

Zk-1443

EBAZPENA, 2001eko otsailaren 9koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren musika kontserbatorioetako lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboa erregistra eta argitaratu dadila xedatzen duena.

8601965 C.C.O.C. espediente.

Ikusi da aipatutako espediente «Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren musika kontserbatorioetako lan-kontratuko langileen hitzarmen kolektiboari buruzkoa.

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua batzorde negoziatzaileak sinatu zuen 2001eko urtarrilaren 24an eta 2001ko urtarrilaren 31n aurkeztu zen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritzaren. Hitzarmen hori hiru Hitzarmen hori hiru Lurralde Historikotarako izango da. Halaber, Mahai Negoziatzailearen eratzeko-akiria, hitzarmena izenpetzearena eta Jaurlaritzaren Ekonomia Batzordeak 2001eko urtarrilaren 11n hartutako erabakia ere aurkeztu ziren.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu beteginaren 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 Segurantzaren Sailaren Egitura Organikoa eta Funtzionala ezarri zuen uztailaren 17ko 303/1999 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da hitzarmen kolektiboa erregistratu eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta orokorrean ezartzeak diren gainontzekoak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariak hau

EBATZI DU:

1.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Organo Nagusian erregistratzeko agindua ematea, eta Batzorde Negoziatzaileari jakinaraztea.

2.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko agindua ematea.

Vitoria-Gasteiz, 2001eko otsailaren 9a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,
LUIS M.ª VALLE BOLINAGA.

Nº-1443

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2001, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de «Personal de los Conservatorios de Música del Departamento de Educación, Universidades e Investigación».

Expediente C.C.O.C. 8601965

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo «Personal de los Conservatorios de Música del Departamento de Educación, Universidades e Investigación», y

Resultando: Que con fecha 31 de enero de 2001 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 24 de enero de 2001 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora, de firma del Convenio y acuerdo de la Comisión Económica del Gobierno Vasco de fecha 11 de enero de 2001.

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 9 de febrero de 2001.

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

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA,
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILEKO MUSIKA
KONTSERBATORIOETAKO LAN-KONTRATUKO
LANGILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

LEHENENGO TITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA
EREMUAK. ZUZENBIDE ORDEZTAILEA.

1. artikulua.— Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidego osoan aplikatzekoa da.

2. artikulua.— Eremu pertsonala.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko lan-itunpeko kontratua duten eta Bilboko «Juan Crisóstomo Arriaga», Gasteizko «Jesús Guridi» eta Donostiako «Donostia» musika-kontserbatorioetan lan egiten duten langile guztiak izango dira hitzarmen honen menpe.

Hitzarmen hau ikastetxe horietan lan egiten duten irakasleei eta irakasleak ez diren langileei aplikatuko zaie.

3. artikulua.— Indarraldia.

Hitzarmen hau, izenpetzen den egunean bertan sartuko da indarrean eta 2000ko urtarrilaren 1a arte izango du atzera-indarra eragin ekonomikoei dagokienez. Hitzarmen hau indarrean egongo da 2000. urteko abenduaren 31 arte.

4. artikulua.— Zuzenbide Ordeztailea.

Hitzarmen honetan zehaztu eta arautu gabe geratzen direnetarako, Langileen Estatutua eta ezargarriak diren legezko eta erregelamenduzko arauak bete beharko dira.

II. KAPITULUA
HITZARMENAREN SALAKETA ETA LUZAPENA

5. artikulua.— Hitzarmenaren salaketa eta luzapena.

Hitzarmen hau urtero luzatuko da, besterik gabe luzatu ere, 2001eko urtarrilaren 1etik aurrera, baldin eta hitzarmena izenpetu duten alderdietakoren batek bertan behera uzten ez badu, hitzarmenaren edo luzapenaren indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

Hitzarmena salatzen bada, hitzarmenkideek elkarrizketetan hasteko hitza ematen dute hitzarmena edo dagokion luzapena amaitu baino hilabete aurretik, gutxienez. Salaketa izanez gero, hitzarmen hau egongo da indarrean akordioa lortu arte.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DE LOS CONSERVATORIOS DE MUSICA DEL
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES
E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
ÁMBITOS. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 1.— Ámbito territorial.

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

Artículo 2.— Ámbito personal.

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 los conservatorios de música «Juan Crisóstomo Arriaga» de Bilbao, «Jesús Guridi» de Vitoria-Gasteiz y «Donostia» de Donostia-San Sebastián.

Este convenio será de aplicación al personal docente y no docente que desarrolla las funciones en dichos centros.

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 de dicho año.

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.

CAPÍTULO II
DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.— Denuncia y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2001, 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.

III. KAPITULUA BATZORDE PAREKIDEA

6. *artikulua*.— Batzorde Parekidea.

1) Hitzarmen hau izenpetutakoan, Batzorde Parekide bat eratuko da, hitzartutakoa interpretatzeko, aztertzeko eta zaintzeko. Era berean, tresna juridiko hau osatzen duten gaiak jarraitzeaz eta garatzeaz arduratuko da indarrean dagoen bitartean. Batzordearen erabakiek hartara lotuko dituzte hitzarmenkideak, erakunde administratibo eta judizialen legezko eskumenei kalterik egin gabe.

2) Batzorde Parekidea, gehienez, bost kidek osatuko dute, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailaren eta hitzarmen hau izenpetzen duten sindikatuen ordezkariak, gainera, aholkulari bana izan ahalko dute). Sindikatu bakoitzaren presentzia eta boto kualifikatua bere ordezkariaren ofizialaren arabera izango da. Batzordearen jardura hobeia izan dadin, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da, idazkari arituko dena.

Batzorde Parekidea, ohituraz, hiru hilabeteko elkartuko da. Kasu berezietan, hitzarmenkideek gutxienez bost egun lehenago idatziz eskatzen dutenean ere elkartuko da, aztertzekoak diren gaiak argi eta garbi adierazita; epe hori laburragoa ere izan daiteke bi alderdien iritziz egoera premiazkoa bada.

3) Batzorde Parekidearen akordioak -dagokion akterekin batera- hitzarmenari erantsiko zaizkie. Hezkuntza Sailak behar beste neurri hartuko ditu interesdunek Batzorde Parekidearen akordioen berri jaso dezaten.

4) Batzorde Parekidearen markoan, Administrazioak eta sindikatuek, kontserbatorioen plangintzaren, langile-zerrendaren eta hizkuntza eskakizunen arloetan langileei zuzenean eragiten dieten gaien ardura izango dute. Kolektibo horren jardura-esparruari dagokionez, irakasle funtzionarioentzako akordioaren tratamendu bera izango du plangintzak hitzarmen honetan.

5) Marko horretan, langile horiek funtzionario bihurtzeko prozesuak eta irakasleen lan-eskaintza publikoek tratamendu berezia jasoko dute.

6) Era berean, Batzorde Parekidea izango da hitzarmen honek hartzen dituen kategoria eta pertsonen (irakasleak zein irakasle ez diren langileak) prestakuntza eta euskalduntzeaz arituko den organoa.

IV. KAPITULUA LANAREN ANTOLAKUNTZA

7. *artikulua*.— Lanaren antolakuntza. Lana arautzea eta antolatzea Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6.— Comisión Paritaria.

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

2) La Comisión Paritaria, estará integrada por un máximo de cinco miembros en representación tanto del Departamento de Educación del Gobierno Vasco como de las centrales sindicales que firmen este Convenio (cada central sindical podrá asimismo contar con un asesor/a). La presencia y voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de la Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.

La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente con carácter trimestral. 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.

3) 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.

