

Hori guztia dela eta, aipatutako arauak eta ezargarri diren gainontzeko arau orokorrak ikusirik

ERABAKI DUT:

Lehenengoa.— Sociedad Cooperativa de Enseñanza Colegio Vizcaya Koop. Sozietateari herri onurako izatera ematea.

Bigarrena.— Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunean jarriko da indarrean.

Agindu honek administrazio-bidea amaitzen duenez, interesdunek berraztertzeko errekurtsua aurkez diezaiokeke Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuari. Berraztertzeko errekurtsua jartzeko epea hilabetekoa izango da, agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita (Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 116. eta 117. artikulua). Bestela, administrazioarekiko auzi-errekurtsua aurkez daiteke EAEko Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzietarako Salan. Horretarako epea bi hilabetekoa izango da, agindua Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita, uztailaren 13ko 29/1998 Legeko 46. artikuluan ezarritakoa betez (29/1998 Legeak Administrazioarekiko Auzietarako Jurisdikzioa arautzen du).

Vitoria-Gasteiz, 2001eko urtarrilaren 12a.

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburua,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Zk-626

EBAZPENA, 2001eko urtarrilaren 11koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko langileen hitzarmen kolektiboa erregistra eta argitara dadila xedatzen duena.

8600050 C.C.O.C. espedienteak.

Ikusi da aipatutako espedienteak, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko lan-legepeko langileen hitzarmen kolektiboari dagokiona.

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua 2000ko abenduaren 21ean sinatu zuen batzorde negoziatzaileak eta 2000ko abenduaren 29an eman zitzaion sarrera Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzan. Hitzarmen ho-

Por todo cuanto antecede, vistos los preceptos normativos citados y los demás de general y pertinente aplicación

RESUELVO:

Primero.— Se declara de Utilidad pública a la sociedad cooperativa denominada Sociedad Cooperativa de Enseñanza Colegio Vizcaya.

Segundo.— La presente Orden surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

La presente Orden agota la vía administrativa. Contra ella cabe interponer potestativamente Recurso de Reposición ante el órgano que dicta el presente acto en el plazo de un mes, de acuerdo con lo previsto en los artículos 116y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común o bien Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el plazo de dos meses, contado desde el día siguiente de la publicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1.a) en relación con el 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

En Vitoria-Gasteiz, a 12 de enero de 2001.

El Consejero de Justicia, Trabajo y Seguridad Social,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Nº-626

RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2001, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de «Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco».

Expediente C.C.O.C. 8600050

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

Resultando: Que con fecha 29 de diciembre de 2000 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 21 de diciembre de 2000 por la Comisión Nego-

ri hiru Lurralde Historikoetarako izango da. Halaber, Mahai Negoziatzailearen eratzte-agiria, hitzarmena izenpetzearen agiria eta Jaurlaritzaren Ekonomia Batzordeak 2000ko abenduaren 21ean hartutako erabakia ere aurkeztu ziren.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 90. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, 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 Egitura Organikoa eta Funtzionala ezarri zuen uztailaren 17ko 303/1999 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da hitzarmen kolektibo hori erregistratzea eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta orokorrean ezartze-koak direnak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzza zuzendariak hau ebatzi du:

1.— Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Organo Nagusian erregistratzeko agintzea, eta Batzorde Negoziatzaileari horren berri ematea.

2.— Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2001eko urtarrilaren 11.

Lan eta Gizarte Segurantzza zuzendaria,
LUIS M.^a VALLE BOLINAGA.

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

LEHENENGO TITULUA.— XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA - EREMUAK. ORDEZKO
ZUZENBIDEA

1. *artikulua*.— Ezarpen-eremua. Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan izango da ezargarri.

2. *artikulua*.— Langileak. Hitzarmen honek ondoko baldintzak betetzen dituzten langileak hartzen ditu: Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari atxikitako lan-legepeko kontratua izatea, hitzarmen honetan aurreikusten diren kategorietako batean, haur eta lehenengo hezkuntzako ikastetxe publikoetan, hezkuntza bereziko ikastetxe espezifiketan, bigarren hezkuntzako institutuetan, lanbide heziketako ikastetxeetan eta sail honetako Lurralde Ordezkaritzetan lan egitea; ondorengoak izan ezik:

dora 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 de la Comisión Económica del Gobierno Vasco de fecha 21 de diciembre de 2000.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto 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 303/1999, de 17 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Trabajo 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:

1.— Ordenar su inscripción en el Organo 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 11 de enero de 2001.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
LUIS M.^a VALLE BOLINAGA.

IX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION.
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION 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. Quedarán afectados por este Convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que preste sus servicios, en alguna de las categorías previstas en el presente Convenio, en los centros públicos de Enseñanza Infantil y Primaria, centros específicos de Educación Especial, institutos de Enseñanza Secundaria, centros de Formación Profesional y delegaciones territoriales de dicho Departamento, a excepción de:

- a) Irakasleak
- b) Administrazio Orokorreko Sektoreko langileak
- c) Publiko bihurtutako ikastoletako lan-legepeko langileak
- d) Publiko bihurtutako ikastetxeetako lan-legepeko langileak
- e) Kontserbatorioko lan-legepeko langileriak
- f) Hezkuntza bereziko lan-legepeko langileak

3. artikulua.— Denboraldia. Izenpetzen den egunean jarriko da indarrean hitzarmen hau, eta ondorio ekonomikoak 2000ko urtarrilaren 1etik izango ditu. Hitzarmen honen iraupena 2001eko abenduaren 31 artekoa izango da.

4. artikulua.— Ordezko zuzenbidea. Hitzarmen honetan aurreikusten eta arautzen ez den guztirako, Langileen Estatutuari eta ezargarri diren gainerako lege eta araudiei egingo zaie kasu.

II. KAPITULUA - HITZARMENA SALATZEA ETA LUZATZEA.

5. artikulua.— Hitzarmena salatzea eta luzatzea. Hitzarmen hau 2002ko urtarrilaren 1etik aurrera urtez-urte luzatuko da, isilbidezko luzapenaren bidez, izenpetzen duten alderdietakoren batek ez badu beren-beregi salatzen, haren indarraldia edo beste edozein luzapena bukatu baino bi hilabete lehenago.

Hitzarmena salatuz gero, hitzarmena edo luzapena bukatzen den eguna baino gutxienez ere hilabete lehenago hasiko dituztela elkarrizketak agintzen dute izenpetzaileek. Salaketarik bada, Hitzarmen honek indarrean jarraituko du berariazko akordiorik lortzen ez den bitartean.

III. KAPITULUA - HITZARMENAREN BATZORDE PAREKIDEA

6. artikulua.— Batzorde Parekidea. Hitzarmen hau izenpetzen denean, Batzorde Parekidea osatuko da, eta horrek bere gain hartuko ditu hitzartutakoaren interpretazio, azterketa eta jagote-eginkizunak; eta lege arloko tresna honek eta bere eranskinek osatzen dituzten gai guztien garapenaren jarraipena ere egingo du, indarrean dirauen bitartean. Batzordearen erabakiak lotesleak izango dira, administrazioari eta epailetzako erakundeei legez aitortutako ahalmenen kaltetan izan gabe.

Batzorde Parekideak hamabi kide izango ditu, gehienez ere; Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila eta hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuak ordezkatzeko dituzte partaide horiek, proportzio berean. Sindikatu bakoitzaren presentzia eta boto kualifikatua haren ordezkapen-maila ofizialari dagokiona izango da. Batzorde horrek jardura ona izan dezan, Langileria Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da idazkari-lanetan aritzeko.

- a) Personal docente
- b) Personal del sector de Administración General
- c) Personal laboral de ikastolas publicadas
- d) Personal laboral de centros publicados
- e) Personal laboral de conservatorios
- f) Personal laboral de Educación Especial

Artículo 3.— Ámbito Temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2000. La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre del año 2001.

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 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 2002, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no inferior a un mes antes de la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga. En caso de existir denuncia y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, continuará en vigor el presente Convenio.

CAPITULO III.— COMISION PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 6.— Comisión Paritaria. 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.

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

Batzorde Parekidea bi hilabetero bilduko da. Ohiz kanpoko kasuetan biltzeko, alderdiek idatziz eta gutxienez bost egun lehenago eskatu beharko dute, eztabai-datu nahi dituzten gaiak argi adieraziz. Epe hori laburragoa izan daiteke alderdi guztiek presazkotzat jotzen badute.

Batzorde Parekidearen akordioak eta horien aktak hitzarmenaren eranskin modura hartuko dira.

Hezkuntza Sailak beharrezko neurriak bultzatuko ditu Batzorde Parekidearen akordioak interesatuei jakinarazteko.

IV. KAPITULUA - LANAREN ANTOLAKETA

7. artikulua.— Lanaren antolaketa. Lanaren diziplina eta antolaketa Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ardurapean egongo da. Sail horrek Langileen Estatutuan eta gainerako osagarritzko xedapenetan edo aurrerantzean argitaratzen diren xedapenetan, eta Hitzarmen honen eraginpeko langileek lan egiten duteneko ikastetxeetan aplika daitezkeen xedapenetan ezarritakoa bete beharko du.

Beren lan-legepeko kontratuaren arabera, Hezkuntza Administrazioak agintzen dizkien zerbitzuak bete beharko dituzte langileek, urte osoan edo kontratuak dirauen arte, urtebetekoa baino laburragoa bada, Hitzarmen honetako ataletan aipatzen diren jai egun eta oporretan izan ezik.

BIGARREN TITULUA.— LANGILEEI BURUZKOA

I. KAPITULUA.— LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA.

8. artikulua.— Langileen sailkapena funtzioen arabera. Birkokapenak. Hitzarmen honetako ezarpen-eremuan sartzen diren langileak II. eranskinean ageri diren mailetan sailkatzen dira, egiten duten lanaren arabera. II. eranskin horretan adierazten dira mailei dagozkien definizioak.

Aurrez zehaztu diren kategoriak aipamena egiteko baino ez dira, eta horrek ez du esan nahi guztiek beteta egon behar dutenik, ikastetxeko jardueraren beharrek edo bolumenak ez badu horrelakorik eskatzen, eta indarrean dauden xedapenek ez badute derrigor eskatzen irakaskuntzako maila, gradu edo modalitate bakoitzerako. Nola nahi ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak zehaztuko ditu zerbitzu eta ikastetxe bakoitzerako behar diren langileak.

Ezintasun iraunkorraz aurretik ukatua duen langilearen medikuntza-historialak lanpostura bueltatzea bideraezina bihurtzen duenean, Batzorde Parekideak ikertuko du langile hauek berriz kokatzeko aukera: garbiketa eta sukaldaritza kategoriako langileak hitzarmen honen «atezain/jagole» eta «eskola agiria» kategorie-

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.

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

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

CAPITULO IV.— ORGANIZACION 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 laborales y vacaciones señaladas en el articulado de este Convenio.

TITULO SEGUNDO.— DEL PERSONAL

CAPITULO I.— CLASIFICACION DEL PERSONAL. PLANTILLA

Artículo 8.— Clasificación del personal por realización de funciones. Recolocaciones. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, conforme a las funciones que realiza, en las categorías que figuran en el Anexo II de este Convenio. En dicho Anexo II se expresan las definiciones correspondientes a las distintas categorías.

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

La Comisión Paritaria estudiará, cuando aún con denegación previa de una Incapacidad permanente el historial médico del trabajador/a haga inviable el reintegro a su puesto de trabajo, la posibilidad de recolocar al personal de las categorías limpieza y cocina en las categorías para «Portero/a. Vigilante» y «Graduado Esco-

tarako, baita eskolako jantokien arduran berezko kate-gorietan ere.

9. artikulua.— Langileen sailkapena egonaldiaren arabera.

1) Zerbitzuko egonaldiaren arabera, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen artean, finkoak edo aldi zehatz baterako kontratatutak bereizten dira.

2) Aldi zehatz baterako kontratatuen artean bitarteko langileak eta aldi baterako langileak bereizten dira.

3) Hondar-izaerarekin bada ere, oraindik indarrean daude kontratu finko etendunak, aldizka edo zikloka betetzen direnak. Kontratu-mota hori kentzeko asmoa dago eta IV. Hitzarmen Kolektiboko Hirugarren Xedapen Gehigarriari heldu ez zioten langileentzat da. Kontratu laneguntzat edo lan-hilabetetzat hartzen diren egun edo hilabete guztietan zerbitzua ematea.

10. artikulua.— Plantilla eta lanpostuen eskaintza publikoa.

1) Administrazioak hitzarmen hau (506 lanpostu) osatzen duen aurrekontuko gaurko plantilla jarraituko duela bermatzen du. Era berean, plantilla handitzeko jarduerak bultzatuko ditu, 35 orduko lanaldia eta lanari buruzko neurriei buruzko Mahai Orokorraren Erabakiaren arabera.

2) Hautatze proben deialdia egingo dute, 2001 urtearen lehenengo seihilekoan, plantillan hutsik dauden plaza guztiak lehiaketa-oposaketaren bidez betetzeko. Deialdiak publizitate, berdintasun, merezimendu eta gaitasun printzipioak bermatuko ditu eta betetako zerbitzuak baloratuko ditu bereziki.

Edozelan ere, lanpostu zerrenda aurretik aurkeztuko zaio Batzorde Parekideari eta gero oinarrizko edukiek negoziatu eta eskaintza horretan deitu beharreko lanpostu-kopurua zehaztuko da.

II. KAPITULUA.— LANGILEEN KONTRATAZIOA, FROGALDIA, LEKUALDAKETAK, KARGUA UZTEA ETA ERRETIROA.

11. artikulua.— Kontratazioa. Langile berria hartzeko, autonomia administrazio honetan langileak kontratatzeari buruz ezarritako arau orokorrak beteko dira. Horiek ezean, kontratazioari buruz legeek ezartzen dutena beteko da.

Lan-kontratua, den modukoa izan arren, idatziz gatzatuko da eta hiru kopiatan egingo da. Kontratuan parte hartu duen alderdi bakoitzak berea izango du eta beste erakunde aginpidedunarentzat izango da.

12. artikulua.— Frogaldia. Sartu berri diren langile finko guztiek frogaldi bat izango dute, gehienez ere hamabost egun naturalekoa.

lar» de este Convenio, así como en otras categorías propias de la atención de los comedores escolares.

Artículo 9.— Clasificación del personal por razón de permanencia.

1) Por razón de permanencia al servicio el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo o personal contratado por duración determinada.

2) Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino y el personal eventual.

3) Si bien con carácter residual -a extinguir y para aquellos/as trabajadores que no se acogieron a la Disposición Adicional Tercera del VI Convenio Colectivo- perviven los contratos fijos discontinuos de ejecución intermitente o cíclica, que no exigen la prestación de servicios todos los días o meses que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

Artículo 10.— Plantilla y Oferta Pública de Empleo.

1) La Administración garantiza el mantenimiento de la actual plantilla presupuestaria (506 plazas) que integra este Convenio. Asimismo, se promoverán las actuaciones tendentes al incremento de dicha plantilla en el marco del Acuerdo de la Mesa General sobre jornada de 35 horas y medidas en relación con el empleo.

2) En el primer semestre del año 2001, se procederá a la convocatoria de pruebas selectivas para la cobertura mediante concurso-oposición de la totalidad de plazas vacantes existentes en dicha plantilla. La convocatoria garantizará los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, valorándose especialmente los servicios prestados.

En cualquier caso, con carácter previo se presentará en la Comisión Paritaria la relación de puestos de trabajo, procediéndose seguidamente a la negociación de los contenidos básicos y determinación del número de plazas a convocar en dicha oferta.

CAPITULO II CONTRATACION, PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS, CESE Y JUBILACION DEL PERSONAL.

Artículo 11.— 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 12.— Período de Prueba. Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba, cuya duración máxima de quince días naturales.

Frogaldian, langileak zein Hezkuntza Sailak askatasun osoz hautsi dezakete kontratua, aurretiko oharpenik egin gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Kontraturiko langilea finkoa izan ez eta finkoa izatea lortzen duenean, lanean aritutako egun guztiak baliotzatuko zaizkio frogaldirako eta antzinasunerako.

13. artikulua.— Lekualdatze-lehiaketa.

1) Lanpostu bat hutsik geratu edo sortu egiten duenean langileen ordezkariak urtero jakinaraziko zaie, Batzorde Parekidearen bitartez. Ordezkari horiek gainerako langileei emango diete eskainitako lanpostuen berri, eta lurralde ordezkarietaz ere iragarki-taulan jarriko dira jendaurrean. Eskariak Hezkuntza Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzan aurkeztu behar dira, gutxienez aste betekoa izan behar duen epean.

2) Eskaintzen diren lanpostuetara hitzarmen honek sartzen diren langile guztiak aurkez daitezke. Lehenetsuna izango dute eskainitako lanpostuak daukan kategoriako langileek, eta izaera subsidiarioa izango dute beste kategoria bateko langileek. Garbitzaile-mailatik sukaldeko mailara igarotzeko ezinbestekoa izango da janari-maneatzaile txartela aurkeztea eskariarekin batera.

Lanpostu bakar baterako langile bat baino gehiago dagoenean, Batzorde Parekidean ezarritako baremoa erabiliko da. Kategoria batetik beste batera igarotzen den kasuetan, xede-kategoria baldintzak aplikatuko dira zuzenean.

14. artikulua.— Kargua uztea. Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi behar diote, idatziz eta hamabost egun lehenago. Aurre oharpena ezarritako epean eta moduan hartuz gero, lan-harremanen bukaerako kitapena egingo zaio langileari eta hurrengo hilaren barruan ordainduko zaio.

Aldi baterako langileek kontratua bukatzerakoan utziko dute kargua, itundutako epea edo luzapenarena bukatu delako. Bitarteko langileek, ordezkatzeko duten titularra lanera itzultzean edo araudi espezifikoaren arabera lanpostua betetzen denean, utziko dute kargua.

15. artikulua.— Erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak 65 urterekin erretiratuko dira. Adin hori betetzen duenean hasiko da, hain zuzen ere, erretiroa. Tokatzen zaion prestazioa jasotzeko eskubidea izateko ezaldia ez badu bete, lanean jarraitu ahal izango du eskubide hori izan arte.

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 13.— Concurso de Traslados.

1) Anualmente los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, serán comunicados en la Comisión Paritaria a los/as representantes de los/as trabajadores/as, los/as cuales deberán informar al resto de la plantilla de las plazas ofertadas, sin perjuicio de su publicidad en los tablones de anuncios de las Delegaciones Territoriales. Las solicitudes deberán presentarse en la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación en un plazo que no será inferior a una semana.

2) Podrán concurrir a las plazas que se oferten todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, teniendo preferencia el personal cuya categoría corresponda a la naturaleza de la plaza ofertada, teniendo carácter subsidiario las solicitudes de los/as trabajadores/as pertenecientes a categoría distinta. Para el paso de la categoría de limpieza a cocina será ineludible presentar junto con la solicitud el carnet de manipulador de alimentos.

En el caso de que haya más de un/a trabajador/a que aspire a la plaza, se seguirá el baremo desarrollado en la Comisión Paritaria. En los casos en que se pase de una categoría a otra serán directamente de aplicación las condiciones de la categoría a la que se accede.

Artículo 14.— Ceses. 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.

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso. El del personal 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 15.— 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. 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.

III. TITULUA.– LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA LAN-UTZIALDIAK

I. KAPITULUA.– LANALDIA

16. artikulua.– Lanaldia. Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek honako orduak bete beharko dituzte urtean:

2000 urtea

Garbiketako langileek	1.626 ordu
Sukaldeko langileek	1.580 ordu
Atezain-Jagoleak	1.626 ordu
Telefonistak	1.626 ordu
Eskola-grad.	1.626 ordu
Kualifikaziorik gabeko langileek	1.626 ordu
Mantenimendukoek	1.626 ordu

2001 urtea

Garbiketako langileek	1.592 ordu
Sukaldaritzako langileek	1.580 ordu
Atezain-Jagoleak	1.592 ordu
Telefonistak	1.592 ordu
Eskola-grad.	1.592 ordu
Kualifikaziorik gabeko langileek	1.592 ordu
Mantenimendukoek	1.592 ordu

Hitzarmen honetan itundutako iraupena ez daukaten jardunaldi laburtuko kontratuak egin ahal izango dira, ikastetxearen premien arabera. Langile horrek jasoko duen soldata kontratatatu diren orduen heinekoa izango da.

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

Langile finko etendunen urteko lanaldia 1.354 ordutakoa izango da.

17. artikulua.– Lan-egutegia. Honako irizpideak erabiliko dira lan-egutegian:

a) Urteko benetako lan-orduen zenbaketa hitzarmenaren 16. artikuluan jasotakoa izango da, langile bakoitzak asterako ezarrita duen asteko lanaldiaren arabera.

b) Garbiketako langileak udako etengabeko jardunean arituko dira uztailaren 1etik irailaren 15era bitartean. Urteko lanaldi osoa daukatenek sei ordu t'erdikoa izango da etengabeko jarduna, eta gainerakoentzat dagokien zati proportzionala.

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

d) Ez dira lanegunak izango:

- 1.– Urteko igande guztiak
- 2.– Euskal Autonomia Erkidegoko jaiak

3.– Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako toki-jaiak

TITULO TERCERO.– JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

CAPITULO I.– JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 16.– Jornada. Se establece el siguiente régimen de jornada:

Año 2000

Personal de Limpieza	1.626 horas
Personal de Cocina	1.580 horas
Portero-Vigilante	1.626 horas
Telefonista	1.626 horas
Graduado escolar	1.626 horas
Personal no cualificado	1.626 horas
Mantenimiento	1.626 horas

Año 2001

Personal de Limpieza	1.592 horas
Personal de Cocina	1.580 horas
Portero-Vigilante	1.592 horas
Telefonista	1.592 horas
Graduado escolar	1.592 horas
Personal no cualificado	1.592 horas
Mantenimiento	1.592 horas

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

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

La jornada anual del personal fijo discontinuo será de 1.354 horas.

Artículo 17.– Calendario laboral. El calendario laboral estará sujeto a los siguientes criterios:

a) El cómputo de trabajo efectivo anual será el establecido en el art. 16 del Convenio, dependiendo de la jornada semanal que cada trabajador/a tenga estipulada.

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

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

d) Serán días no laborables:

- 1.– Los domingos de todo el año
- 2.– Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- 3.– Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social

4.- Abenduaren 24a eta 31

5.- Urte osoko larunbatak errekuferatutako jaitzat hartuko dira

e) Aste Santuko oporraldian, 4 lanegun jarraian jai hartzeko eskubidea izango da.

f) Gabonetako oporraldian, 5 lanegun jarraian jai hartzeko eskubidea izango da.

g) Errekuferatutako baimen egun bat, edonoiz hartzeko moduan, zerbitzuko premiak beteta geldituz gero.

h) Halaber, errekuferatutako beste baimen egun bat egongo da, herriko jaiak oporraldietan egokitzen diren ikastetxeetan.

Ezintasun iragankor batekin batera atal honen e) eta f) idatz-zatietan deskribaturiko aldiak suertatzen badi-ra, oporraldia bitarteko langileak hartuko du. Ezintasun iragankorra duen langile titularrak ez du inongo konpentsaziorik izango.

Urte natural bakoitzeko lehenengo bi hilabeteren barruan, ikastetxeetako zuzendariak hitzarmen honek hartzen dituen langileen urteko lan-egutegia eta ordutegia bidaliko dituzte Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara, hark kontrola eraman eta, Batzorde Parekideari entzunik, onar dezan. Ordutegiak edozein aldaketa behar badu, Hitzarmenaren Batzorde Parekidearen barruan egingo da.

18. artikulua.— Aplikaezintasuna. Hitzarmen honetan ezarritako lan-harremanak ez zaizkie ezarriko jago-le eta/edo mantentze zerbitzuak egiten dituztenei, ikastetxean bertan bizi badira.

19. artikulua.— Atsedeen hartzeko edo/eta bazkaltzeko tartea. Lanaldi osoa duten sukaldeko langileek, Langileen Estatutuaren 34. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta burutzen duen lanaldi jarraitua kontuan harturik, 30 minutuko tartea izango du lanaldi horren barruan, ikastetxean bertan atsedeen hartzeko edo/eta bazkaltzeko.

Era berean, lanaldi jarraitua daukaten garbitzaileek ere 15 minutuko tartea izango dute, lanaldi horren barruan, helburu bererako.

Azkenik, sukaldeko langileek mantenurako eskubidea izango dute (jantokiko fondoan kontura), lan egiten duten egunetan.

20. artikulua.— Lanegunetan egindako gehiegizko orduen ordaina. Zerbitzuaren betebeharrak direla-eta nagusiek atzeratu ezinezko lanak egitea eskatzen dietenean, langileek lanegunetan egindako gehiegizko orduak lanean emandako ordu bakoitzeko ordu bat eta 45 minutuko ordaina izango dute, hala izan dela egiaztatzen ondoren.

4.- Los días 24 y 31 de diciembre

5.- Se considerarán festivos y recuperados los sábados de todo el año.

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

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

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

h) Asimismo, existirá un día más de permiso recuperado, en aquellos centros de trabajo cuya fiesta local coincida con el periodo de vacaciones.

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

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

Artículo 18.— Inaplicabilidad. El régimen de trabajo establecido en este Convenio, no será de aplicación a los servicios de vigilancia y/o mantenimiento, siempre y cuando residan en el Centro.

Artículo 19.— Período para descanso y/o comida. El personal de cocina con jornada completa, en consideración a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a la jornada continuada que desarrolla, dispondrá dentro de la misma de un período de 30 minutos para descanso y/o comida en el propio centro.

Del mismo modo el personal de limpieza que desarrolla jornada continuada, dispondrá con cargo a la misma de un período de 15 minutos para el mismo fin.

Por último, el personal de cocina tendrá derecho a manutención -con cargo a los fondos del comedor- los días que ejerza su actividad.

Artículo 20.— Compensación de horas en exceso en día laborable. Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, cuando por razones del servicio les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter extraordinario e inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada.

II. KAPITULUA- OPORRALDIAK

21. artikulua.— Oporraldiak.

1) Hitzarmen hau aplikatzen zaien langile guztiek 2001etik aurrera izango dute, zerbitzu-urte bakoitze-ko, 31 egun natural —edo proportzioan dagozkion egu-
netako— oporraldi ordaindua hartzeko eskubidea.

Sukaldeko langile finko mugagabeen oporraldia lan egiten duten ikastetxearen egutegiari eta urteko lanal-
diari egokitu beharko zaio.

2) Urtebeteko zerbitzualdia burutzen ez dutenentzat —bitarteko langile, aldi bateko edo epe zehatzeko kon-
tratudunak direlako, edo urtean zehar sartu edo itzul-
tzen diren finkoak direlako—, lanean hasi edo lanera
itzuli zirenetik urte bereko abenduaren 31ra bitartean
igarotako zerbitzualdiaren araberakoa izango da opo-
rraldiaren iraupena.

3) Oporraldien ordeaz, ez osorik ez zati batean, ezin
izango da dirurik hartu, kasu hauetan salbu: urtean ze-
har langilearen lan harremana amaitzen denean, edota
langilea lan-utzialdian edo bere zereginetatik baztertua
dagoenean, eta oraindik oporraldia edo horren zati bat
hartu ez badu.

4) Oporrak hartzeko aldia uztailaren 1etik abuztua-
ren 31ra bitartekoa izango da; oro har, hile honetan har-
tuko dira, beti ere zerbitzuko beharrak beteta geratzen
direnean. Ikastetxeko zuzendaritzak zehaztu den epe
horren barruan oporrak hartzeko baimena ukatzen ba-
du arrazoitu egin beharko du. Adostasunik ez badago,
Batzorde Parekideak erabakiko du arazoa, hamar egu-
neko epean. Ohiz kanpoko kasuetan, eta behar bezala
ziurtatu ondoren, oporretako egun guztiak edo egun ba-
tzuk irailean hartzeko baimena eman ahal izango da.

5) Oporraldia 31 egun naturalekoa izango da, ezin-
tasuna iraunkorra gertatzen denean eta interesatuak eta
ikastetxearen zuzendaritzak adostutako datetan gozatu-
ko da.

III. KAPITULUA.— LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

22. artikulua.— Aplikazioa. Kapitulu honetan jaso-
tako lizentzia eta baimen-mota bat baino gehiago ezin
izango dira aldi berean hartu. Salbuespena izango da bu-
larrar emateko etenaldia, eta adinez txikiak, minusba-
liatu fisiko, psikiko eta sentsozialak zaintzeko lanaldi
murritzua bateragarriak diren kasua. Zuzenbidezko eta
izatezko bikoteak berdintzat joko dira kasu horretan,
eta lizentziak hartzeko eskubide bera izango dute.

