento de comunicar a la Delegación que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho).

Ahora bien, se establece una excepción para los supuestos de situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por maternidad y se les seguirá llamando como si no hubieran renunciado y el tiempo de sustitución que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos a sustituciones.

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.

No obstante se posibilita a la persona que se encuentre en situación de renuncia por maternidad la elección de plaza de sustitución tanto al comienzo de curso como en la adjudicación del segundo turno de IRALÉ, de forma que una vez finalizada la renuncia se pueda incorporar a la citada plaza, siempre que el período de sustitución sea superior al de renuncia.

Cualquier renuncia por un motivo diferente a los señalados será causa de exclusión total y definitiva de la lista.

Asimismo se producirá exclusión total de las listas si siendo llamado a una sustitución de las características, modalidades, territorio, etc. solicitado por el/la aspirante, éste/a no comparece y no presenta motivo de renuncia justificado.

En el momento en que se produzca una renuncia injustificada la Delegación Territorial enviará al interesado confirmación del ofrecimiento de la sustitución, del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista. Asimismo se le comunicará que en el plazo de 10 días podrá presentar la oportuna reclamación contra dicha exclusión.

## 2.- Excepción al funcionamiento general.

Cuando un/a candidato/a ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 5 días lectivos se vuelva a producir la necesidad de sustituir al mismo trabajador, tendrá prioridad para realizar la sustitución el candidato que la vino desempeñando, aunque haya otros candidatos con mayor puntuación.

Si una persona cubre una sustitución a jornada completa y si el titular de esa plaza vuelve con jornada reducida, el sustituto 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 contar con la mejor puntuación.

Zerrendatik kanpo uzteko arrazoi izango da langileak hutsegite oso larriak egin izana; dagokion zehapen-espeditentea egingo da horretarako, eta bertan entzun egingo zaio langileari eta honek egoki iruditzen zaizkion frogak proposatu ahal izango ditu deskargua egiteko.

## Justizia Administrazioa

### DURANGOKO LEHEN AUZIALDIKO 1 ZENBAKIKO EPAITEGIA

**Zk-3237**

EDIKTUA, hipoteka-exekuzio bati buruzko 480/03 prozeduraren ondoriozkoa.

Nik, Esther Vitoria Zudairek, Durangoko Lehen Auzialdiko 1 zenbakiko Epaitegiko idazkari naizen aldetik, hau

JAKINARAZTEN DUT:

Hipoteka-exekuzio bati buruz, 480/03 exekuzio-prozesua bideratu da epaitegi honetan, Maria Luisa Gonzalez Santos andrearek eskatuta, Juan Bautista Garmendia Aristizabal jaunaren eta Ana Bascaran Yarza andrearen aurka. Prozedura horren gainean honako hau erabaki da: hogeitaz eguneko epearen barruan enkante publikora ateratzea ondoren zehazten diren ondasunak —tasazio prezioa ere jarrita dago—:

#### ENKANTEAN ZEIN ONDASUN ETA ZEIN BALIOREKIN ATERAKO DIREN

Durangoko Antxo Estegizumardia kalean, 18 zenbakian, etxabeko eskaileratik igota ezkerrean dagoen kanpo etxebizitza, C motakoa; Durangoko Jabetza Erregistroan inskribatuta dago, 62 folioan, 3756 finka.

Enkantearen tipoa: 95.000 euro.

Enkantea 2004ko uztailaren 29an egingo da, 10:00etan, epaitegi honen egoitzan (Ezkurdi kalea, z/g, 48200 p.k.).

#### ENKANTEKO BALDINTZAK:

1.– Baldintza hauek bete beharko dituzte lizitatzailerak:

1.– Behar bezala identifikatu beharko dira.

2.– Enkanteko baldintza orokorrak eta partikularrak zeintzuk diren badakitela deklaratu beharko dute.

Será motivo de exclusión de la lista la comisión por el/la trabajador/a de faltas que tengan la consideración de muy graves, mediante la tramitación del expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas.

## Administración de Justicia

### JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA N.º 1 DE DURANGO

**Nº-3237**

EDICTO dimanante del procedimiento n.º 480/03 seguido sobre ejecución hipotecaria.

D/D.ª Esther Vitoria Zudaire Secretario/a del Juzgado de Primera Instancia n.º 1 de Durango (Bizkaia)

HAGO SABER:

Que en el proceso de ejecución seguido en dicho Juzgado con el n.º 480/03 a instancia de Maria Luisa Gonzalez Santos contra Juan Bautista Garmendia Aristizabal y Ana Bascaran Yarza sobre Ejecución Hipotecaria se ha acordado sacar a pública subasta, por un plazo de veinte días, los bienes que, con su precio de tasación se enumeran a continuación:

#### BIENES QUE SE SACAN A SUBASTA Y VALOR POR EL QUE SALEN A SUBASTA

Vivienda Exterior izquierda subiendo por la escalera de la planta baja, tipo C, que forma parte de la casa sita en la Calle Antxo Estegizumardia n.º 18, de Durango, inscrita en el R.P. de Durango, Folio 62, Finca n.º 3756.

Tipo de subasta: 95.000 euros

La subasta tendrá lugar en la sede de este Juzgado Ezkurdi s/n - C.P. 48200, el día 29 de julio de 2004 a las 10:00.

#### CONDICIONES DE LA SUBASTA:

1.– Los licitadores deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.º Identificarse de forma suficiente.

2.º Declarar que conocen las condiciones generales y particulares de la subasta.