4) En el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística de los conservatorios afecten directamente al personal laboral de los mismos. La planificación gozará en este Convenio, en lo que se refiere al ámbito de actuación de este colectivo, de idéntico tratamiento con el que goza en el Acuerdo para el funcionariado docente.

5) Será objeto de especial tratamiento en dicho marco el proceso de funcionarización y las ofertas públicas de empleo del personal docente de este colectivo.

6) La Comisión Paritaria será asimismo el órgano que entienda sobre la formación y euskaldunización de las categorías y personas al que es de aplicación el presente Convenio -tanto personal docente como no docente-.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.— Organización del trabajo. La disciplina y organización del trabajo es facultad del Departa-

Sailari dagokio, Langileen Estatutuan eta gainerako xedapen osagarrietan eta hitzarmen honen menpeko langileek lan egiten duten ikastetxeei ezargarri zaizkien xedapenetan zehaztutakoarekin bat etorritz.

Langileek, Hezkuntza Administrazioak, lan-kontratuaren arabera, agintzen dizkion eginkizunak bete beharko dituzte, urte osoan edo kontratuak irauten duen aldian, urtebetetik beharakoa bada, jaiegunak eta hitzarmen honen artikuluetan zehaztutako oporrak izan ezik.

V. KAPITULUA LANA UZTEA ETA ERRETIROA HARTZEA

8. artikulua.— Lana uztea.

Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi beharko diote idatziz, hamabost egun lehenago. Zehaztutako epean eta forman aldeztu aurretiko jakinarazpena jaso eta gero, lan-harremana amaitzean dagokion kitapena egingo da eta hurrengo hilabetearen ordainduko zaio langileari.

Bitarteko funtzionarioek lana utzi beharko dute titularra berriz ere lanean hasten denean edo berariazko araudian zehaztutako prozesuaren arabera lanpostua betetzen denean.

9. artikulua.— Erretiroa.

Hitzarmen honen ezarpen-esparruaren barruko langileen erretiro-adina 65 urtekoa da, eta ondorioak adin hori betetzen den egunean bertan hasiko dira. Urtebetetzea ikasturtearen bigarren seihilekoan bada, eta bi alderdiek nahi badute, lanean jarraitu ahal izango da ikasturtea amaitu arte.

Prestazioa jasotzeko beharrezkoa den gabezia-aldia beteta ez dagoenean, lanean jarraitu ahal izango da prestazioa jasotzeko eskubidea lortu arte.

BIGARREN TITULUA LANALDIA, OPORRAK, BAIMENAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK ETA PERMUTAK

I. KAPITULUA LANALDIA

10. artikulua.— Lanaldia

1) Irakasleei aitortutako indarreango arduraldi-erregimenetik abiatuta (1.462 ordukoa), kolektibo horretako irakasleen asteko lanaldia, irakastorduen eta gainerako orduen banaketa (ezingo da indarreango irakastorduen eta presentzia-orduen kopurua handitu) eta, ha-

mento de Educación, Universidades e Investigación, en consonancia con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias o que puedan publicarse, así como las aplicables a los Centros en que prestan servicios los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio.

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

CAPÍTULO V CESE Y JUBILACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 8.— Cese.

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 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 9.— Jubilación.

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

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.

TÍTULO SEGUNDO JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.— Jornada.

1) Partiendo del régimen vigente de dedicación reconocido a los docentes de 1.462 horas, la práctica de la jornada semanal del personal docente de este colectivo, su distribución en horario lectivo o no lectivo -no pudiendo aumentarse el horario lectivo y de permanen-

la badagokio, ordutegi osagarria ikasturte bakoitzaren hasieran arautuko dira.

Alde horretatik, lanaldi, dedikazio eta permanentzia-ko erregimen hori, unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioentzat ezarritako bera izango da kasuan kasu. Horretan, 60 urtetik gorakoentzako ordutegi-murrizketa erregimena sartzen da.

2) Irakasle ez diren langileen lanaldia 1626 ordukoa da 2000. urterako. Lanordu horien astekako banaketa, ikastetxearen beharren arabera egingo da. Urteko lanaldia 1592 ordukoa izango da 2001eko urtarrilaren 1etik hasita.

3) Urtebetetik beherako kontratua duten langileak salbuespen izango dira aurretik esandakoari dagokionez. Izan ere, lan-arauekin bat etorriz, oraingo lanaldiari eutsi ahal izango diote.

Aldi berean, beti ere, ikastetxearen beharrek eskatzen badute, aukera emango zaie lanaldi partzialeko kontratua duten langileei lanaldi osoa egiteko.

11. artikulua.— Lan-egutegia.

Egutegi-urte bakoitzaren lehenengo bi hilabeteetan ikastetxeetako zuzendaritzek hitzarmen honen menpeko irakasle ez diren langileen egutegia eta ordutegia bidalikoki diote Langileria-aren Kudeaketa Zuzendaritzari, honek kontrol dezan, eta, Batzorde Parekideari entzun eta gero, baimena eman dezan.

Jaiegunak izango dira:

- Urte osoko igandeak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailak ezarritako tokian tokiko jaiegunak.
- Abenduaren 24 eta 31.
- Irakasle ez diren langileek baimena izango dute, nahi dutenean, ordaindutako egun bat hartzeko, beti ere, zerbitzuaren beharrek horretarako bidea ematen badute.
- Era berean, herriko jaietako jaieguna oporraldia-ekin bat badator, beste egun bat hartu ahal izango da.

Hitzarmen honen menpeko ikastetxe guztietako irakasle ez diren langileek 4 lanegun jarraian jai hartzeko eskubidea izango dute Aste Santuko oporretan eta 5 lanegun Eguberrien oporretan.

Irakasleek Eguberrietan eta Aste Santuan izango duten oporraldia, unibertsitatez kanpoko funtzionario publikoek daukaten bera izango da.

cia actualmente vigentes-, así como en su caso el complementario, será regulado al comienzo de cada curso escolar.

En este sentido, dicho régimen de jornada, dedicación y permanencia, será idéntico -en cada caso- al establecido para el personal funcionario docente público no universitario. Se incluye aquí el régimen de reducción horaria para mayores de 60 años.

2) La jornada anual correspondiente al año 2000 del personal no docente se establece en 1626 horas anuales. La distribución semanal de dicha jornada se hará conforme a las necesidades del centro. A partir del 1 de enero del 2001 se establece una jornada anual de 1592 horas.

3) Quedan exceptuadas de todo lo anterior aquellas personas contratadas por tiempo inferior, quienes de conformidad con la normativa laboral, podrán mantener su actual jornada.

En paralelo, siempre que las necesidades del centro así lo requieran, se dará opción de ampliar su jornada de trabajo hasta la totalidad, a los contratados laborales a tiempo parcial.

Artículo 11.— Calendario laboral.

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 del personal no docente afectado por este Convenio, al objeto de que oída la Comisión Paritaria, se proceda a su autorización.

Serán días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- El personal no docente dispondrá de un día de permiso recuperado, a disfrutar en cualquier fecha, siempre que queden cubiertas las necesidades de servicio.
- Asimismo, existirá un día más de permiso, en aquellos centros de trabajo cuya fiesta local coincida con el período de vacaciones.

El personal no docente en todas las centros incluidos en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de 4 días laborables de forma ininterrumpida durante las vacaciones de Semana Santa y de 5 días laborables ininterrumpidos durante las vacaciones de Navidad.

El personal docente disfrutará durante Navidad y Semana Santa, las mismas vacaciones que las de sus homólogos en la función pública docente no universitaria.