23. artikulua.— Lanpostura itzultzea. Lizentziak eta
baimenak izan ondoren, langileek berehala itzuli behar-
ko dute lanpostuetara.

CAPITULO II.— VACACIONES.

Artículo 21.— Vacaciones.

1) A partir del año 2001 todos los trabajadores/as al
que es de aplicación este Convenio contarán con el de-
recho a disfrutar durante cada año de servicio de una
vacación retribuida de 31 días naturales o de los días
que en proporción les correspondan.

El personal fijo indefinido de cocina, adecuará su pe-
ríodo vacacional a la jornada anual establecida y al ca-
lendaro escolar del centro en el que presta servicios.

2) En los casos en que -bien por tratarse de personal
interino, eventual o contratos de duración determina-
da, así como fijo que ingresa o reingresa a lo largo del
año-, no se alcance el año de servicios, la duración va-
cacional será proporcional al tiempo de servicio trans-
currido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta
el 31 de diciembre del mismo año.

3) Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en
todo ni en parte en metálico excepto cuando en el trans-
curso del año se produzca la extinción de la relación de
empleo del/la trabajador/a, o sea declarado éste en la si-
tuación de excedencia o de suspensión de funciones y
aún no haya disfrutado o completado en su total dis-
frute el período vacacional.

4) El período vacacional estará comprendido entre
el 1 de julio al 31 de agosto, disfrutándose salvando en
todo caso las necesidades de servicio. La denegación por
la dirección del centro del período vacacional que se so-
licite -dentro del señalado-, deberá ser motivada, resol-
viendo la Comisión Paritaria, de mantenerse la discre-
pancia, en el plazo de diez días. En supuestos excepcio-
nales, suficientemente acreditados, podrá concederse el
disfrute del período vacacional, en todo o en parte, den-
tro del mes de Septiembre.

5) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 31
días naturales de vacaciones cuando éstas coincidan con
una IT, disfrutándose las mismas en las fechas acorda-
das entre el/la interesado/a y la dirección del centro.

CAPITULO III.— LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 22.— Aplicación. Salvo en el supuesto de
compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reduc-
ción de la jornada para el cuidado de menores o minus-
válidos físicos, psíquicos o sensoriales, en ningún otro
caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de
las modalidades de licencias y permisos previstas en es-
te Capítulo. Las parejas de hecho y de derecho tendrán
la misma consideración en relación con el disfrute de
las licencias enunciadas en el mismo.

Artículo 23.— Reingreso al puesto de trabajo. Trans-
currido el período de disfrute de las licencias y permi-
sos correspondientes los/as trabajadores/as deberán
reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos
de trabajo.

24. artikulua.— Gaixotasun edo istripu-lizentzia.

1) Langileak gaixotasuna edo istripua dela-eta funtzioak betetzeko gai ez direnean, osasun-zerbitzuek emandako bajarekin egiaztatu beharko da, eta lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, harik eta medikuak alta eman arte; horrek ez du esan nahi kontratuaren bukaera-eguna iritsi eta gero aurrera jarraituko dutenik.

2) Administrazioak, Enpresako Medikuz Zerbitzua azterketaren bidez, langilearen gaixotasuna edo istripuaren jarraipena egin eta haren egoera egiaztatu ahal izango du, haren egoera jakiteko, beharrezko laguntza emateko, eta sendatze osoa eta azkarra lortzeko.

3) Gaixotasun edo istripuen eraginez sortutako ezintasun iragankor kasuetan, langileek soldataren %100 jasoko dute, 18 hilabetez gehienez ere. Hamazortzi hilabetez gehienezko epea agortu eta gero, denbora horretan langileak ezintasun iraunkorra onar dakiola eskatu baldin badu, ezintasun iragankor egoeran jasotzen zuen soldata jasotzeko eskubidea izango du, harik eta ezgaitasun-espedientearen lehenengo auzialdian erabaki arte. Hamazortzi hilabeteak igaro eta gero sendatzeko aukera ikusten den kasuetan eta, ondorioz ezintasun iraunkorra eskatzeko eskubiderik ez dagoenean, medikuen txostenak ikusita Batzorde Parekideak erabakiko du alta eman arteko soldata ordainduko zaion ala ez.

4) Gaixotasun edo istripuengatik lizentzia-denboran, hortaz baliatzen den langileak irabazpidea duen edozein lan egingo balu, ez luke inolako soldatarik jasoko eta diziplinazko erantzukizunpean eroriko litza-teke, eta behar ez den moduan jasotako kopurua itzuli beharko luke.

5) Bere borondatez eta beste arrazoirik gabe gaixotasun edo istripu-egoera luzatzen duen langilea, izan ditzakeen bestelako erantzukizunez gain, diziplinazko erantzukizunpean eroriko da.

25. artikulua.— Haurdunaldi eta erditze-lizentzia.

1) Emakume langileek 18 astera mugatzen den haurdunaldi eta erditze-lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Emakumearen esku dago asteok noiz eta nola hartu, baina sei aste erditze ostean izan beharko dira. Aita baliatu daiteke aste horietaz ama hiltzen bada. Lizentziako aldi osoa bukatu ondoren bere lana burutzeko eragozpenak jarriko lituzkeen koadro klinikoa agertzen badu emakume langileak, ezintasun iragankorreko baja hartuko luke, horretarako beharrezko tramiteak egin ondoren.

Aurrekoaz gainera, eta amak erditu ondoren atsedena izateko hartu behar dituen hurrengo sei aste kon-tuan hartuta, aita-amek biek lan egiten badute, ama-

Artículo 24.— 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 seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación.

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, formulada solicitud de reconocimiento de una Incapacidad Permanente, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir las retribuciones que viniera percibiendo durante la situación de IT hasta el momento en que se resuelva en primera instancia el expediente de incapacidad. Para los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los 18 meses y, por tanto, no proceda la solicitud de Incapacidad Permanente, la Comisión Paritaria a la vista de los informes médicos que se estimen oportunos, decidirá si se mantiene o no el reconocimiento de las retribuciones hasta la fecha en la que sea dado de alta.

4) Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente, el/la trabajador/a que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

5) El/la trabajador/a que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 25.— Licencia por gestación y alumbramiento.

1) Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación, y alumbramiento con duración limitada a 18 semanas, que podrán ser distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del/a hijo/a en caso de fallecimiento de la madre. Si una vez agotados el período total de la licencia la mujer-trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y

tasun-baimena hasten denean, amak aukera izango du baimen horretako denbora zehatz batean eta jarraian aitzak har ditzan; bai biak batera edo amaren ondoren, salbu eta horietaz baliatzerakoan ama lanera joateak beraren osasunerako arriskurik ekartzen ez badu.

Oporraldia eta haurdunaldi eta erditze-lizentzia pilotzeko aukera izango da, oporraldi hori hartzeko urte naturala bukatua izan arren.

Erditze anitza gertatzen bada, erditze-lizentzia bi astez luzatuko da seme/alaba bakoitzeko. Bularra emateko aldiak pilotzeko aukera ere izango da.

2) Halaber, emakume langileak bere lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du, hamar hilabetetik beherako haur bakoitzeko, eta bi zatitan banatu ahal izango du bular-emate naturalez zein artifizialez hazteko. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hori aldatu egin ahal izango du, laneko jarduna ordubetez murriztuz, helburu berarekin. Bular-ematea artifiziala denean, lanaldian etenaldia egiteko edo murrizteko eskubidea aitari pasatu ahal izango zaio, berak eskatzen badu eta ama langilea dela egiaztatu ondoren, horrek eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu. Langileak aurreko idatzatzen adierazitako lizentziaz baliatzearen eta haurdunaldi, erditze eta bularra emateko lizentziari dagokien denbora pilotzearen arteko aukera egin ahal izango du. Bigarrena aukeratuz gero, zazpi laneguneko egun bat hartu ahal izango du. Beraz, langileak bere eskaria aurkeztzen duenean azaldu egin beharko du lizentzia, baimen, opor edo lan-utzialdirik eskatuko ote duen 10. hilabetea bete arte falta den denboraldian, aldi horiek ez daitezen kontuan hartu.

26. artikulua.— Aitatasun-lizentzia.

1) Erditzea denean, aitak 3 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, jarraian edo banaka, baina erditzearen hurrengo 15 egun naturalen barruan.

2) Erditzeak arazoak sortuko balitu amaren edo haurraren koadro klinikoa, edo aitaren ohiko egoitzatik 150 km baino urrunago izango balitz, aitak beste bi lanegun hartzeko eskubidea izango du.

27. artikulua.— Umeordea hartzeagatik lizentzia. Umeordea, 6 urte baino txikiagokoa, hartuz gero, bai hartu aurretik bai betiko hartu bada, jarraian 16 aste lizentzia hasteko eskubidea dago. Umeorde asko hartuz gero, bigarrenetik kontatzen hasita bi aste gehiagoz luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, eta langileak aukeratuko ditu, bai hartzeko erabaki administratibo edo judizialek, bai umeordea hartzea duen ebazpen judizialek.

el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del permiso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia de gestación y alumbramiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondía.

En el supuesto de parto múltiple se ampliará la licencia por alumbramiento en dos semanas más por hijo/a, siendo en cualquier caso acumulables los tiempos de lactancia.

2) Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo/a menor de 10 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o ampliar la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, acumulando el tiempo resultante, a razón de un día por cada siete días laborables. Por ello en el momento de la solicitud la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos de cómputos.

Artículo 26.— Licencia por paternidad.

1) En caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 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 o del/a hijo/a o tuviera lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, a una ampliación de 2 días laborables.

Artículo 27.— Licencia por adopción y acogimiento. En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, se tendrá derecho a una licencia una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Hala ere, baimenak 16 aste iraungo ditu baldin eta hartutako umeek 6 urte baino gehiago dituzten, ezgaitua edo elbarria denean edota, norbanakoen arazo eta esperientziak direla eta, edo atzerritik etorria dela eta, gizarteratzeko eta familian barneratzeko zailtasun bereziak dituztenean, eskuduneko gizarte zerbitzuek hala egiaztatuta. Gurasoek lan egiten badute, interesatuek banatuko dute eteteko aldia: nahi izanez gero jarraian edo aldi berean, aldiak eten gabe eta mugak adierazita.

Atsedean aldiak batera gozatuz gero, bi baimenen gehiketa ez da izango aurreko artikuluetan aurreikusitako 16 aste baino gehiagokoa, edota erditze anitzak sortutakoak baino gehiago.

Artikulu honek aipatu denboraldiak lanaldi osoan edo partzialean goza daitezke, Hezkuntza Sailak eta eragindako langileek aurretik erabaki eta gero.

Umeordea atzerrian hartzen bada, eta umea hartzeko gurasoak jatorrizko herrialdera joatea ezinbestekoa bada, artikulu honetan aurreikusitako baimena, kasu bakoitzeko, adopzioa erabakitzen duen ebazpena ateratu aurretik, gehienez jota, 4 aste lehenago has daiteke.

28. artikulua.— Norberaren edo senideren baten ezkontzatikoa lizentzia.

1) Bere ezkontza dela eta, langileak 20 egun natural jarraian hartzeko eskubidea izango du; ospakizun horren aurretik edo ondoren hartu ahal izango da, baina eguna bera barruan sartzen delarik. Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal izango zaio aurretik zein atzetik.

2) Lizentzia honetarako eskubidea izango du halaber bikoteko bizikidetza egonkorra (ezkontzaz kanpoko bategiteak) hasten den langileak; horretarako bategite zibilen udal erroldaren egiaztagiria aurkeztu behar du, halakorik dagoenean, edo, horren ezean, interesatuak bizi diren udalerriko udalaren elkarbizitza-agiria.

Ezin izango da bizikidetza egonkorra hasteko beste lizentziarik izan 6 urte igaro arte, eta inoiz ere ez bikotekide berak direnean.

3) Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, aitagi-narriba-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aiton-amonak badira, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du ezkontzaren egunean bertan, eta 3 egun naturalekoa izango da langilea bizi den lekutik 150 km baino gehiagotara ospatzen bada, joan-etorria errazteko.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competente. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para caso en este artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 28.— Licencia por matrimonio.

1) Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales continuados 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.

2) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificación de registros municipales de uniones civiles, cuando éstos existieran, y en su defecto, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as.

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

3) Cuando contraigan matrimonio padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/a trabajador/a, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración. Dicha licencia se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia de/la trabajador/a, al objeto de facilitar su desplazamiento.

29. artikulua.— Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.

1) Hona hemen arrazoi horregatik langileak har ditzakeen lizentziak: odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; senar-emazte, bizilagun edo seme-alabaren baten egiaztatutako gaitz larria edo heriotzagatik, 5 lanegun. Odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko senideen egiaztatutako gaixotasun larriagatik bi lanegun izango ditu.

2) Aipatutako lizentziak 2 egun naturaletan luzatuko dira, gertakizunak langilea bizi den ohiko egoitzatik 150 km baino gehiagora izanez gero.

3) Odolkidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko senideen egiaztatutako gaixotasun larrien kasuetan, langileak luzera bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia bukatu ondoren 30 egun jarraian igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminaletan ez dago aipaturiko 30 eguneko epea igaro beharrik lizentzia berria lortzeko, baina kasu horretan ezin izango da ohiko etxebizitzatik urrun egoteagatik luzapena baliatu.

Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. maila arteko senideen gaixotasun larriagatik baimen justifikatua izan eta gaixoa hilko balitz, heriotza-baimena egun horretatik aurrera hasiko litzateke kontabilizatzeko.

4) Aurreko ondorioetarako, gaixotasun larria izango da osasun-zerbitzuek halakotzat jotzen dutena.

5) Artikulu honetan arautzen diren lizentzien egunak, lizentzia horiek eragiten dituzten gertakariak gertatzen diren sasoian hartu beharko dira ezinbestean.

30. artikulua.— Derrigorrezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1) Derrigorrez bete behar diren eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko, behar hainbateko denborako lizentzia izango dute langileek, lanorduetatik kanpo ezin badituzte egin.

2) Hala ere, hitzarmen honen ondorioetarako, honako egiteko hauek hartuko dira derrigorrez bete behar diren eginkizun publiko edo pertsonaltzat:

a) Epaitegi, polizia-etxe, gobernu zibil edo militarreko deiak, ikuskapen militarra eta armada, NAN, pasaporte, egiaztagiriak eta zentro ofizialetako erregistroak.

b) Odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko minusbaliatu fisiko eta psikikoak diren senideei laguntzea, haien egoera dela-eta izapide zehatzak egiteko.

Artículo 29.— Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1) La licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes a que tiene derecho el/la trabajador/a, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborales por fallecimiento de familiares de consanguinidad y afinidad hasta 2º grado, y 5 días laborales por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero-a e hijo/a. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborales.

2) Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales más, si los hechos que los motivan se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del/a trabajador/a.

3) En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2º grado, el trabajador o trabajadora 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 2º grado, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la persona enferma se contabilizarán a partir de dicha fecha los días correspondientes al permiso de defunción.

4) A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

5) El disfrute de los días laborales 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 motiven.

Artículo 30.— 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 Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, D.N.I., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta 2º grado de consanguinidad ó afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Gidatzeko baimena ateratzeko edo berriztatzeko azterketa.

d) Notari- edo/eta auzi-errekerimenduak eta izapi-deak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, ahaldun, batzarkide edo legebiltzarki-de izateagatik, aginte-organo edo beren menpe dauden batzordeen bileretara joan beharra.

31. artikulua.— Ohiko etxebizitza utzi edo aldatzea-gatik lizentzia. Langileren batek ohiko etxebizitza utzi edo aldatuz gero, bi laneguneko lizentzia izango du, erroldatze-ziurtagiri bidez egiaztatuz gero.

32. artikulua.— Sindikatuen ordezkari-lanak buru-tzeko lizentzia. Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanetan aritzen diren langileek dagokien lizentzia hartze-ko eskubidea daukate, indarrean dagoen araubidearen eta hitzarmen honetako erabakien arabera.

33. artikulua.— Azterketetara joateko baimena. Ikastegi ofizial edo homologatuetan egindako azterke-ta akademikoetara joateko beharrezko baimena hartze-ko eskubidea izango dute langileek. Azterketa-saio ba-koitzeko egun natural batekoa izango da, bai ohiko deialdietan zein berezietan, eta dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du. Baimena bi egun naturalera arte luzatuko da, azterketa egin behar duena azterketa-to-kitik 150 km baino urrunago bizi bada. Baimen hori ordainduko da.

34. artikulua.— Mediku-kontsulta, tratamendu eta osasun-azterketak egiteko baimena. Norberaren pre-miak direla eta, lanorduetan mediku-kontsulta, trata-mendu eta osasun-azterketak egiteko baimena dute lan-gileek, hara joateko behar besteko arrazoiak daudenean eta kontsultako ordutegiak lanorduez kanpo joateko au-kerarik uzten ez duenean. Baimen hori ordaindu egin-goa da.

Erditze aurreko azterketa medikuetara eta erditze-rako prestatzeko ikastaroetara joateko ezinbestekoa den denboran lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izan-go dute haurdun dauden langileek. Horretarako, lanor-duetan egin beharra justifikatuko beharko da eta ber-taratu izanaren agiria aurkeztu.

35. artikulua.— Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako talde-gertakizunetara joateko baimena.

1) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako biltzar, ikastaldi, ikastaro labur, mintegi, sinposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste talde-gertakizun batzuetara joateko baimena eman ahal izango zaie lan-gileei, zerbitzuko beharrianen arabera eta Langilearen Kudeaketa Zuzendaritzak onartu ondoren.

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales y/o judicia-les.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Go-bierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como con-cejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

Artículo 31.— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual. Con motivo de efectuarse el trasla-do o mudanza del domicilio habitual de un/a trabaja-dor/a, éste/a tendrá derecho a una licencia de 2 días la-borables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.

Artículo 32.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical. Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, ten-drán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

Artículo 33.— Permiso para la concurrencia a exá-menes. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al permi-so necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de un día na-tural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presen-tando 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/a examinado/a. Este permiso será retribuido.

Artículo 34.— Permiso para acudir a consultas, tra-tamientos y exploraciones de tipo médico. Los/as tra-bajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y explo-raciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan esta-blecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. Dicho permiso será retribui-do, debiendo presentar el correspondiente justificante.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de prepa-ración al parto. A tal efecto, deberá justificarse la ne-cesidad de su realización dentro de la jornada de traba-jo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 35.— Permiso para asistencia a eventos co-lectivos de carácter científico, técnico, profesional, co-legial, asociativo o sindical.

1) Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, semina-rios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos co-lectivos de carácter científico, técnico, profesional, co-legial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesi-dades de servicio, previa autorización de la Dirección de Gestión de Personal.

2) Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ezta dietarik, bidaia, egonaldi edo inskripzio-gasturik ere. Baimen hori ordaindu egingo da.

36. artikulua.— Ikasketak egiteko baimena. Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak baimena eman ahal izango du langileak ikasketak edo praktikak egin ditzan ikasturte baterako; epe hori ezin izango da luzatu. Interesatuari aldeztu aurretik ordainsariei beren-be-regi uko egitea exijituko zaio.

37. artikulua.— Baimena, sei urtetik beherako adineztatik, minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentoriala, edo gaixotasun larria eta luzea daukan odolkidetasunezko bigarren mailarainoko senidea legez jagon edo zuzenean zaindu beharra dela eta.

Langileak lanaldi arruntaren herenaren eta erdiaren arteko murriztea eskatu ahal izango du, ordainsariak ere ehuneko berean murriztuz, honako kasu hauetan: legezko zaintza dela-eta sei urtetik beherako haurren bat, ordaindutako lanik ez daukan minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentorialen bat, edo langilearekin bizi den eta gaixotasun larria eta luzea daukan senideren bat, odolkidetasunezko 2. mailara artekoa, zaintzen duenean.

38. artikulua.— Norberaren eginbeharretarako baimena.

1) Norberaren eginbeharretarako baimena eskatzeko, premia handiko kasuetan izan ezik, urtebete egin beharko du eskatzaileak lanean lehenengoz hasi edo zerbitzuan berriro hasi ondoren.

2) Norberaren eginbeharretarako emandako baimenak ordaindu gabeak izango dira, eta ez dira kontuan izango oporraldiak kalkulatzeko; guztira, bi urterik behin hiru hilabete hartu ahal izango dira. Bi urte horiek kontatzen hasiko dira baimenaren lehen egunean; beraz, baimen hori jarraiko hiru hilabetetarako eman bada, ezin izango da era bereko beste baimenik eman harik eta data horretatik bi urte igaro arte. Tarte txikiagoko eskarietarako ere, baimenaren lehen egunean hasiko da kontatzen, eta data horretatik hasita eta bi urteko epean baimenak eman ahal izango dira hiru hilabete osatzeko falta den aldirako.

Baimena ikasketa ofizialak burutzeko eskatzen denean, gehienez ere hiru hilabete jarraian eman ahal izango dira, urtean behin baino ez.

Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen batera joateko baimena eskatzen bada, gobernu kanpoko garapen-erakundeekin batera, pilotutako iraupena ezin izango da 5 urtetik urte betekoa baino gehiago izan, eta gutxienezko epea 3 hilabetekoa izango da.

2) El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a, no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción. Este permiso será retribuido.

Artículo 36.— Permiso para la realización de estudios. Podrá concederse mediante resolución de la Dirección de Gestión de Personal permiso para la realización de estudios -y/o prácticas- durante un curso escolar no prorrogable. Con carácter previo se exigirá la renuncia expresa del interesado a las retribuciones.

Artículo 37.— Permiso por razones de guarda legal o cuidado directo de menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial o pariente por consanguinidad hasta segundo grado que padezca enfermedad grave de larga duración.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida o pariente por consanguinidad hasta segundo grado que padezca enfermedad grave de larga duración y conviva con el/la trabajador/a, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre un tercio o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 38.— 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 3 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 3 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 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 3 meses.

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

En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vía de desarrollo, al amparo de organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada 5 años, siendo el período mínimo de disfrute 3 meses.

3) Administrazioetako eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan ezartzen diren hautespen-probak egiteko baimenak emango dira. Baimen hori probetara joateko adinakoa izango da.

Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko senideak bisitatzeko baimena emango da, senide horiek askatasuna kentzen duten zigorrak betetzen ari badira. Baimenak bisita egiteko beharrezko denbora iraungo du, bisita horiek laneko ordutegitik kanpo ezin badira egin.

Atal honetan jasotzen diren baimenetan izandako denbora ez da ordainduko, eta behar diren orduak sartu ahal izango dira, ikastetxeko zuzendaritzak horretarako ezartzen duenaren arabera eta zerbitzuaren beharrik ikusita. Dagokien agirietan adieraziko da eta ez du inola ere ordezkoa sortuko.

4) Baimen hori ematea zerbitzuaren behararen menpe egongo da.

5) Behin-behineko langileei baimen hori eman ahal izateko administrazioan zerbitzuak ematen orotara urtebetea baino gehiago egon bada eta aurtengo ikasturtean gutxienez 6 hilabete osatu badu. Hau da, ikasturteari dagokion kontratua badu bigarren betekizuna badaula ulertuko da

IV. KAPITULUA.– LAN-UTZIALDIAK. TRUKATZEAK

39. artikulua.– Lan-utzialdiak. Lan-utzialdia derri gorrezkoa edo borondatezkoa izan daiteke.

1) Derrigorrezkoak lanpostua gordetzeko eskubidea ematen du eta denbora horrek antzinatasunerako balio du. Honako kasuetan emango da, Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari idatziz horren berri eman ondoren:

a) Lanera joan ezina sortuko lukeen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izatea.

b) Soldaduska edo ordezko zerbitzua egin behar izatea, horren gutxienezko denborak dirauen artean.

c) Lurraldeko esparruan edo zabalagokoan sindikatuko jardunak bete behar izatea, ordezkaritza-kargu horren jardunaldiak dirauen artean.

d) Langilea atxilotuta egotea, zigor-epai irmorik ez badago, bai atxilotze prebentibo bai behin-behineko presoaldia denean.

Derrigorrezko lan-utzialdia duen langilea, lan-utzialdia eragin duen zerbitzua, kargua edo jarduna bukatzen denetik gehienez hogeita hamar egun naturale-

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

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

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrán ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las direcciones de los centros, atendiendo a las necesidades del servicio. Se hará constar en los correspondientes partes y en ningún caso generarán sustitución.

4) La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

5) El personal eventual que tenga derecho a la concesión 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 mínimo de 6 meses en el transcurso del vigente curso escolar. En este sentido, en el caso de contarse con un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple con este segundo requisito.

CAPITULO IV.– EXCEDENCIAS. PERMUTAS:

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 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 la prestación del servicio militar o sustitutivo, durante el tiempo mínimo obligatorio de duración de éste

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

d) 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

ko epean bere lanpostura itzuli beharko da, b) idatzaz-tian aipatutakoak izan ezik. Horiek bi hilabeteko epea izango baitute gehienez ere. Egoera horiek bukatu eta ezarritako epeetan lanpostura itzultzen ez badira, behin-betiko baja izango dute.

2) Borondatezko lan-utzialdia eskatu ahal izango dute, idatziz, ikastetxean gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek. Gutxienez urtebeterako eta gehienez bosterako emango zaie, aurreko azken lau urteetan lan-utzialdiez baliatu baldin ez badira.

Bestelako mugarik gabe, langileek lan-utzialdi baterako eskubide izango dute, hiru urtetik beherakoa, seme-alaba bakoitza —haur naturala zein umeordea— zaintzeko. Horrelakoetan, epea haurraren jaiotegunetik edo ebazpen judizialaren datatik aurrera kontatuko da. Beste seme-alaba batengatik beste lan-utzialdi bat hasiko balu, aurrekoa bukatu zaiola esan nahiko luke. Semea edo alaba zaintzeagatik lan-utzialdiaren kasuan, lehenengo urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango da, eta epe hori ere kontuan hartuko da antzinatasun ondorioetarako. Gurasoek biek lan egiten dutenean, bakarrik bietako batek erabili ahal izango du eskubide hori.

Borondatezko lan-utzialdian dagoen langileak berriz lanera itzultzea eskatzen duenean, bere kategorian hutsik geratzen den lehen lanpostua betetzeko eskubidea izango du. Horrelakorik ez baina bai beheragoko kategoriakoren bat balego, hori eskatu ahal izango du edo bere kategorian hutsen bat gelditu arte itxaroteko eskubidea izango du.

40. artikulua.— Trukatzeak.

1) Hezkuntza Sailak, salbuespenez, lanean diharduten langile finkoen artean destinoak aldatzeko baime-na eman dezake, kasu hauetan:

a) Zerbitzua ematen duten lanpostuak lan-kategoria berekoak izatea eta hitzarmen honen eraginpean egotea.

b) Trukatzea egin nahi dutenek zerbitzu urte kopurua edukitzea eta, beraien artean, bost urte baino gehiagoko aldea ez egotea, hurrenez hurren.

2) Ezin izango da langileen arteko trukatzeko baimenik eman derrigorrezko erretiratze-adina betetzeko 10 urte baino gutxiago falta bazaio langileren bati.

3) Hamar urteko epean, ezingo zaio beste bat eman interesatuetatik edozeini. Batzorde Parekideari dagokio kasu bereziak zehaztea; horietan epe hori lau urtetan jaistea bidezkoa izango da.

4) Batzorde Parekideari eskatutako trukatzeeen berri edo hauek eman edo ukatzearen berri sailak emango dio.

41. artikulua.— Askatasun-gabezia dela eta zerbitzu-harremanaren eten-egoera. Langile batek, askatasun-gabezian dagoela eta, zerbitzu-harremana etena baldin badu, eskubidea izango du bere lanpostua gorde da-

que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado b) para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2) La excedencia voluntaria, 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-, 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.

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 y hubiera una en categoría diferente a la que ostentaba, podrá optar por ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 40.— 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.

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.

Artículo 41.— 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 de-

kion zigor-epairik ez dagoen bitartean; indarreko legeriaren arabera dagozkion ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du, halaber, tarte berean.

LAUGARREN TITULUA - ORDAINSARIAK

42. artikulua.— Soldata.

1) Kolektibo honen langilariarentzat 2000 urteari dagozkion soldata balioak zehazten dira lan hitzarmen honen 1. eranskinean xedatutakoaren arabera.

2) Ordainsarien handitze orokorra ezarriko da 2001 urterako eta EAEaren Administrazioaren zerbitzupean dagoen laboralen kolektiboaren langileak izango duen bera izango da, portzentajeei dagokienez.