Larunbatetan lan egindako orduak konpentsatzea bermatzen da -ordu eta erdi lanean emandako ordubete bakoitzeko- (kontratuan aldi jakin horretan egin beharra zehaztu ezean).

II. KAPITULUA OPORRAK

12. artikulua.- Oporrak.

Hitzarmen honen menpeko langile guztiek, zerbitzu aktiboan emandako urte osoko, ordaindutako 31 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute abuztuan etenik gabe.

Urtean zehar lana uzten duen langileak, dagozkion udako oporrak hartzeko eskubidea izango du, lanean egindako denboraren arabera.

Oporraldia ezin da, ez osorik ez zati batean, diruz ordezkatu, ez bada honako kasu hauetakoren batean: urtearen barruan langilearen lan-harremana eteten bada, edo langileari eszedentzia eman edo kontratua eteten badiote, oporraldia artean hartu gabe edo osorik hartu gabe duela.

III. KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

13. artikulua.- Ezarpena.

Ugatzaldiagatik etena eta gorputz-, adimen- eta zentzumen-elbarriak edo adin-gabeak zaintzeko ordutegi-murritzeta batera har daitezke; baina kapitulu honetan azaldutako gainerako lizentzia eta baimen guztien kasuan, ezinezkoa da aldi berean bat baino gehiago hartzea. Egitatezko eta zuzenbidezko bikoteek eskubide berdinak izango dituzte kapitulu honetan aipatutako lizentziei dagokienez.

14. artikulua.- Lanera itzultzea.

Hartzen dituzten lizentzia eta baimenen-aldia bukatutakoan, berehala itzuli beharko dute langileek beren lanpostuetara.

15. artikulua.- Gaixotasun edo istripuagatik lizentzia.

1) Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, eta, ondorioz, beren jardunak burutzeko ezgaituta daudenean -hori horrela dela mediku-zerbitzuek egiaztatuko dute-, harik eta medikuak alta eman arte. Hala ere, ezingo da kontratuaren iraupen jakina inolaz ere gainditu.

2) Administrazioak, Enpresako Medikuko Zerbitzuaren arakaketaren bitartez, jarraipena egin dezake eta langilearen gaixotasun edo istripu-egoera ere egiaztatzea.

Se garantiza la compensación horaria -a razón de hora y media por cada hora trabajada- por labores desarrolladas el sábado (salvo en el caso que haya sido contratado para realizar su trabajo en tal período).

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 12.- Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales de forma continuada en el mes de agosto.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones de verano.

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

CAPÍTULO III LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 13.- Aplicación.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos 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 este 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 14.- Reingreso al puesto de trabajo.

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

Artículo 15.- 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 tra-

zake, hori guztia egoera hobeki ezagutzeko eta ahalbait azkarren sendatzen laguntzeko.

3) Gaixotasun edo istripuen eraginez sortutako Al-di baterako Lanerako Ezgaitasunaren kasuan, langileek soldataren %100 jasoko dute, 18 hilabetera arte gehienez ere. 18 hilabetezko gehienezko epe hori agortu ondoren, denbora horretan langileak Ezgaitasun Iraunkorra onar dakion eskatu baldin badu, A.L.E. egoeran jasotzen zituen soldatak jasotzeko eskubidea izango du, harik eta ezgaitasun espedientearen lehenengo auzialdian erabaki arte. 18 hilabeteak igaro ondoren, birgaitzeko posibilitatea ikusten den kasuetan eta, ondorioz, Ezgaitasun Iraunkorra eskatzeko biderik ez dagoenean, medikuen txostenak ikusita Batzorde Parekideak ebatziko du alta eman arteko soldatak ordainduko zaizkiontzen.

4) Gaixotasun edo istripuagatik lizentziak dirauen denboran, hortaz baliatzen den langileak irabazirik ematen duen edozein lan egiten badu, ez du inolako soldatarik jasoko eta diziplinako erantzukizuna izango du eta oker jasotako kopuruak itzuli egin beharko ditu.

5) Gaixoaldia edo istripualdia, borondatez eta arrazoirik gabe, luzatzen duen langileak zigor-bidezko arauetik erantzukizuna izango du.

16. artikulua.— Haurdunaldi, erditze edo edoskitzaroko lizentzia.

1) Emakumeek haurdunaldi eta erditzeko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, 18 astetako. Emakumearen esku dago asteok noiz eta nola hartu; hala ere, sei aste erditu ondoren hartu beharko ditu. Ama hil egiten bada, aita balia daiteke aste horietaz, haurra zaintzeko. Lizentziako aldi osoa bukatu ostean, koadro klinikoaren eraginez, langileak lana normal burutzeko eragozpenak baditu, Lanerako Ezintasun Iragankorragatik (IT) baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu ostean amak atsedena hartzeko nahitaez hartu beharreko sei asteek kalterik egin gabe, aitak eta amak biek lan egiten badute, amatasuna dela eta amak daukan baimena hasten denean, aukera izango da baimen horretako zati jakin eta etenik gabeko bat hartzeko, bai amaren baimenarekin batera bai amaren baimenaren ostean, beti ere ama lanera itzultzea bere osasunerako kaltegarria ez bada.

Oporraldia eta lizentzialdia (haurdunaldi eta erditzeagatik) elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion urtea amaiturik egon.

bajador/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 16.— 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 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 corresponda.

Erditze anizkoitza izanez gero, erditzeagatik lizentziak bi aste gehiago hartuko ditu seme/alaba bakoitzeko, eta, edonola ere, edoskitzaro-aldiak gehitzeko aukera dago.

2) Halaber, emakumeak bere lanean ordubeteko geraldia -bi zatitan banatu ahal izango du- egiteko eskubidea du, haurra, 10 hilabetetik beherakoa, edoskitze naturalez zein artifizialez hazteko. Emakumeak, bere borondatez, eskubide honen ordezkari ohiko lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bera dela-eta. Lanaldia eten edo murrizteko eskubidea, biberioa emateko, aitari ere eman dakioke, honek eskatu eta honako puntu hauek frogatu ondoren: ama langilea dela-eta lizentzia hartzeari uko egiten diola edo ezin duela hartu. Emakumeak aurreko pasarteaz azaldutako lizentziari eutsi, edo denbora hori haurdunaldi eta erditzeagatik lizentziari gehitzeko eta metatzeko aukera izango du, egun bat zazpi laneguneko. Hori dela eta, funtzionarioak, lizentzia eskatzerakoan, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

17. artikulua.- Aitatasunagatik lizentzia.

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

2) Erditza arazoak sortuko balitu amaren edo haurraren koadro klinikoa, edo aitaren ohiko egoitzatik 150 km. baino urrunago izango balitz, kasu bietan aitak beste lanegun bi gehiago hartzeko eskubidea izango luke.

18. artikulua.- Adopzioa eta familian hartzeko lizentzia.

Sei urtetik beherako adingabeak adoptatu edo familian hartuz gero, bai adoptatu aurretik bai modu iraunkorrean, jarraian hamasei asteko lizentzia hartzeko eskubidea izango da. Bat baino gehiago adoptatu edo familian hartuz gero, lizentzia hori bi aste gehiago luza daiteke seme/alaba bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Aste horiek langileak hautatzen duenetik hasita hartuko dira, bai umea familian hartzeko administrazioak edo epaileak erabakia hartzen duenetik, bai adopzioa gauzatzen duen ebazpen judizialek aurrera.