Gainera, atezain/jagole kategoriak, urte berean, handitze gehigarria izango du, EAEaren Administrazioaren zerbitzupeko laboralen hitzarmen kolektiboaren 2. mailari zegokion ordainsarien aldearen %50eko baliokoa.

3) Jardun-zatizko kontratua daukaten langileek egun osoz lan egiten duten eta kategoria berean dauden langileen ordainsarien proportzioan kobratuko dute.

4) Ordainsariak hilabetea amaitzen denean ordainduko dira, hilabete horren azken egunetan. Langilearen kontu korrontean edo aurrezki-libretan sartuko da diru hori.

43. artikulua.— Antzinasun-osagarria.

1) Hitzarmen honetako I. eranskinaren taulan datoz 2000 urterako antzinasun osagarriaren balioak.

2) Proportziozko kontzeptua dela eta, 2001 urterako igoera orokorra ezarriko da EAEaren Administrazioaren zerbitzupean dagoen laboralen kolektiboaren langileak izango duen bera izango da portzentualki.

Gainera, 2001 urtean ere lanaldi osoko sukaldaritza-kolektiboko langilariaren antzinasun osagarriaren zenbatekoa garbiketa langileria kategorien lanaldi osoko langileak kontzeptu beragatik jasotzen duenarekin berdinduko da. Langile finko etendunak urtean betetzen duen lanaldia kontuan hartuta egokituko du.

3) Tauletan agertzen diren kopuruak baino goragotik ordaindu diren hiru urtekoak gorde egingo dira, harik eta ordainsari-aula berrietan kopuru bera edo handiagoa daukaten beste hiru urteko batzuk ezarri arte.

4) Langileak enpresan sartzen den eguna izango da antzinasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzinasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hiru urteko bakoitzeko diru-kopurua epea betetzen den hurrengo hileko lehenengo egunetik hasita sortuko da.

recho 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.

TITULO CUARTO.— RETRIBUCIONES.

Artículo 42.— Salario.

1) La valores salariales correspondientes al año 2000 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2) Para el año 2001 se establece un incremento retributivo general porcentualmente idéntico al que experimente el personal del colectivo de laborales al servicio de la Administración de la CAPV.

Además, la categoría Portero/Vigilante experimentará en dicho año un incremento adicional por el valor de 50% de la diferencia salarial existente en dicho año respecto al nivel 2 del convenio colectivo de laborales al servicio de la Administración de la CAPV.

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

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

Artículo 43.— Complemento de antigüedad.

1) Los valores del complemento de antigüedad para el año 2000 son los expresados en la tabla del Anexo I de este Convenio.

2) Para el año 2001 se establece un incremento general por este concepto proporcional porcentualmente idéntico al que experimente el personal del colectivo de laborales al servicio de la Administración de la CAPV.

Además también en el año 2001 el personal de cocina a jornada completa verá equiparadas las cuantías del complemento de antigüedad con las que por el mismo concepto percibe el personal a jornada completa de la categorías personal de limpieza. El personal fijo-discontinuo lo adecuará considerando la jornada anual que desarrolla.

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

4) La fecha inicial del computo de antigüedad, será la del ingreso del/a 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.

5) Aldi baterako langileei antzinasuna eraginezko zerbitzuen hiru urte osatu eta gero ordainduko zaie. Lan-legepeko pertsonal mugagabeak aurretik edozein administrazio publikotan egindako denbora kontuan hartuko zaio, baldin eta langileak aurretik hala eskatu eta dagokion agiria aurkezten badu.

44. artikulua.– Aparteko pagak. Hitzarmen honen ezarpen esparruan sartzen diren langileek (pertsonal finko etenduna izan ezik) aparteko bi paga jasoko dituzte, bakoitzak hilabeteko soldata eta antzinasunaren diru kopurua izango duelarik; ekainean eta abenduan ordainduko dira.

Ikastetxean urtean zehar lanean hasi edo lanari uzten dion pertsonalari aparteko pagak honela ordainduko zaie: urte horretako zerbitzu-aldiaren arabera hainbanapena ginez.

BOSGARREN TITULUA.– LAN-BALDINTZEN HOBEKUNTZA

I. KAPITULUA AURRERAKINAK, NOMINA-AURRERATZEA. BIZITZA-, ISTRIPU- ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA

45. artikulua.– Aurrerakinak. Jardunean dagoen langileak, dauden aurrekontu-kotsignazioen arabera, ohiko eta interesik gabeko aurrerakinak jasotzeko eskubidea du. Hileko soldata likidoaren ehuneko ehuna izan daiteke aurrerakin hori.

46. artikulua.– Soldata aurreratzea.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen pertsonalak nomina-aurrerakin bat jasotzeko eskubidea du, jarraian zehazten den araudiaren arabera.

ARAUDIA

Artean egin gabeko lanari dagozkion soldaten penztutan hartutako mailegua hartzen da nomina-aurrerakintzat.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek nomina-aurrerakin bat hartzeko eskubidea dute, arau hauen arabera:

1.– Nomina-aurrerakinetan emango den gehienezko kopurua 571.900 PTAKoa izango da. Horretarako, laugarren idatz-zatian beharrian premiatsutzat sailkatutako inguruabarretakoren bat egon beharko da. Haler, idatz-zati horretako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) kasuetan emango den kopurua gehiengo kopuruaren barruan sartuko da eta hori zehazteko, eskatzaileak bere eskabidearekin batera erantsita aurkeztuko dituen gastuen ziurtagiriak hartuko dira kontuan, horiek izango baitira premia larria egiaztatzeko erabiliko diren agiriak.

2.– Itzultzeko emango den eperik luzeena hogeita lau hilabetekoa izango da. Nomina-aurrerakinok ez du-

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 (salvo el personal fijo-discontinuo) percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

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

TITULO QUINTO.– MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

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

Artículo 45.– Anticipos. El/la trabajador/a en activo, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual.

Artículo 46.– Adelantos de Nómina.

El personal afectado por este Convenio, de acuerdo con la normativa reflejada a continuación, tendrá derecho a un adelanto de nómina.

NORMATIVA.

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al préstamo de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a obtener un adelanto de nómina de acuerdo con las normas siguientes:.

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 571.900 PTA Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), l) y m) 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 el peticionario.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos de nómina no de-

te korriturik izango. Gehienezko epea bukatu aurretik ere itzul daitezke maileguok.

3.— Ezingo da inolako mailegu nomina-aurrerakinik eman, aurretik hartutako halako konpromisoak kitatu baino lehen. Horrez gainera, nomina-aurrerakin bat kitatu eta beste bat eskatzeko gutxienez sei hilabete igaro beharko dira. Halere, f) eta g) idatz-zatietan aipatutako arrazoiak elkartu ezinekoak dira eta hamar urteko epe barruan nomina-aurrerakin bakar bat jasotzeko eskubidea ematen dute. Ibilgailua erosteko kasuan, ez da arrazoi beragatik beste nomina-aurrerakinik emango harik eta aurrekoa eman zenetik 5 urteko epea igaro arte. Nomina-aurrerakinen onuradunei borondatezko lan-utzialdia emateko, aldez aurretik nomina-aurrerakina oso-osoan itzuli beharko dute.

4.— Beharrizan premiatsuak.— Halakotzat hartuko dira ondokoetatik eratorriak:

- a) Eskegilearen ezkontza.
- b) Eskegilearen dibortzioa, ezkontza-banaketa edo baliogabetzea.
- c) Ezkontide, bizi-lagun edo seme-alaben heriotza.
- d) Seme-alaben jaiotza.
- e) Eskegilearen gaixoaldi edo operazio larria.
- f) Ohiko etxebizitza erostea. Halako kasuetan mailegua 1.000.000 PTAKoa izan daiteke gehienez jota, eta itzultzeko gehienezko epea 48 hilabetekoa.
- g) Ohiko etxebizitza erosteko bankuko maileguak kitatzea.
- h) Etxebizitzari bere onean eusteko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.
- i) Altzariak erostea.
- j) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikula gatuak.
- k) Lantokia kokatuta dagoeneko herrira aldatu behar denean, destinoa behin betikoa baldin bada.
- l) Ibilgailua erostea. Lan-tresna gisa erabili behar den ibilgailua erosteko denean, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak aurrez egiaztatuta, mailegua 687.340 PTAKoa izan daiteke eta itzultzeko gehienezko epea 36 hilabetekoa.
- m) Aipatutako sailkapena behar luketen antzerako beste inguruabar batzuk.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak gaitzetsitako eskabideen jakinaren gainean jarriko da Batzorde Parakidea aldizka.

vengarán 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. Además, deberá transcurrir un periodo 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 los apartados f) y g), serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un sólo adelanto de nómina 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 concesión del anterior. La concesión de excedencia voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

4.— Necesidades urgentes.— Tendrán dicha consideración las derivadas de:

- a) Matrimonio del solicitante.
- b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio del solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, compañero/a ó hijos.
- D) Nacimiento de hijos.
- E) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- F) Adquisición de la vivienda habitual. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender hasta 1.000.000 PTA, siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.
- g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
- h) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- i) Adquisición de mobiliario.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte del solicitante.
- k) Traslados de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo cuando se trate de destino definitivo.
- l) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el importe del préstamo podría ascender a 687.340 PTA siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.
- m) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes informadas desfavorablemente por la Dirección de Gestión de Personal serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

5.- **Tramitazioa.**— Soldata-aurreratze eskabideak aurkezteko gehienezko epea gertakizun eragilea gertatu eta bi hilabetekoa da gehienez. Hala ere, ezohiko kasuetan, gertakizun eragilea gertatu aurreko hilean aurkeztutako eskabideak ere onartu ahal izango dira, mailagua eman eta bi hilabeteko epe barruan egiaztatgiriak aurkeztuko dituela konpromisoa hartzen badu langileak. Konpromiso hori beteko ez balitz, nomina-aurreakina berehala kitatu beharko litzateke.

Nomina-aurrearakin eskabideak Eusko Jaurlaritzako Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara zuzenduko dira, eskatzaileari dagokion Lurralde Ordezkaritzaren bidez. Ordezkaritzak, aurreko idatz-zatian xedatutakoa bete dadin, hartzen duen eguna jasoko du eskabideetan. Halaber, Lurralde Ordezkaritzak txostenen bidez-kotasunari buruzko aldeko txostena eman beharko du aurretik.

47. artikulua.— Bizitza-, istripu- eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1) Administrazioak, hitzarmen hau izenpetu ondoren, istripu-polizen zenbatekoak eguneratu egin beharko ditu, honako kapitalen arabera:

Heriotza	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Absolutua	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Osoa	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Partziala	2.846.000

gehienez, balio-taulen arabera

2) Administrazioak, Hitzarmen hau izenpetu eta 2 hilabeteko epe barruan, indarrean dagoen bizitza aseguru poliza eta Ezintasun Iraunkor Absolutu kasuetarako eguneratu egingo ditu, 2.846.000 PTAko guztirako estaldurara arte.

3) Hitzarmen honen eremuan sarturik dauden langileak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak bertako administrazioaren, bere erakunde autonomoen, ordezkarien, enplegatuen eta beren zereginetan edo jarduera laboraletan menpeko dituenen alde suskribatutako erantzun zibil polizak estalirik daude. Poliza horren estaldura 1.000 milioi pezetara dago mugaturik, hirugarrenei egindako kalteei dagokienez; 100 milioi PTAko azpimuga dago ezarrita, kalteak administrazioaren langileen erantzukizun profesionalaren ondorioz sortzen direnean.

II. KAPITULUA.— GIZARTE-LAGUNTZAK

48. artikulua.— Erretiro saria. Erretiro saria eman go zaie, jubilatzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekiko kontratu-harremana etenik), sailean hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei: hiru aparteko paga, gehi beste bat lehenengo hamabost urtez gaineko bostur-

5.- **Tramitación.**— El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha 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 préstamo. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Gobierno Vasco a través de la Delegación Territorial al que pertenezca el solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Delegación Territorial deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

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	2.846.000
Invalidez Permanente Absoluta	2.846.000
Invalidez Permanente Total	2.846.000

Invalidez Permanente Parcial hasta 2.846.000 según baremo.

2) La Administración actualizará en el plazo máximo de 2 meses a partir de la firma del presente Convenio, la póliza de seguro de vida e Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura total de 2.846.000 PTA.

3) El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus organismo autónomos, sus representantes, empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza está limitada a 1.000 millones de PTA por los daños causados a terceros, con un sublímite de 100 millones de PTA cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

CAPITULO II.— ATENCIONES SOCIALES.

Artículo 48.— Premio de Jubilación. Se abonará un premio por un importe correspondiente a tres mensualidades extraordinarias y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, para los/as trabajadores/as que al jubilarse o al serles reconocida la incapacidad permanente absoluta o total

teko bakoitzeko. Une horretan sailean 12 urte baino gehiago eta 15 urte baino gutxiagoko antzintasuna ditzutenei bi aparteko paga emango zaizkie. Ondorio hauetarako, zerbitzuak kontratu finko-etendunez egin direnean, urteko eten-aldiak ere kontuan hartuko dira antzintasunerako.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailean lanean aritu direla egiaztatu eta orduan kotizatu ez zuten langileei 1.300.000 PTA emango zaie gehienez konpentsazio gisa Batzorde Parekideak ezarri beharreko baremo baten arabera.

49. artikulua.— Norbere borondatezko erretiroaren indemnitzazioa. Hitzarmen honen aplikapen eremuan sarturik dauden langileek beren borondatezko erretiroagatik ordaina jasotzeko eskubidea izango dute; izan ere, hitzarmen honetan adierazitako erretiro adinera iritsi arte aktiboan jarraituz gero jasoko lituzketen baino prestazio txikiagoak jasotzea baitakar horrek. Ondoren adierazten dira ordain horien zenbatekoak; horiek jaso ahal izateko, erretiro eskabidea gutxienez ere aukeratutako erretiro-data baino hilabete lehenago egin behar da.

Edonola ere, norbere borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak; data hori gaindituta, erretiroa hartzeko urtebete gutxiago falta zaiela kontsideratuko da.

Indemnitzazioaren zenbatekoa ondorengo eskalaren arabera kalkulatu da, beti ere ordainketa gordin osoe-kiko erreferentzian:

Adina	Hilabeteen kop.	
60 urte	15	hilabete
61 urte	12	“
62 urte	9	“
63 urte	6	“
64 urte	3	“

Indemnitzazioaren hileroko ordainsaria borondatezko erretiroa eman zenean egokitutako urteko ordainsariaren hamabitik bat izango da.