Halaber, sei urtetik gorako adingabeak adoptatu edo familian hartuz gero, lizentziaren iraupena hamasei astekoa izango da baldin eta ezgaituak edo minusbaliadunak badira edo, gorabehera eta esperientzia pertsonalengatik edo atzerrik etortzeagatik, gizarteratzeko edo familiaratzeko zailtasun bereziak badituzte. Azken kasu honetan, eskumendun gizarte-zerbitzuen egiaztapena beharko da. Aitak eta amak, biek lan egi-

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 17.- 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 18.- 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.

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 ma-

ten dutenean, etendura-aldia interesdunek nahi duten bezala banatuko da, hau da, biak aldi berean edo bata bestearen ostean, beti ere jarraian eta zehaztutako mugen barruan.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, guztirakoa ezingo da izan aurreko paragrafoetan zehaztutako hamasei astetik gorakoa edo, erditze anizkoitzaren kasuan ezarritakotik gorakoa.

Artikulu honetan aipatutako lizentziak lanaldi osoko zein lanaldi partzialeko erregimenean har daitezke, aurretik Hezkuntza Saila eta eragindako langileak bat etorri zgero.

Nazioarteko adopzioaren kasuan, gurasoek adopzioan hartutakoaren jatorrizko herrira joan behar dutenean, artikulu honetan kasu horretarako zehaztutako lizentzia, adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

19. artikulua.— Ezkontzagaritako lizentzia.

1) Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du bera ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango da, baina edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan geratuko da. Lizentzia hau oporraldiarekin batera har daiteke, aurretik edo atzetik gehitzeko aukera dagoela.

2) Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketak) hasten den langileak lizentzia horretaz baliatzeko eskubidea izango du, beti ere hori hala dela frogatzen badu, interesdunak bizi diren tokiko udalaren bizikidetzaren agiriaren edo, Elkarketa Zibilen Udal Erregistrorik balego, horrek emandako egiaztagiria bidez.

Bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berdinak direnean.

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

20. artikulua.— Ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako lizentzia.

1) Langileak ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagaritako duen lizentziak epealdi hauek ditu: 3 lanegun, 2. mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko ahaideen heriotzagaritako, eta 5 lanegun senar-emazte, bizikide edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagaritako. Bi lanegun izango ditu 2.

dre 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 19.— 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.

Artículo 20.— 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 cón-

mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko ahaideen gaixotasun larriagatik.

2) Aipatutako lizentzia epealdiak 2 egun natural gehiagoz luzatuko dira, gertakizunak langilea bizi den ohiko egoitzatik 150 km. baino gehiagotara izanez gero.

3) Bigarren mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko ahaideen gaixotasun larrien kasuan (egiaztatu egin beharko da), epealdi berdineko beste bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminalen kasuan izan ezik (orduan 30 eguneko epea indarririk gabe geratzen da) lehenengo lizentzia bukatzen deneetik 30 egun jarraian igaro ondoren. Ohiko bizitokiko distantziagatik luzaena ezingo da erabili.

Ezkontza edo odolkidetasun-ahaidetasunaren 2. mailara arteko ahaideen egiaztaturiko gaixotasun larriarenatik lizentzia erabiliz gero, indarrean dagoen bitartean gaixoa hiltzen bada, egun horretatik bertatik kontuan hartuko dira heriotzagatik lizentziari dagozkion egunak.

4) Aurreko puntuetako ondorioetarako, gaixotasun larri zer den jakiteko, dagokien medikuen zerbitzuek horrela adierazitakoa hartuko da kontuan.

5) Atal honetan arauturiko lizentzien arrazoia diren gertakizunak gertatzen diren unean bertan hartu behar dira emandako lanegunak.

21. artikulua.– Derrigorrezko eginbeharrak, herri-izaerakoak edo norberarenak, betetzeko lizentzia.

1) Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, langileek hori betetzeko beharrezko duten denbora hartzeko lizentziarako eskubidea izango dute, baldin eta lan orduetatik kanpora ezin badira egin.

2) Ondorio guztietarako, saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat hauek hartuko dira:

a) Epaitegi, komisaldegia, gobernu zibil edo militarreko deiak, ikuskapen militarra eta armada, NAN, pasaporte, egiaztagirak eta zentro ofizialetako erregistroak.

b) Ezindu fisiko edo psikikoei, 2. mailarainoko odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasuneko ahaideei izapide zehatzak egiten laguntzea.

c) Gida-baimena eskuratzeko edo eraberritzeko azterketa.

d) Eskribauen edo eta epaileen deiak eta izapideak.

e) Herri-erakundeetan egin beharreko izapideak.

yuge o compañero-a e hijo/a. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables.

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 21.– 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) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales y/o judiciales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) Gobernu organoen eta horien menpeko Batzordeen bileretara joatea, horietako kide denean, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarreko hautatu lege.

22. artikulua.— Ohiko etxebizitza aldatzeko lizentzia.

Langileak, ohiko etxebizitza aldatzeagatik, 2 lane-gun izango ditu horretarako. Erroldaratze ziurtagiriaz egiaztatutako beharko du.

23. artikulua.— Sindikatu edo langileriaren ordezkotza egiteko lizentzia

Sindikatu edo langileriaren ordezkotza-lanak egiten dituzten langileek, indarrengo arauetan eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera, horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute.

24. artikulua.— Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusia duten hobetze-ikasketak egiteko lizentzia.

Irakasleei lizentzia emateak hautazko izaera izango du -lizentzia hauen urteko deialdietan ezarritakoaren arabera- eta lizentzia hartzeak dagokion ordainsariak jasotzea ekarriko du.

25. artikulua.— Azterketak egitera joateko baimena

Betetzen den zeregin edo lanpostuarekiko harreman zuzenik ez duten gaiei buruzko ikasketak egiteari dagokionez, zentro ofizial eta homologatueta azterketa akademikoetara joateko beharrezko duten baimena eskuratu ahal izango dute langileek; egin beharreko azterketa edo frogak bakoitzeko egun natural bateko baimena izan behar dute, direla ohiko deialdiak direla ohizkanpokoak. Horri dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko dute beti. Azterketa-tokia egilearen etxebizitzatik 150 km-tara bada, baimena bi egun naturalekoa izango da. Baimen hori ordaindu egingo da.

26. artikulua.— Kontsulta, tratamendu eta mediku-arakaketak egiteko baimena

Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta mediku-arakaketak egitera joateko, bertaratu direla behar bezala frogatzen bada eta osasun-zentro horietan bestelako kontsulta-ordurik ez badute, langilea lanorduetatik at joateko. Baimen hori ordaindu egingo da eta dagokion egiaztatzea aurkeztu beharko da.

Jaiotza aurreko azterketak egitera eta erditzea prestatzeko teknikak ikastera joateko behar beste denbora hartzeko baimena izango du haurdunaldian dagoen emakume langileak, eta ordaindu egingo zaio. Horretarako, frogatu egin behar dira bai lanaldiaren barruan egin behar direla eta bai benetan bertara joan dela.

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

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

Artículo 22.— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

Artículo 23.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical.

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

Artículo 24.— Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo.

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

Artículo 25.— Permiso para la concurrencia a exámenes.

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

Artículo 26.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. Dicho permiso será retribuido, 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 preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 27.— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1) Era berean, biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, symposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste edozelako kolegio, elkarte edo sindikatuko ekitalditara joateko baimen ordaindua eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharri-zanak kontuan izanik eta dagokion Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak aurretiaz baimendu ondoren.

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

28. artikulua.— Ikasketak burutzeko baimena.

Ikasturte batetan zehar (luzapenik gabe) ikasketak edo eta praktikak egiteko baimena eman ahal da Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzaren ebazpen bidez. Aurretik, interesdunak uko egin beharko dio berariaz ordainsariak jasotzeari.

29. artikulua.— Legez agindutako zaintza duelako, zuzenean bere ardurapean sei urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentsozialen bat edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den 2. mailara arteko ahaiderik edukitzeagatiko baimena

Langileak, legez agindutako zaintza duela, zuzenean bere ardurapean gorputz, adimen edo zentzumen elbarria, sei urte baino gutxiagoko haurra edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den 2. mailara arteko ahaiderik badauka, ohiko lanaldia murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori ohiko lanaldiaren herenekoa izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

30. artikulua.— Norberaren kontuotarako baimena.

1) Norberaren kontuotarako baimena eskatzeko, pisu handiko arrazoiengatik denean izan ezik, eskatzaila lanean hasi edo zerbitzuan berriro sartu zenetik urtebete igaro beharko da.

2) Norberaren kontuotarako emandako baimenak ez dira ordainduko, eta bi urtetan hiru hilekoa izan daiteke, gehienez. Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, hiru elkarren jarraiko hilabeteak aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

1) Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de Gestión de Personal.

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 28.— 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 29.— 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 30.— 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.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtero eman ahal izango da, behingoz bakarrik, elkarren segidako hiru hilabete gehienez.

Garatzeko bidean aurkitzen diren herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, beti ere gobernuz kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezingo da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxiengo aldia hiru hilabetekoa izango da.

3) Euskal administrazio publikoen kidego eta eskaltan sartzeko hautaprobetarako deialdietan aurreikusitako azterketak egiteko baimena emango da. Azterketara joan ahal izateko behar den denbora emango da.

Askatasungabetze-zigorra betetzen ari diren ahaideei bisita egiteko ere emango da baimena, odolkidetasuneko 2. mailarainoko ahaideak bisitatzeko, alegia, horretarako behar den beste denbora emanaz, baldin eta lanorduetatik kanpo bisitak egiterik ez badago.

Idatz-zati honetan aurreikusitako baimenen indarrez libre hartutako denboragatik ez da inolako ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango, eta, ikastetxeetako zuzendaritzek horrezaz xedatu dezatenarekin bat etorriz, orduak bete beharra ere gerta daiteke, zerbitzuko premiei erantzun behar zaienean.

4) Baimen hori, nolanahi ere, zerbitzuaren beharri-
zanen baldintzapean egongo da.

5) Baimen hori erabiltzeko eskubidea duten behin-behineko langileek Administrazioaren zerbitzupean egon behar izan dute, eta indarrean dagoen ikasturtean, gutxienez, 6 hilabetetan. Alde horretatik, ikasturte osorako kontratua izanez gero, bigarren baldintza hori betetzen duela ulertuko da.

IV. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

31. artikulua.— Eszedentziak.

Eszedentzia bi eratara har liteke: nahitaez edo borondatez.

1) Nahitaezko eszedentzia denean, lanpostua gorde egingo zaio langileari eta eszedentzia-aldia kontuan hartuko zaio antzinatasunerako. Nahitaezko eszedentzia hartu aurretik, idatziz jakinarazi behar zaio Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari. Langileak honako egoera hauetakoren batean egon behar du eszedentzia-mota hau eskatu ahal izateko:

a) Kargu publikoren bat betetzeko izendatu edo hautatu dutela-eta, langileak ezin duenean bere lana bete.

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) 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.

CAPÍTULO IV EXCEDENCIAS

Artículo 31.— 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) Soldadutza edo horren ordezkotza zerbitzuen bat egin behar duenean; orduan, beharrezkoa den denborarik laburrenean egongo da eszedentzian.

c) Sindikatuetan zereginen bat bete behar duenean, lurralde-mailan edo esparru handiago batean; orduan, ordezkaritza-lanak irauten duen beste iraungo du eszedentziak.

d) Langileak askatasuna galtzen duenean, atxilotuta prebentiboa eta behin-behineko kartzelaratzea ere kontuan hartuta, behin betiko epai kondenatzailek ez dagoen bitartean.

Nahitaezko eszedentzian egondako langileak, eszedentzia ekarri zuen zerbitzua, kargua edo zeregina bukatutakoan, hogeita hamar egun naturaleko epean hasi beharko du berriz lanean. Eszedentzia bukatuta, langilea ez bada ezarritako epe horretan lanean hasten, baja emango zaio behin betiko.

2) Borondatezko eszedentzia eskatu ahal izateko, batetik, langileak gutxienez urtebeteko antzinatasuna izan behar du lanean, eta, bestetik, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu gabea izan behar du. Eszedentziak, gutxienez, urtebete iraungo du, eta, gehienez jota, bost urte. Eskabidea idatziz egin behar da.

Bestelako mugarik gabe, hiru urtetik beherako eszedentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, bere seme-alabetako bakoitza zaintzeko, bai berezko seme-alabak, bai eta seme-alabatza hartutakoak ere. Eszedentzia umea jaiotzen denetik edo ebazpen judiziala ematen denetik aurrera hasiko da kontatzen. Tarte horretan langileak lanpostua gordeta izateko eskubidea izango du, eta denbora hori antzinakotasun-kontuetan ere hartuko da aintzat. Umeetako bakoitzak, beraz, eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen du, eta, eszedentzia horietako bat amaitu gabe beste bat eskatuz gero, bigarrenak aurrekoa ezabatuko du. Aitak eta amak, biek lan egiten dutenean, bietako batek bakarrik erabili ahal izango du eskubide hau.

Eszedentzia-aldia irailean hasiko da, baldin eta aurrakoa erabakirik hartzen ez bada, edo seme-alaba txikia zaintzeko ez bada; azken kasu horretan, amatasun-lizentzia bukatu eta berehala hasiko da eszedentzia.

32. artikulua.— Soldadutza egitea edo ordezkotza zerbitzua betetzea.

1) Langileak zerbitzu berezietako egoeran egon behar duenean, soldadutza egiteko edo ordezkotza zerbitzua betetzeko, horietan hasteko agindua erakutsi behar du egiaztagiri gisa; horixe da betekizun bakarra, besterik ez.

2) Langileak soldadutza edo ordezkotza zerbitzua amaitutakoan, hurrengo hogeita hamar egun naturalen barruan hasi behar du berriz lanean.

3) Laguntza ekonomiko modura, aparteko bi ordain-sariri dagokien kopurua jasoko da.

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 que motivó su excedencia. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

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

Sin otras limitaciones, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción-, 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.

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

Artículo 32.— Situación de cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

1) La situación de servicios especiales para el cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria, se declarará al trabajador sin otro requisito que el de justificar la orden de incorporación.

2) El trabajador se reintegrará al servicio dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que hubiere terminado el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

3) Se percibirá como ayuda económica el importe equivalente a dos pagas extraordinarias.

Honako artikulua honetan ezarritako trataera berbera emango die Hezkuntza Sailak intsumitu izateagatik zigorra betetzen ari diren langileei ere.

33. artikulua.— Lan-harremana etenda egotea, langilea askatasungabetuta egoteagatik.

Langileak, askatasungabetuta dagoela-eta bere lan-harremana etenda badu, lanpostua gordeta izango du epai kondetzailea ematen ez den bitartean, eta, indarrean dagoen legerian oinarrituta, eskubidez dagozkion kopuruak jasoko ditu.

V. KAPITULUA PERMUTAK

34. artikulua.— Permutak.