50. artikulua.— Laneko arropak. Hitzarmen honek hartzen dituen langileek laneko arropetarako 13.852 PTA jasotzeko eskubidea izango dute garbiketa-langileak baldin badira eta 17.773 PTAkoa sukaldeko langileak badira.

51. artikulua.— Fondo Soziala. Urtero 2.500.000 pezetaz hornitutako fondo bat egongo da lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko, ahal bada, eta lehen-tasuna emango zaie norberak betetzen duen lanpostu-ko zereginekin zerikusia dutenei; Batzorde Parekidearen gain egongo da gastuak zehaztea eta fondoaren funtzionamendurako araudia ere bai.

(extinguendo así la relación contractual con el Departamento) tuvieran quince años de antigüedad en el mismo. Quienes en ese momento tuvieran una antigüedad de servicios al Departamento superior a 12 años y menor de 15, percibirán dos pagas extraordinarias. A estos efectos, en el caso de servicios prestados bajo contratación fijo-discontinua, se considerarán en la antigüedad los períodos anuales de interrupción en la prestación del servicio.

Aquellos/as trabajadores/as que acrediten fehacientemente la prestación de servicios para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que en su día no hubieran sido cotizados, serán compensados con una cantidad de hasta 1.300.000 PTA, en función de un baremo a establecer por la Comisión Paritaria.

Artículo 49.— Indemnizaciones por jubilación voluntaria. Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación. Dichas indemnizaciones se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que la petición de dicha jubilación, se realice con al menos 1 mes de antelación a la fecha en la que opta jubilarse.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad, considerándose que habiéndose superado dicha fecha, les falta un año menos para su jubilación.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Edad	N.º mensualidades	
60 años	15	“
61 años	12	“
62 años	9	“
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 al interesado en la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Artículo 50.— Ropa de Trabajo. Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho, en concepto de ropa de trabajo, a un importe de 13.852 PTA tratándose de personal de limpieza y a 17.773 PTA, si fuere personal de cocina.

Artículo 51.— Fondo Social. Se dispondrá anualmente de un Fondo económico dotado de 2.500.000 PTA para la financiación preferentemente de estudios de perfeccionamiento profesional -prioritariamente los relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñados-, correspondiendo a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.

III. KAPITULUA.— ENPLEGU BANAKETA
SUSTATZEKO NEURRIAK

52. artikulua.— Borondatezko lanaldi-murrizketa. Hitzarmen Kolektibo honetako 37. atalean aurreikusitako baldintzak kontuan izan gabe, lanaldia erdian edo heren batean murriztea eska daiteke, ordainsari guztien murrizketa proportzionalarekin, hirurtekoak barne.

Lanaldi-murrizketa bateraezina izango da beste edonolako lan-jarduerarekin, ordaindua ala ez, murrizketa gertatu den ordutegian. Eskaera gutxienez urte baterako izango da. Baimen hori etenik, ezin izango da berriaz eskatu hura bukatu eta hiru urte igaro arte.

53. artikulua.— Lan-utzialdi berezia. Enpresan bost urtetako antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du gutxienez sei hilabeteko eta gehienez urtebeterako aldi jarraiturako borondatezko lan-utzialdi berezia hartzeko, eta zerbitzuak egiten dituen ikastetxean bertan gordeko zaio lanpostua. Eskubide hori ezin izango du langile berak gauzatu harik eta aurreko lan-utzialditik bost urte igaro arte.

SEIGARREN TITULUA.— EUSKALDUNTZEA

54. artikulua.— Euskalduntzea.

1) Batzorde Parekidearen barruan eta hura eskuordetuz, Euskalduntze Batzorde Teknikoa eratuko da, eta arlo horren jarraipen eta zaintza egingo du.

Batzorde horretan aztertuko dira Hitzarmen honi loturik dauden langileen lanpostuen zerrendan hizkuntza eskakizunak eta —indarrean dagoen legeriak horretarako ematen dituen aukeren barruan— horiek derrigorrezko izango direneko daten ezarpena.

2) Derrigorrezko izango deneko data ezarria duen hizkuntza eskakizuna duen lanpostuan ari den langileak eskubidea izango du helburu hori lortu ahal izateko eta, zerbitzu beharrak kontuan izanik, Sailak eskainiko dituen ikastaroetara joateko eta horiei eskaintzen dien denboraz libre gelditzeko, interesatuak berak ezagutza maila eta hori derrigorrezko izango zaion data onartu ondoren, eta konpromisoa hartu ondoren burutzen diren ikaskuntza jardueretan eta ebaluaketetan parte hartuko duela.

3) Aurreko idatz-zatian sartzen ez diren langileek lanorduez kanpo joaten direneko euskalduntze eta alfabetatze ikastaroetan matrikulatzeak eta gainerakoek dakartzkieten gastuak ordain diezazkieten eskubidea izango dute, behar bezala aprobetxatzen dituztela azalduz gero, HAAE-IVAPen arauen arabera.

CAPITULO III.— MEDIDAS TENDENTES AL
REPARTO DEL EMPLEO.

Artículo 52.— Reducción voluntaria de jornada. Sin considerarse los condicionantes previstos en el Artículo 37 del presente Convenio Colectivo, podrá solicitarse la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido este permiso no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute.

Artículo 53.— Excedencia Especial. El/la trabajador/a con cinco 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 continuado mínimo de seis meses y máximo de un año. 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.

TITULO SEXTO.— EUSKALDUNIZACION

Artículo 54.— Euskaldunización.

1) En el seno de la Comisión Paritaria y por delegación de esta, se constituirá la Comisión Técnica de Euskaldunización, que será quien asumirá el seguimiento y vigilancia de dicha materia.

Será objeto de tratamiento en dicha Comisión el establecimiento -dentro de los límites permitidos por la normativa vigente- de los perfiles lingüísticos así como de las fechas de preceptividad en las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral sujeto al presente Convenio.

2) Una vez realizada dicha perfilación lingüística, el personal cuyo puesto de trabajo tenga asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos que a tal fin y considerando las necesidades de servicio se oferten por el Departamento y la liberación del tiempo destinado a los mismos, previa aceptación por el/la interesado/a del nivel de conocimiento y fecha de preceptividad fijada y con el compromiso de éste/ésta de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen.

3) Los/as trabajadores/as no incluidos en el apartado anterior, tendrán derecho a que se les abone 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 del IVAP.

ZAZPIGARREN TITULUA.- LANEKO OSASUN ETA
SEGURTASUNA

55. artikulua.– Sektore arteko ituna. Zazpigarren idazpuru honetako edukiak (Laneko osasun eta segurtasuna) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta sindikatuen artean sailaren menpe dagoen pertsonal guztirako, lan-arriskuak prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen eta garapen-araudiaren arabera hitzartuko den sektore arteko itunaren menpe geratzen dira.

ZORTZIGARREN TITULUA.- ESKUBIDE
SINDIKALAK

56. artikulua.– Sindikatuen jardura. «Eskubide sindikalei eta jardun sindikalak betetzeari buruzko funtsezko Akordioa» delakoaren arabera jokatu beharko da.

57. artikulua.– Batzarrak. Ikastetxeko langileei bertan batzarrak egiteko duten eskubidea bermatzen zaie, lan orduez kanpo egiteko eta irakaskuntza jardunak eta zerbitzuak gara daitezen oztoporik jarri gabe eta, beti, indarrean dagoen legearen arabera.

Bilerak egin aurretik asmo horren berri emango zaio Ikastetxeko zuzendariari, eguneko gai zerrenda adieraziz, baita ikastetxeok izan gabe biltzarrerara joango diren ere.

58. artikulua.– Sekzio sindikalak. Legez eraturik dauden sindikatuko kide diren langileek sekzio sindikalak sortu ahal izango dituzte. Indarrean dagoen araudia hobetzeko xedez, kolektiboaren ezaugarriak eta egon dauden enpresa-komiteen kopurua kontuan hartuz eta ordu-kredituak finkatu ahal izateko, kolektiboa osoan hartuta osatzen duten langileen kopurua hartuko da kontuan sekzio sindikalak sortu ahal izateko. Horren ondorioz ezin izango da eratu sekzio sindikal bat baino gehiago sindikatuko.

BEDERATZIGARREN TITULUA.- HUTSEGITEAK,
ZIGORRAK, ARAU HAUSPENAK

I. KAPITULUA.- HUTSEGITEAK

59. artikulua.– Hutsegiteak. Lanean ari dela edo lanaren ondorioz langileak egin diziplina-hutsegiteak hiru motatakoak izan daitezke: arinak, larriak edo oso larriak.

60. artikulua.– Hutsegite arinak. Hutsegite arintzat honakoak joko dira:

a) Atzerapena, ardura eza edo axolagabekeria bere lanean.

b) Publikoa, lankideak, menpekoak eta nagusiak egoki ez tratatzea.

c) Arrazoi justifikaturik gabeko asistentzia-hutsegite bakarra.

TITULO SEPTIMO.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO

Artículo 55.– 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 OCTAVO.- DERECHOS
SINDICALES

Artículo 56.– Actividad sindical. Se estará a lo dispuesto en el «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical».

Artículo 57.– 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 58.– Secciones sindicales. Los/as trabajadores/as afiliados/as a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales. Con objeto de mejorar la normativa vigente, teniendo en cuenta las características del colectivo y el número de comités de empresa existentes, y a los solos efectos del crédito horario, para la constitución de secciones sindicales se tendrá presente el número de trabajadores/as que integran el colectivo en su conjunto, no pudiéndose ostentar en consecuencia más de una sección sindical por sindicato.

TITULO NOVENO.- FALTAS, SANCIONES,
INFRACCIONES

CAPITULO I.- FALTAS

Artículo 59.– 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 60.– 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) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.

d) Arrazoi justifikaturik gabeko puntualtasun-falta errepikatuak hile berean.

e) Lan-jardunaldia arrazoi justifikaturik gabe ez betetzea.

f) Zentroko materialak eta lokalak behar bezala ez zaintzea.

g) Zuritu gabe lanera hutsegitea, horri dagokion baja tarte egokian lortu gabe, hori egiteko ezintasun begi-bistakoa ez bada.

h) Etxe aldaketak ez iragartzea hilabeteren buruan.

61. artikulua.— Hutsegite larriak. Hutsegite larritzat honakoak joko dira:

a) Nagusiekiko errespetu-falta egiaztatua.

b) Lantokian liskarrak sortzea edo iskanbiletan parte hartzea.

c) Lan-jardunaldian langilearen beraren edo Hezkuntza Sailaren duintasunaren aurkako ekintzak.

d) Zentroko lokalen eta materialen kontserbazioari kalte larriak eragitea axolagabekeriak.

e) Hilabete berean justifikaziorik gabeko bi asistentzia-hutsegite jarraian edo hiru txandakatuta.

f) Ezohiko mozkorkeria edo toxikomania lan-jardunaldiak irauten duen bitartean.

g) Hiruhileko batean hutsegite arin anitz egitea, nahiz eta hutsegite horiek berdinak ez izan, baldin eta aurretik zigorra egon bada.

h) Orokorrean betebeharrak ez betetzea, oso larriak izan ez eta zerbitzuari kalte larriak eragiten badizkionte.

i) Hutsegite larria ikasleari edo haren senideei.

62. artikulua.— Oso hutsegite larriak. Oso hutsegite larritzat honakoak joko dira:

a) Talde edo banakako insubordinazio nabaria.

b) Hilabete berean justifikaziorik gabeko hiru asistentzia-hutsegite jarraian edo hiru baino gehiago txandakatuta.

c) Gaixotasuna edo istripua izatearen itxurak egite egiaztatua. Edonola ere, langilea gaixotasun edo istripua dela-eta bajaran egonik, inoren kontura beste edozein lanetan aritzea hutsegitea izango da.

Istripu eta gaixotasun baja luzatzeko langilearen edozein ekintza, atal honetan sartuko da.

d) Hitzez edo ekintzazko tratu txarrak edo errespetu-falta larria eta egiaztatua nagusi, lankide, ikasle edo publikoarekiko.

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

g) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por causa injustificada, al menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

h) No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de 1 mes.

Artículo 61.— Faltas graves. Se considerará faltas graves:.

a) La falta probada de respeto a los superiores.

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

c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del/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) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

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

La falta grave a la persona del/la alumno/a o sus familiares.

Artículo 62.— 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) 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.

e) Gainontzeko langileei, sailari edo hortik kanpo lanordutan lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datu faltsuak erabiltzea etekin bat lortzeko edo bere lanean maltzurkeriaz eginiko delituren bat dela eta, kondenatua izatea.

f) Ikasturte berean zigordun hutsegite larriak behin eta berriro izatea.

II. KAPITULUA.– ZIGORRAK

63. artikulua.– Zigorrak. Hutsegiteen larritasunaren eta egoeraren arabera, sailak ezar ditzakeen zigorrak honako hauek dira:

a) Hutsegite arinetarako:

Hitzezko edo idatzizko zentzarazpena.

b) Hutsegite larrietarako:

Idatzizko zentzarazpena

Berriro ere lehenean jausiko balitz, lanik eta soldatarik gabe utziko da egun batetik hamabost egunera-ko tartean.

c) Hutsegite oso larrietarako:

Lanik eta soldatarik gabe utziko da hamabost eta hogeita hamar egun bitarteko epe batez.

Lanetik botatzea.

Hutsegite larri eta oso larriak direla-eta zigor bat jarri aurretik, zigor-espedientea tramitatu beharko da eta langileak bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Zigorrek Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileria-aren Kudeaketa zuzendariak ezarriko ditu.

Hutsegite arina zigortzeko ez dago zigor-espedienterik ireki beharrik. Zigorrek Lurralde Ordezkariek ezarriko ditu.

64. artikulua.– Indargabetzea.

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

2) Espedientea irekitzean indargabetze-epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedientea 6 hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebena.– Berme Klausula.– Hitzarmen honetan jasotzen direnen gaineko, EAEko Administrazio Oroko-

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

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

CAPITULO II.– SANCIONES

Artículo 63.– 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.

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.

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 64.– Prescripción.

1) Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los quince 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 tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.– Cláusula de Garantía.– Cualquier mejora sobre la establecida en el presente Convenio, que se

rraren zerbitzuko lan-legepeko langileen Hitzarmen Kolektiboan jaso eta jardunaldi, lizentzia eta baimen, aseguru, nomina aurrerapen, aurrerakin, borondatezko erretiroagatiko kalte-ordain eta bidaiei buruzko edozein eratako hobeakuntzak, besterik gabe aplikatuko dira eta aipatu diren Hitzarmenean jasotzen diren ondorio berdinez.