1) Hezkuntza Sailak baimena eman dezake jardunean dauden langileek destinoak trukean alda ditzaten elkarren artean, betiere, baldintza hauek betetzen direnean:

a) Lanpostuak izaera berekoak direnean eta lanpostuak betetzeko modua ere berbera denean.

b) Destino-trukea egin nahi duten langileek zerbitzuan daramaten denbora antzekoa izan behar da; urteko kopuru bien arteko aldea ezin da bost urtekoa baino handiagoa izan.

c) Aurretiaz txostena egin behar du horretaz dagoen Lurralde Ikuskaritzak.

2) Destino-trukea egiteko baimena eman eta gero, hamar urteko epean interesatuek ezingo dute beste permutarik egin.

3) Ezin izango da permuta egiteko baimenik eman, baldin eta trukea egin nahi duten bi langileetakoren bati hamar urte baino gutxiago falta bazaio nahitaezko erretiroa hartzeko.

4) Destino-trukeak baliorik gabe geratuko dira, baldin eta permuta egin ondorengo bi urteetan bietakoren batek borondatezko erretiroa hartzen badu.

5) Batzorde Parekideari jakinarazi behar zaio, bai eskatutako permutei buruz, bai eta Sailak emandako baiespen edo ezespenei buruz ere.

HIRUGARREN TITULUA ORDAINSARIAK

35. artikulua.— Ordainsariak.

1) Kolektibo honetako langileentzako ordainsariak, 2000. urteari dagozkionak, Hitzarmen Kolektibo honen I. Eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.

Lanaldi partzialeko hitzarmena duten langileek proportzioan jasoko dute ordainsaria, maila berean egun osoz lan egiten duten langileen ordainsarien arabera.

Aquel personal que estuviere cumpliendo penas por insumisión recibirá por parte del Departamento de Educación un tratamiento análogo al contemplado en el contenido del presente artículo.

Artículo 33.— Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

El/la trabajador/a cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

CAPÍTULO V PERMUTAS

Artículo 34.— Permutas.

1) El Departamento de Educación podrá autorizar permutas de destinos entre trabajadores/as en activo, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

a) que los puestos de trabajo en que sirvan sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión;

b) que los/as trabajadores/as que pretendan la permuta cuenten, respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre sí de más de cinco;

c) que se emita informe previo de Inspecciones Territoriales correspondientes.

2) En plazo de diez años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los /as interesados/as.

3) 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.

4) Serán anuladas las permutas si en los dos años posteriores a la fecha en que tenga lugar se produce jubilación voluntaria de alguno/a de los/as permutantes.

5) La Comisión Paritaria será informada sobre las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.

TÍTULO TERCERO RETRIBUCIONES

Artículo 35.— Retribuciones.

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

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

3) Ordainsariak hila bukatzerakoan ordainduko dira, dagokion hilaren azken egunetan, dirua langilearen kontu korrontean edo aurrezki-kontuan sartuta.

4) Hitzarmen honen itzaletan babestutako langileak zuzendaritza-kargua edo erantzukizunekoak betetzen badiu, eta kargu hori ez badagokio langilearen lanbide-mailari, kargua betetzeagatik langileari dagozkion osagarriak irakaskuntzako funtzionarioen kidegoari egokira berean dagozkion osagarri berberak izango dira.

36. artikulua.— Antzinasun-osagarria.

Kolektibo honen langileentzako antzinasun-osagariaren balioak, 2000. urteari dagozkionak, Hitzarmen Kolektibo honen I. Eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.

Langilea enpresan lanean hasi zeneko eguna izango da antzinasuna kontatzen hasteko hasiera-eguna. Antzinasuna zenbatekoa den kalkulatzekoan, ez dira kontuan hartuko antzinasun modura hartzeko eskubiderik ez duten denbora-tarteak. Hirurteko bakoitzari dagokion diru-kopurua, hirurtekoa betetzen den hila bukatu eta hurrengo hilaren lehen egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

Ordezko langileei ere ordainduko zaie antzinasuna, jardundako zerbitzuan guztira hiru urte osatzen dituztenean. Behin betiko lan-hitzarmena duten langileei kontuan hartuko zaizkie aurretik edozein herri-administrazioan emandako zerbitzu-aldiak; horretarako, baina, langileak berak egin beharko du eskabidea eta dagokion dokumentu fede-emaila aurkeztu.

37. artikulua.— Aparteko ordainsariak.

Lan-hitzarmen honen eragin-esparruan sartzen diren langileek aparteko bi ordainsari izango dituzte. Ordainketa horietako bakoitza hileroko ohiko ordainsari eta antzinasunaren parekoa izango da. Aparteko bi ordainketa horiek ekainean eta abenduan izango dira.

Langilea urtea hasita dagoela hasten bada lanean edo urtean zehar lanari uzten badio, langileak urte horretan emandako zerbitzu-aldia hartuko da aintzat; portzioan aparteko ordainsari horietatik zein zati dago-kion kalkulatu eta diru-kopuru hori ordainduko zaio.

LAUGARREN TITULUA LAN-EGOERA HOBETZEA

I. KAPITULUA

DIRUA AUERRERATZEA. NOMINA AURREZ
EMATEA. ISTRIPU, ERANTZUKIZUN ZIBIL ETA
BIZITZA-ASEGURUA.

38. artikulua.— Diru-auerrerapenak.

Jardunean dagoen langileak diru-auerrerapen arruntak hartzeko eskubidea izango du, betiere, horretarako

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

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

Artículo 36.— Complemento de antigüedad.

Los valores del complemento de antigüedad correspondientes al año 2000 para el personal de este colectivo, quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

Se procederá al abono de la antigüedad al personal sustituto 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 37.— Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio 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.

TÍTULO CUARTO MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

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

Artículo 38.— Anticipos.

El/la trabajador/a en activo, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho a la

izendatutako aurrekontuak aintzat hartuta; langileak ez du inolako interesik ordaindu beharrik izango eta, gehienez, bere hileroko soldata likidoaren %100 jaso ahal izango du.

39. artikulua.— Nomina aurreratzea.

Lan-hitzarmen honen eragin-esparruan dauden langileek, ondoren adierazitako arautegiaren arabera, nomina aurrez jasotzeko eskubidea izango dute.

ARAUTEGIA

Egin gabe dagoen lan bati dagozkion ordainsarien pentzutari, diru-kopuruak maileguan jasotzea, horixe da nomina aurretiaz jasotzea.

Lan-hitzarmen honen eragin-esparruan dauden langileek nomina aurrez jasotzeko eskubidea izango dute, honako arau hauen arabera:

1) Nomina aurrez jasota gehienez har litekeen diru-kopurua 571.900 pezetakoa da. Horretarako, laugarren idatz-zatian zehaztutako premia handiko egoeretako batean egon behar da langilea. Dena den, langilea premia handiko egoeran dagoela egiaztatzeko, eskabidearekin batera aurkeztu behar dituen dokumentuak hartuko dira aintzat, idatz-zati horretan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) egoeretan, aurrez emango den diru-kopurua gastuen egiaztagirietan azaldutako gastuen araberrakoa izango baita, betiere, aipatutako gehienezko mugaren barruan.

2) Diru berriz itzultzeko epea, gehienez jota, hogei ta lau hilabetekoa izango da; dena den, epe hori amaitu baino lehenago ere itzuli ahal izango da aurrez jasotako dirua. Nomina aurreratzeagatik ez da inolako interesik kobratuko.

3) Ezin izango da aurrez nominarik jaso, lehenagotik hartutako konpromiso bertsuak kitatu gabe dauden bitartean. Gainera, gutxienez sei hilabeteko tartea utzi behar da nomina-aurrerapena ixten denetik eta hurrengo aurrerapena eskatu arte. Dena den, f) eta g) egoerak ez dira bateragarriak, eta hamar urteko epean aurrerapen bat bakarra eskatzeko eskubidea izango du langileak. Ibilgailua erosteko egoerari dagokionez, berriz, bost urte igaro beharko dira arrazoi berberagatik beste nomina-aurrerapen bat jaso ahal izateko.