Bigarrena.— 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. Garbiketa-lanaldi espezifikari (1.580 ordu) eutsi ahal izango diote, horri dagokion ordainsari murrizketa proportzionalarekin bertan ere.

recoja en el Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración General de la CAPV y que se refiera a jornada, licencias y permisos, seguros, adelantos de nómina, anticipos, indemnizaciones por jubilación voluntaria y desplazamiento, serán de aplicación inmediata y con los mismos efectos que en el Convenio citado.

Segunda.— El personal transferido de la Diputación Foral de 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. Asimismo podrá mantener su régimen específico de jornada de limpieza (1.580 horas), con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

I. ERANSKINA

ORDAINSARIAK 2000 URTEA

	SALARIO	ANTIGÜEDAD
Garbiketako langileak	2.644.577	49.033
Sukaldaritzako langileak (mugagabea)	2.569.742	46.671
Sukaldaritzako langileak (Finko etenduna)	2.202.171	40.162
Atezain-Jagolea	2.712.528	49.033
Telefonista	2.644.557	49.033
Eskola graduatua	2.799.052	55.639
Kualifikaziorik gabeko langileak	2.644.557	49.033

ANEXO I.

RETRIBUCIONES AÑO 2000

	SALARIO	ANTIGÜEDAD
Personal de limpieza	2.644.557	49.033
Personal de cocina (Indefinido)	2.569.742	46.671
Personal de cocina (Fijo discontinuo)	2.202.171	40.162
Portero/a. Vigilante	2.712.528	49.033
Telefonista	2.644.557	49.033
Graduado Escolar	2.799.052	55.639
Personal no cualificado	2.644.557	49.033

Lanaldi osoari dagokion ordainsaria.

Eskola-graduatu eta atezain/jagole kategorietako ordainsarien kasua izan ezik, pertsonal honen ordainsariak proportzionalak dira lanaldi osoko garbiketa-pertsonalaren ordainsariekin, kasu bakoitzean egiten den urteko lanaldia kontuan izanik.

Zentzu honetan, 2001 urterako ezarritako lanaldi erregimenaren arabera, sukaldaritzako langileria-kategoriak ordainsariaren egokitasuna jasango du,

Retribuciones correspondientes a jornada completa.

Salvo en el caso de las retribuciones de la categorías Graduado Escolar y Portero/Vigilante, las retribuciones del resto del personal son siempre proporcionales a las del personal de limpieza con jornada completa, considerada la jornada anual que se desarrolla en cada caso.

En este sentido, conforme al régimen de jornada establecido para el año 2001, la categoría personal de cocina experimentará una adecuación retributiva que per-

deskribatutako portzentaje erregimena urte horretan ere mantentzea ahalbideratuko duena.

II. ERANSKINA

LANGILEEN SAILKAPENA

Garbiketako langileria.— Ikastetxeko lokalen garbitasun eta txukuntasunaz arduratzen den langileria.

Sukaldaritzako pertsonala: -Sukaldaria, sukaldeko laguntzailea- Elikagaiak prestatzeko arduraduna da; elikagaiak ondo egon eta ondo aurkezteko ardura beregan dago, jantokira eramateaz ere arduratuko da, baita ezkaratzaren eta sukaldeko tresnen txukuntasuna eta sukalde eta jangelako instalakuntzak garbi eta prest izaitea ere.

Janaria elaboratzen ez diren jantokietan edo jarritako ratioak baino sukaldeko langile gehiago dituenetan, sukaldeko langileria mahaiak zerbitzatzeko eta mahaie-tatik kentzeko funtzioa beteko du. Funtzio hau monitoreekiko koordinazioan egiten da.

Atezaina/Jagolea.— Gelak jagoteko lanak egiten ditu, baita sartu eta ateratzen direnak jagoten ere, Ikastetxea osotzen duten funts, eraikuntza eta geletara sartzeko atekak ordenaz eta garaiz irekiz eta itxiz eta giltzak zainduz; mandatuen eta oharren ardura hartu eta hartzaileei banatu; zerbitzu orokorretako argiak biztu eta itzali, kontagailuen eta berogailuaren agizko jardueraz zaindu, baita Ikastetxeko Zuzendaritzak agindutako beste betebeharrak gaitzak ere.

Telefonista.— Lan orduetan batez ere zentralitan arituko da, eta burokrazia edo harrerako arazoez arduratzen da.

Kualifikatu gabeko langileria.— Berez ofizio zehatz bati ez dagozkion lanak egiten dituenak.

III. ERANSKINA

GARBIKETA ETA SUKALDEKO ORDEZKAPENAK

I.— ZERRENDAK

A.— Ikastetxeko zerrendak.—

1.— Lurralde Ordezkaritzek ordezkapen-lanak egin dituzten pertsonen osatutako zerrendak egingo dituzte ikastetxe bakoitzerako. Pertsona bakoitza ordezkapen-lana egin duen ikastetxe guztietako zerrendetan azalduko da, bati edo guztiei uko egiten ez badie; kasu horretan, bere eskualdeko zerrendara pasako da pertsona hori, eta zerbitzuak egin dituen zentroarekiko edo zentroekiko eskubideak galduko ditu.

mita mantener también en ese año el régimen de proporción descrito.

ANEXO II.

CLASIFICACION DE PERSONAL.

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

Personal de Cocina.—Cocinero/a, Ayudante de Cocina— Es el/la encargado/a de la preparación y presentación de la comida -llevándola hasta el comedor-, de la limpieza de los utensilios de cocina, así como de la limpieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

En aquellos comedores donde no se elabora la comida, y en aquellos con una dotación de personal de cocina por encima de los ratios establecidos, el personal de cocina realizará la función de servir la comida a las mesas y retirarla de las mismas. Esta función se realizará en coordinación con los monitores.

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

Telefonista.— Es quien, durante la jornada de trabajo, atiende preferentemente la centralita, cuidando de cuestiones de burocracia o de recepción.

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

ANEXO III.

SUSTITUCIONES DE LIMPEZA Y COCINA.

I.— LISTAS.

A.— Listas de centro.

Las Delegaciones Territoriales elaborarán por cada centro una lista integrada por aquellas personas que hayan realizado sustituciones en el mismo. Cada persona figurará en las listas de todos aquellos centros en los que haya realizado alguna sustitución, salvo renuncia expresa a alguna o a todas ellas, pasando en este último caso a la lista de su zona o territorio perdiendo todo derecho en el centro o centros en los que prestó servicios.

2.– Zerrendak zerbitzu-aldien arabera antolatuko dira, eta horretarako kontuan hartuko da pertsona batek ikastetxe horretan lan egin duen egun-kopuru osoa.

B.– Gertueneko ikastetxeetako zerrenda.

Ikastetxe batek ordezkotzeko berezkorik ez duenean, edo ordezkapen jakin bat betetzeko hainbat ez dituenean, gertueneko ikastetxeetako zerrendetako ordezkoei deituko zaie. Zerrenda hori langileek ikastetxe horren eskualdeko zentroetan egin dituzten zerbitzu-aldien arabera ordenatuko da.

C.– Eskualdeko zerrendak.

1.– Ikastetxeko zerrendetan edo gertueneko ikastetxeetako zerrendetan azaltzen ez diren izangaien izenak, beren egoitzei dagozkien eskualdeko zerrendan sartuko dira.

A atalean esan denaren arabera, zentroko zerrenda guztietan egoteko eskubidea izan eta horiekiko ukoa egin duten pertsonak ere sartu ahal izango dira eskualdeko zerrendan. Uko horrek ezinezkoa egiten du ikastetxeko zerrendetara ukoa egin baino lehen egindako zerbitzuekin itzultzea.

2.– Ikastetxeko eta gertueneko ikastetxeetako zerrendak bezalaxe antolatuko dira zerrenda horiek eskualde bakoitzean. Zerbitzuak egin dituztenak lehenengo lekuetan azalduko dira. Ondoren, sekula lanik egin ez dutenak azalduko dira, eske-idazkiak dagokion Lurralde Ordezkaritzan jaso diren hurrenkeraren arabera.

3.– Lurralde bakoitzari dagozkion eskualdeak III. puntuaz azaltzen dira.

D.– Lurraldeko zerrenda.

Zerrenda hau ikastetxeren bateko zerrendan zein eskualdeetako zerrendetan dauden pertsonen osatutako dute. Zerbitzu-aldi osoen arabera eta eske-idazkiak jaso ziren hurrenkeraren arabera ordenatuko da.

E.– Zerrendoi aplikatu dakizkiekeen arauak.

1.– Bateriaezintasuna.– Eskualdeko zerrendetan dagoena, ezin izango da zentroetakoetan egon, eta aldearantziz.

2.– Aukera.– Norbaiti ordezkapen-lana egitera eskualdeko zerrenda batetik deitu badiote, ikastetxe horretako zerrendan sartuta geldituko da, salbu eta beraiazko ukoa egiten badiu, eskualdeko zerrendan jarraitu ahal izateko.

3.– Aplikazioa.– Urtero egingo da zerbitzuen baremazio berria eta irailaren 1etik aurrera izango du indarra dagokion ikasturterako eta egindako zerbitzu-aldi guztien arabera. Zerrenda horiek Batzorde Parekidea osatzen duten kideei emango zaizkie. Egun konputatuen kopuru osoetan enpaterik gertatzen bada, sailerako zerbitzuak egiten hasitako egunari begiratuko zaio, eta lehenago hasi zenak izango du lehentasuna.

Las listas se ordenarán por tiempo de servicios, según el número total de días trabajados en el centro correspondiente.

B.– Lista de centros más próximos.

Cuando un centro no tuviere sustitutos/as propios/as, o no pudieren cubrir determinada sustitución, se llamará a los sustitutos incluidos en la lista del centro/s más próximo/s, que se ordenará conforme al tiempo de servicios en los centros de la zona en la que se halla ubicado el centro en cuestión.

C.– Listas de zona.

1.– Todos aquellos/as aspirantes que no figuren en las listas de centro o de centros más próximos, se incluirán en la lista de la zona que corresponda a su domicilio.

También podrán adscribirse a lista de zona quienes renuncien a estar en todas las listas de centro a que tuvieran derecho según el apartado A. Dicha renuncia supone la imposibilidad de volver a las listas de centro con los servicios prestados antes de la renuncia.

2.– Estas listas se ordenarán en cada zona de forma idéntica a las de centro y centros más próximos. Aparecerán en primer lugar los aspirantes que hayan prestado servicios, a continuación figurarán los/as aspirantes que no hayan trabajado en ninguna ocasión, colocados/as por orden de recepción de solicitudes en la respectiva Delegación Territorial.

3.– Las zonas correspondientes a cada Territorio son las que se contemplan en el punto III.

D.– Lista territorial.

Integrarán esta lista tanto las personas incluidas en la lista de algún centro, como las que se encuentren en las listas de las diferentes zonas. Estará ordenada por tiempo de servicios totales y por orden de recepción de solicitudes.

E.– Normas aplicables a las listas.

1.– Incompatibilidad.– Quien esté en alguna lista de zona no podrá estar en la de centros o viceversa.

2.– Opción.– Quien hubiese sido llamado/a desde una lista de zona para hacer una sustitución pasará a formar parte de la lista de ese centro salvo renuncia expresa a la misma para seguir en la lista de zona.

3.– Baremación.– Anualmente se rebaremarán los servicios y con fecha 1 de septiembre entrará en vigor, para el respectivo curso, la lista actualizada en función del total de servicios prestados. Estas listas serán facilitadas a los/as miembros integrantes de la Comisión Paritaria. En el caso que de que se produjesen empates en el total de días computados, el mismo se resolverá atendiendo a la fecha en que se comenzó a prestar servicios para el Departamento, entendiendo que quien antes lo hizo tendrá prioridad.

4.- Eskakizuna.- Sukaldaritzako langileen kategoriari dagokion zerrendan egoteko janari-erabiltzaile baimena izatea, beti eguneratua, ezinbestekoa izango da.

5.- Zerrendan sartzea.- Zerrendetan dauden hautagaiak ordezeko langileen beharrak betetzeko nahikoa ez badira, aukera zabalik uzten da Lurralde Ordezkaritza bakoitzak hautagai berrientzako zerrendak ireki ditzan. Behin zerrendak irekita, izen-deituren alfabeto-hurrenkeran ordenatuko dira, urtero arlo guztietako deiak zein letratatik hasi zehazteko egiten den zozketaren arabera.

Lurralde Ordezkaritzan sartuko dira. Honako baldintza hauek betez behar dituzte hautagaiek:

Adinez nagusi izatea.

Egoitza eskabidea egiten duen lurraldean izatea.

Sukaldeko langileentzat, jakiak erabiltzeko agiria.

Eskaeran telefono zenbakia edo harremanetarakoa eta NANaren fotokopia eman beharko dira eta bai jasota dagoeneko egoitza kredita dezan agiria ere, dokumentu horretan aipatzen den egoitza eta egiazkoa, ezberdinak izatea gertatzen denean. Datu horietan aldagatzen bat izanez gero, dagokion Lurralde Ordezkaritzan jakinaraziko beharko da.

II – ORDEZKAPENETARA DEI EGITEKO MEKANISMOA.

1.- Ordezkapenerako pertsona bat behar denean, zerrendako ordenari zehatz-mehatz jarraituz kontratatuko da, eta lehenengo dagoenari deituko zaio. Lehenengoak ezin duenean behar hori bete (beste bat betetzen dagoelako edo eragozpena sortzen duen justifikatutako kausaren bat ematen delako) bakarrik egingo zaio dei bigarrenari, eta horrela hurrenez hurren.

Sortutako ordezkapenen iraupenari buruzko prebisorik ez da inola ere egingo, zerrendako lehenengo pertsonari dagokio betetzea.

2.- Edozein ordezkapen betetzeko, ikastetxeko zerrendara joko da lehenengo; horren ezean, gertueneko ikastetxeetako zerrendara; horien ezean, dagokion eskualdekora eta, azkenik, aurreko guztien ezean, zerrenda orokorrera.