Nomina aurrez jaso duten onuradunek borondatezko eszedentzia hartu ahal izateko, jasotako nomina-aurrerapen osoa itzulita izan beharko dute.

4) Premia handiak.— Honako egoera hauek dira premia handikoak:

a) Eskatzailea ezkontzea.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo ezkontza baliorik gabe uztea.

concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual.

Artículo 39.— 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 petionario.

2) El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

3) No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina, mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. 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 periodo 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) Ezkontidea, bizikidea edo seme-alabaren bat hiltzea.

d) Seme-alabaren bat jaiotzea.

e) Eskatzailea larri gaixotzea edo ebakuntzaren bat jasatea.

f) Ohiko etxebizitza erostea. Egoera honetan egonda, mailegua 1.000.000 pezetakoa ere izan daiteke, eta dirua itzultzeko epea 48 hilabetekoa gehienez jota.

g) Bankuko kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosi dela eta.

h) Etxea kontserbatzeko behar-beharrezkoak eta ezinbestekoak diren obrak egitea.

i) Altzariak erostea.

j) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikulak ordaintzea.

k) Etxebizitza aldatzea, destinoa behin betikoa izanda, lantokia dagoen herrira joateagatik.

l) Ibilgailua erostea. Langileak ibilgailua erosi behar badu lan-tresna modura erabili behar duelako eta Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak hori aurretiaz egiaztatu badu, mailegua 687.340 pezetakoa ere izan liteke gehienez, eta dirua itzultzeko epea 36 hilabetekoa izan liteke gehienez jota.

m) Beste egoera batzuk, aurrekoen antzekoak izanda, hemen sailka daitezkeenak.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzaren aldetik ezespen-txostena jaso duten eskabideak Batzorde Parekideari jakinaraziko zaizkio aldian-aldian.

5) Tramitazioak.— Nomina aurrez jasotzeko eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, premialdia sortu duen egoera gertatu denetik hasita. Dena den, salbuespen-egoeretan, premialdia sortuko duen egoera gertatu baino hilabete lehenago egindako eskabideak ere onartu ahal izango dira; kasu horietan, hitz eman behar da beharrezko diren egiaztagiri guztiak aurkeztuko direla bi hilabeteko epean, mailegua ematen denetik kontatzen hasita. Konpromiso hori bete ezean, bertan behera geratuko da berehala nomina-aurrerape-na.

Nomina aurrez jasotzeko eskabideak Eusko Jaurlaritzako Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara bidali behar dira eskatzaileari dagokion Lurralde Ordezkaritzaren bitartez; Ordezkaritza horrek eskabidea zein egunetan jaso den zehaztuko du, aurreko paragrafoan ezarritakoa bete ahal izateko, eta, horrez gainera, aurre-txostena osatuko du eskabideen jatorriari buruz.

40. artikulua.— Istripu, erantzukizun zibil eta bizitza-asegurua

1) Administrazioak, Hitzarmen hau sinatutakoan, istripu-aseguruen polizak eguneratuko ditu, ondorengo kapital hauen arabera:

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) 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 40.— 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:

Heriotza	2.846.000
Behin betiko elbarritasuna, absolutua	2.846.000
Behin betiko elbarritasuna, erabatekoa	2.846.000
Behin betiko elbarritasuna, partziala gehienez,	2.846.000 baremoaren arabera.

2) Administrazioak, era berean, behin betiko elbarritasun absolutuari eta bizitza-aseguruari egun dagoen aseguru-poliza eguneratuko du, estaldura osoa 2.846.000 pezetan jarrita. Horretarako, bi hilabeteko epea izango du, Hitzarmen hau sinatzen denetik hasita.

3) Lan-hitzarmen honen eragin-esparruan dauden langileak babestuta daude erantzukizun zibilari dago-kionez, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak horretarako poliza bat sinatu baitu babestuta egon daitezen, beren lanbidean edo zereginetan dihardutela, bai Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioa bera, baita bere erakunde autonomiadunak, bere ordezkariak, langileak eta zerbitzupekoak ere. Poliza honen babesak 1.000 milioi pezetako muga du, hirugarrenei egindako kalteak direnean, eta 200 milioiko azpi-muga, kalte horiek Administrazioako langileen erantzukizun profesionalaren ondorioz sortzen direnean.

II. KAPITULUA GIZARTE-LAGUNTZAK

41. artikulua.— Kalte-ordainak, borondatezko erretiroa hartzeagatik.

Lan-hitzarmen honen eragin-esparruan dauden irakaskuntza-langileak borondatezko erretiroa hartzen duenean, LOGSEko Bederatzigarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoarekin bat, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak xedapen horren arabera dagokion diru-kopurua emango dio aparteko sari modura. Borondatezko erretiroa hartzeagatik ematen den hobariak ia erabat osatuko du erretiroko pentsioa, hau da, 65 urte bete arte jardunean egonda jasoko zukeen ordainsari garbien %99ra heldu arte.

Dena den, aipatutako bide hori erabili nahi ez duten langileek, baita irakasle ez diren langileek ere, borondatezko erretiroa hartzeagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, egoera horretan jasoko dituzten onurak txikiagoak izango baitira, erretiroa hartzeko adinera arte jardunean jarraitu izan balute jasoko zituzketenak baino. Kalte-ordain horiek emateko ondoren ezarritako kopuruak erabiliko dira. Hori dena horrela izan dadin, erretiroa hartu nahi den eguna baino hilabete lehenago egin behar da beti eskabidea.

Kalte-ordaina zenbatekoa izango den eskala honen arabera kalkulatu da:

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 Ptas. por los daños causados a terceros, con un sublímite de 200 millones de PTA cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

CAPÍTULO II ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 41.— Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

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

No obstante aquel personal que no optará por dicha fórmula, así como el personal no docente, tendrá 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.

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

Adina Hilabete-kopurua

60 urte	15	“
61 urte	12	“
62 urte	9	“
63 urte	6	“
64 urte	3	“

Nahitazko erretiroa hartzeko adina baino bost urte lehenago hartzen bada erretiroa, edo hortik gora, hobarria 15 hilabetekoa izango da.

Onorio ekonomikoak beti urtebetetze-egunetik aurrerakoak izango dira, egun horretatik aurrera urtebete gutxiago falta delako erretiroa hartzeko.

Kalte-ordaina osatzen duten hileko ordainketetako bakoitza, borondatezko erretiroa hartzen duenean interesatuari egokitutako urteko ordainsari gordinaren hamabirena izango da.

42. artikulua.— Norberaren tresnak erabiltzeagatik konpentsazioa hartzea.

Batzorde Parekideak aztertuko du nola konpentsatu (kalte-ordaina eta/edo aseguru ordainduta) irakas-kuntza-lanetan beren jabetzakoak diren tresnak erabiltzen dituzten langileei.

III. KAPITULUA

LANA BANATZEAREN ALDEKO NEURRIAK

43. artikulua.— Lanaldia nahita murriztea.

Lanaldia erdira edo heren batean murriztu ahal izango da, eta horrek ordainsari guztiak hein berean murriztea ekarriko du, baita hirurtekoak ere.

Lanaldia murrizten baldin bada, ezin izango da bestelako lanik egin (ordaindutakoa zein ordaindu gabekoa izanik ere) lanaldia murriztu den denbora tarte horretan. Lanaldia murriztea gutxienez urtebeterako eskatu beharko da. Baimen hori amaitzen den unetik, ezin izango da berriz ere beste bat eskatu hiru urte igaro artean.