3.- Ordezkaritzak telefonoz deituko dio ordezkape-na egitea dagokionari (abisua utziko dio harremanetarako telefonoan, Ordezkaritzarekin harremanetan jartzeko). Erantzunik ez izatea gertatuz gero, bigarren dei bat egingo da 8etatik 10:00etara edo 13:00etatik 15:00etara. Bigarren deian ere erantzunik ez badago, zerrendako hurrengoari deituko zaio, ordezkapena lehenbailehen egin dadin saiatur.

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

5.- Acceso.- En función de que las necesidades de personal sustituto no se vean satisfechas con los candidatos/as existentes en las listas, se deja abierta la posibilidad de que cada Delegación Territorial abra listas de nuevos/as candidatos/as. Una vez abiertas la forma de ordenar estas listas será por orden alfabético de apellidos y nombre, a partir del sorteo que anualmente se realiza a fin de determinar la letra desde la que empezar los llamamientos en todos los sectores.

Se accederá a la lista territorial. Los/as candidatos/as deberán cumplir los requisitos siguientes:

Ser mayor de edad.

Estar domiciliado/a en el Territorio para el que se solicita.

Para el personal de cocina, contar con el carnet de manipulador de alimentos.

En la solicitud se hará constar un número de teléfono o de contacto, adjuntándose fotocopia del D.N.I. y documento que acredite el domicilio consignado si fuere distinto al reflejado en dicho documento. En el supuesto de producirse alguna modificación en dichos datos habrá de comunicarse ésta a la correspondiente Delegación Territorial.

II – MECANISMO DE COBERTURA.

1.- Cuando fuere preciso cubrir una sustitución se contratará por riguroso orden de lista, llamándose a quien ocupare el primer lugar de la misma. Sólo cuando la primera no pudiese cubrir esa necesidad -por estar a su vez cubriendo otra o por causa justificada que lo impidiere- será llamada la segunda y así sucesivamente.

En ningún caso se harán previsiones sobre la duración de las sustituciones que surgieren, correspondiendo su cobertura a la primera persona disponible de la lista que proceda.

2.- Para cubrir cualquier sustitución se utilizarán primero las listas de centro, en su defecto, la lista del centro más próximo, en defecto de éstas, la de zona correspondiente y, por último, en defecto de todas ellas, la lista general.

3.- La Delegación llamará por teléfono a quien corresponda realizar la sustitución (dejará aviso en el teléfono de contacto indicándole que se ponga en contacto con la Delegación). Si el teléfono no contesta, se efectuará una segunda llamada, entre las 8 y las 10 ó las 13 y las 15 horas. Si tampoco respondiere el teléfono, se llamará al/a la siguiente, procurando que la cobertura de la sustitución se efectúe rápidamente.

III.- UKOAK

1.- Ordezkapen bat egiteko dei egin eta, inolako justifikaziorik gabe, uko egiten dion pertsona behin-betikotik kenduko da zerrendatik, bai ikastetxekotik bai eskualdekotik, eta lehenago egin dituen zerbitzaldietako eskubide guztiak galdu egingo ditu. Ez dira kontuan izango gertueneko ikastetxeetako zerrendatik edo lurraldeko zerrendatik egindako ordezkapen-deiei egin ukoak.

2.- Ordezkapen bat betetzeari uko egiteak ez du ekarriko zerrendetatik kentzea kasu justifikaturik izanez gero, eta behar bezala dokumentatzen baldin bada. Lan-hitzarmen kolektiboan jasotzen diren lizentzia edo baimenerako eskubidea ematen duten kausak hartuko dira kausa justifikatutzat, baita honen IV. kapituluari jasotako eszedentziak lanpostua gordetzeko eskubidea dutenak.

Uko justifikatutzat joko da, halaber, aldi baterako kontratu baten bidez zerbitzuak egiten egotea —kontratatzailea edonor delarik—. Horretarako, lanaren benetakotasuna eta tipologia egiaztatzeko, Gizarte Segurantzako alta-agiria (ezinbestekoa) edota lan-kontratua bera aurkeztea eskatuko da.

Azkenik, uko egiteko kausa justifikatua izango da lanaldi murriztuko ordezkapenak ez onartzea.

3.- Dei egin zitzaion ordezkapenari uko egin izana justifikatu arte, ez da egingo dei berririk. Dena dela, 15 eguneko epearen barruan agiri bidezko justifikaziorik aurkezten ez bada (Lurralde Ordezkaritzan egin behar da hori), zerrendatik kenduko da behin betiko. Hala gertatzen denean, beharrezkoa izango da, halaber, ukoa justifikatu zuen gertakaria bukatu dela Ordezkaritzari jakinaraztea (haren bukaera egiaztatuz). Paragrafo honek ez du eraginik izango uztalean ezta abuztuan ere.

Lanaldi murriztuko ordezkapenei uko eginez gero, langileak uko egiten duelako jakinarazpena idatziz egingo dio dagokion ordezkariari. Honek ez dio berriz eskainiko lanaldi murriztuko ordezkapenik ez badi jasotzen hauek onartzeko prest dagoelako jakinarazpen idatzirik. Gauzak horrela (ikasturte horretan behitzat) hemendik aurrera, bestelako eskusio kasuak salbu, eskainiko dioten lanaldi murriztuko eskaintzak onartzera behartuta egongo da.

Justifikatu gabeko uko egitea gertatzen denean, Lurralde Ordezkaritzak ordezkapenaren eskaintzaren, uko egin izanaren eta zerrendatik kendu izanaren baieztapena bidaliko dio interesatuari.

4.- Zerrendatik kanpo geratzeko kausa izango da, halaber, langileak oso hutsegite larriak egin izana; zi-

III.- RENUNCIAS.

1.- La renuncia no justificada por quien fuere llamado/a a hacer una sustitución implicará ser borrado definitivamente, bien de la lista de centro, bien de la lista zonal correspondiente, perdiendo todo derecho por servicios anteriormente prestados. No se tendrán en cuenta las renunciaciones a aquellas sustituciones para las que ha sido llamado/a utilizando la lista de centros más próximos o la lista territorial.

2.- 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 permiso de los contemplados en este Convenio Colectivo, así como las excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo contempladas en el Capítulo IV del mismo.

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.

Por último será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de sustituciones de jornada reducida.

3.- Con carácter general no se llamará a una nueva sustitución en tanto no se justifique la renuncia para la sustitución a la que se fue avisado/a. En todo caso, si en el plazo de 15 días no se facilitare justificación documental -que deberá presentarse en la Delegación Territorial- será borrado/a definitivamente de la lista. Asimismo, será preciso comunicar a la Delegación -cuando aquélla se produzca- que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del mismo). El presente párrafo no tendrá efectos en el mes de julio y agosto.

En el caso de renunciaciones a sustituciones de jornada reducida, ofrecida una sustitución de este tipo, si el/la trabajador/a no aceptara la misma, tendrá que comunicarlo por escrito a la correspondiente Delegación Territorial, la cual no procederá a ofertarle otra sustitución a tiempo reducido en tanto no reciba otra comunicación —también por escrito- en la que se muestra la disponibilidad de aceptar las mismas. En tal caso, en adelante (al menos durante dicho curso escolar) viene obligado/a —salvando otras causas de exclusión- a aceptar las ofertas de jornada reducida que se le realicen.

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.

4.- Será motivo de exclusión de la lista la comisión por el/la trabajador/a de faltas que tengan la conside-

gor-espedientea tramitatu beharko da eta langileak bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu

IV.- ESKUALDEAK

Arabako Lurralde Historikoa

1. ESKUALDEA: Gasteiz, Durana eta Langraitz.
2. ESKUALDEA: Amurrio, Laudio eta Artziniega.
3. ESKUALDEA: Murgia, Izarra eta Legutio.
4. ESKUALDEA: Agurain, Alegria eta Araia.
5. ESKUALDEA: Kanpezu.
6. ESKUALDEA: Biasteri eta Eltziego.
7. ESKUALDEA: Rivabellosa eta Gaubea.
8. ESKUALDEA: Aramaio.

Gipuzkoako Lurralde Historikoa

1. ESKUALDEA: Hondarribia, Irun, Errenteria, Lezo, Oiartzun eta Pasaia.
2. ESKUALDEA: Eibar, Elgoibar, Deba eta Mutriku.
3. ESKUALDEA: Aretxabaleta, Eskoriatza, Bergara, Arrasate eta Oñati.
4. ESKUALDEA: Beasain, Ordizia, Urretxu, Zumarraga, Segura, Zegama eta Legazpi.
5. ESKUALDEA: Tolosa, Zizurkil, Amezketza, Billabona eta Alegia;
6. ESKUALDEA: Azkoitia, Azpeitia, Zarautz, Zumaia, Zestoa, Orio eta Errezil.
7. ESKUALDEA: Hernani, Lasarte, Usurbil, Andoain eta Urnieta.
8. ESKUALDEA: Donostia.

Bizkaiko Lurralde Historikoa

1. ESKUALDEA: Abanto, Barakaldo, Alonsotegi, Portugalete, Trapaga, Santurtzi, Ortuella, Muskiz eta Sestao.
2. ESKUALDEA: Amorebieta, Durango, Iurreta, Abadiño, Berriz, Elorrio, Zeanuri, Mallabia, Ermua, Igorre eta Otxandio.
3. ESKUALDEA: Basauri, Arrigorriaga, Larrabetzu, Lemoa, Galdakao, Zarátamo, Orozko eta Zeberio.
4. ESKUALDEA: Bilbo.
5. ESKUALDEA: Getxo, Sopelana, Urduliz, Leioa, Plentzia, Derio eta Erandio.
6. ESKUALDEA: Bermeo, Gernika, Arratzu eta Mungia.
7. ESKUALDEA: Karrantza, Balmaseda, Gueñes eta Zalla.
8. ESKUALDEA: Lekeitio, Ondarroa, Amoroto eta Markina.

ración 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.

IV.- ZONAS.

Territorio Histórico de Araba.

- ZONA 1: Gasteiz, Durana y Nanclares.
ZONA 2: Amurrio, Llodio y Artziniega.
ZONA 3: Murgia, Izarra y Legutiano.
ZONA 4: Salvatierra, Alegria y Araia
ZONA 5: Kanpezu
ZONA 6: Laguardia y Elciego
ZONA 7: Rivabellosa y Valdegovía.
ZONA 8: Aramaiona.

Territorio Histórico de Gipuzkoa.

- ZONA 1: Hondarribia, Irun, Renteria, Lezo, Oiartzun y Pasaia.
ZONA 2: Eibar, Elgoibar, Deba y Mutriku,
ZONA 3: Aretxabaleta, Eskoriatza, Bergara, Arrasate y Oñati.
ZONA 4: Beasain, Ordizia, Urretxu, Zumarraga, Segura, Zegama y Legazpia.
ZONA 5: Tolosa, Zizurkil, Amezketza, Billabona y Alegia.
ZONA 6: Azkoitia, Azpeitia, Zarautz, Zumaia, Zestoa, Orio y Errezil.
ZONA 7: Hernani, Lasarte, Usurbil, Andoain y Urnieta.
ZONA 8: Donostia.

Territorio Histórico de Bizkaia.

- ZONA 1: Abanto, Barakaldo, Alonsotegi, Portugalete, Trapaga, Santurtzi, Ortuella, Muskiz y Sestao.
ZONA 2: Amorebieta, Durango, Iurreta, Abadiño, Berriz, Elorrio, Zeanuri, Mallabia, Ermua, Igorre y Otxandio.
ZONA 3: Basauri, Arrigorriaga, Larrabetzu, Lemoa, Galdakao, Zarátamo, Orozko y Zeberio
ZONA 4: Bilbao.
ZONA 5: Getxo, Sopelana, Urduliz, Leioa, Plentzia, Derio y Erandio.
ZONA 6: Bermeo, Gernika, Arratzu y Mungia.
ZONA 7: Karrantza, Balmaseda, Gueñes y Zalla.
ZONA 8: Lekeitio, Ondarroa Amoroto y Markina.

IV. ERANSKINA

GARBIKETA ETA SUKALDE RATIOAK
GARBIKETA

1.– Eguneke ikastetxeetako garbiketa-zerbitzua.

Metraje Garbiketa-pertsonala (orduak/eguneko)

1.240 langile bat (lanaldi osoa)

SUKALDEA

1.– Jantoki-zerbitzua eta janaria jantokiko instalakuntzetan prestatzea

Jankide kop.	Sukaldeko pertsonala (lanaldi osoa)
50	langile bat
150	2 langile
250	3 langile
350	4 langile

2.– Kanpoan prestatutako janaridun jantoki-zerbitzua.

Jankide kop.	Sukaldeko pertsonala (lanaldi osoa)
150	langile bat
300	2 langile

Sukaldeko pertsonalaren plantillak jantokiko jankide-kopuru errealtari egokitu behar zaizkio.

Ratioak gutxi gora-beherakoak dira, eta ikastetxeen egoera berezien arabera aldatu eta graduatu daitezke (medikuntzako edo gizarte-erlijio beharrek menu desberdinak egotea bereziki). Dena dela, graduatzeko irizpide hauek ezartzen dira:

Gaueko ikastetxeetako garbiketa
Ikastetxeen egindako janaria duen jantokia eta txandak
Kanpoko janaria duten jantokiak eta txandak

Servicio de limpieza en centro nocturno
Comedor con comida elaborada en centro y turnos
Comedor con comida externa y turnos

ANEXO IV.

RATIOS DE LIMPEZA Y COCINA.
LIMPIEZA.

1.– Servicio de limpieza.

Metraje Personal de Limpieza

1240 1 trabajador/a (jornada completa).

COCINA.

1.– Servicio de comedor y elaboración comida en las instalaciones del comedor.

N.º Comensales	Personal de Cocina (jornada completa).
50	1 trabajador/a
150	2 trabajadores/as
250	3 trabajadores/as
350	4 trabajadores/as.

2.– Servicio de comedor con comida elaborada en el exterior.

N.º Comensales	Personal de Cocina (jornada completa).
150	1 trabajador/a
300	2 trabajadores/as.

Las plantillas de personal de cocina deben de ajustarse al número de comensales reales del comedor.

Los ratios son orientativos y susceptibles de modificación y graduación en función de las condiciones específicas de los centros (atendiéndose especialmente a la existencia de menús diferenciados por necesidades médicas o socio-religiosas) En cualquier caso se establecen los siguientes criterios de graduación:.

Factorea

1,2 (1030 metro)
1,1 (45/135/225/315 jankide)
1,2 (120/260 jankide)

Factor

1,2 (1030 metros)
1,1 (45/135/225/315 comensales)
1,2 (120/260 comensales).