44. artikulua.— Eszedentzia berezia.

Enpresan gutxienez bost urte daramatzan langileak borondatezko eszedentzia berezia eskatu ahal izango du, eta lanpostua gordeko diote zerbitzuak eskaintzen dituen zentro berean. Eszedentzia hori gutxienez sei hilabetekoa izango da -jarraian hartuta-, eta urtebetekoa gehienez ere. Hori horrela izanik, irakasleen kasuan eszedentzia hori ikasturte osoa edo 6 hilabeteko epe hauen artekoa izango da: abuztutik urtarrilera edo otsailetik uztaileira.

Langileak eszedentzia mota hau berriz ere hartu ahal izateko, aurrekoa hartu zuenetik bost urte igaro beharko dira gutxienez.

Edad N.º mensualidades

60 años	15	“
61 años	12	“
62 años	9	“
63 años	6	“
64 años	3	“

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación de la edad de jubilación forzosa, la prima será de 15 mensualidades.

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.

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 42.— Compensación por utilización de instrumentos propios.

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

CAPÍTULO III

MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

Artículo 43.— Reducción voluntaria de jornada.

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 44.— 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. Así, en el caso del personal docente, esta figura se materializará mediante una excedencia por curso escolar completo o por 6 meses, debiendo coincidir en este último caso con alguno de los siguientes períodos: agosto-enero o febrero-julio.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

BOSGARREN TITULUA
BIRZIKLATZEA, PRESTAKUNTZA ETA
EUSKALDUNTZEA

45. artikulua.— Birziklatzea eta euskalduntzea.

Kontserbatorioetako irakasleak birziklatu eta hobetzea bultzatuko du Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, eta horretarako, irakasle horiek Sailak antolatuko eta finantzatzeko ikastaroetan parte hartuko dute.

46. artikulua.— Euskalduntzea.

Hitzarmen honen baitako irakasleak euskalduntzea bultzatuko da, eta horretarako, euskalduntzeko antolatuko diren ikastaroetan parte hartuko dute irakasle horiek. Ikastaroetan parte hartzeko eskabideei, onartzeko irizpideei eta jarraipenari dagokionez, IRALE zerbitzuak ezarritako jarduteko arauak bete beharko dira.

Kontserbatorioetan irakasleak ez diren langileak euskalduntzeko dagokionez, Hezkuntza Saila bidea urratzen saiatuko da, langile horiek EAEko administrazio orokorreko langileak euskalduntzeko sisteman sartzeko aukera izan dezaten. Sistema horrek ez baldin badu balio, dituen ezaugarriengatik, administrazioak beste sistema bat bermatu beharko du.

SEIGARREN TITULUA
LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA

47. artikulua.— Laneko osasuna eta segurtasuna.

Seigarren titulu honetako gaiak Sailaren eta sindikatuen artean Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren baitako langile guztientzat sinatuko den arlo arteko mahaian erabakitakoaren baitan geratuko dira, azaroaren 8ko 31/1995 Legeaz eta hori garatzen duten arauak (lege hori laneko arriskuei aurre hartzeko da).

ZAZPIGARREN TITULUA
SINDIKATUEN EKINTZA

48. artikulua.— Sindikatuen jardura.

Ondorengo akordioan esaten dena bete beharko da: «Sindikatuen eskubideei eta sindikatuen jarduerari buruzko esparru-akordioa».

Ordezkoen zerrendetan ordezkapenak egiteko jendea dagoen artean, sindikatuko lanetarako orduak erabiltzea zentrotik alde egiten dutenei sindikatuko kontuetarako, eta gutxienez egun osorako alde egiten baldin badute, ordezkaria jarriko zaiela bermatuko du hezkuntza-administrazioak, baina lau egun natural lehenago behintzat eman beharko da horren berri.

Sindikatuetako liberatu guztiak, egoera administratiboari dagokionez, zerbitzu aktiboan egongo dira ondorio guztietarako.

49. artikulua.— Batzarrak.

TÍTULO QUINTO
RECICLAJE, FORMACIÓN Y
EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 45.— Reciclaje y Formación.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá el reciclaje y perfeccionamiento del colectivo docente de los conservatorios, mediante la participación del mismo en cursos organizados y financiados por el mismo.

Artículo 46.— Euskaldunización.

Se promoverá la euskaldunización del colectivo docente acogido a este Convenio, mediante la participación del mismo en los cursos que a tal efecto se establezcan. En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento que fije el Servicio IRALE.

El Departamento de Educación buscará fórmulas de acceso del personal no docente de este colectivo al sistema de euskaldunización del personal de la Administración General de la CAPV, garantizando un sistema alternativo si aquél -por su naturaleza- no fuera extensible a este colectivo.

TÍTULO SEXTO
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 47.— Salud y Seguridad en el trabajo.

Los contenidos de este Título Sexto -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.

TÍTULO SÉPTIMO
ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48.— Actividad sindical.

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

Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.

Se reconoce que todos los liberados sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos.

Artículo 49.— Asambleas.

Langileek eskubidea izango dute ikastetxeetan batzarretan biltzeko, baina lanorduetatik kanpo eta irakaskuntzako lana eta beste zerbitzuen lana oztopatzen ez den artean eta indarrean dagoen legediak dioena beteta.

Zentroko zuzendariari batzarraren berri eman behar ko zaio, garaiz, eta gai-zerrendan zein gai egongo diren jakinaraziko zaio, baita ikastetxeak ez diren zein pertsonak parte hartuko duten ere.

ZORTZIGARREN TITULUA HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

50. artikulua.— Hutsegiteak.

Hitzarmen honen baitako lan-kontratuko langileen kasuan, hiru eratako hutsegiteak zehaztu dira: arinak, larriak eta oso larriak.

Hauek dira hutsegite arinak:

- Hogeita hamar eguneko epean, lanpostura berandu iristea hiru aldiz, zuritzeko arrazoirik gabe.

- Hogeita hamar eguneko epean, egun batez lanera joan gabe geratzea, zuritzeko arrazoirik gabe.

- Klasea ordua bete baino lehen amaitzea, hilean bi aldira arte, zuritzeko arrazoirik izan gabe.

- Zuritzeko arrazoi bat izanda lanera joaten ez denean, baja behar den garaian ez erakustea, horretarako arrazoi nabarmenik egon gabe.

- Utzikieriaz aritzea notak emateko orduan —horretarako egunak errespetatu gabe—, asistentzia zaintzeko orduan eta ikasleen diziplina zaintzeko orduan.

- Bizilekua aldatu izanaren berri ez ematea aldaketa egin eta hilabete igaro baino lehen.

Hutsegite larriak izango dira:

- Hogeita hamar eguneko epean, lanpostura berandu iristea hiru aldiz baino gehiago baino hamar baino gutxiagotan, zuritzeko arrazoirik gabe.

- Hogeita hamar eguneko epean, egun bat baino gehiagotan baino lau baino gutxiagotan lanera joan gabe geratzea, zuritzeko arrazoirik gabe.

- Indarrean dagoen legediaren arabera dituen irakaskuntzako betebeharrak ez betetzea.

- Zentroan bertan lankideekin eztabaidan aritzea jendearen aurrean, eta horrela irakasle baten irudia mespretxatzea ikasleen aurrean.

- Ikasleren bati edo ikaslearen familiartekoei errespeterik ez izatea, nabarmen.

- Hutsegite arinen bat berriz egitea 60 eguneko epean.

Oso hutsegite larriak izango dira:

Se garantiza el derecho de los/as trabajadores/as, a reunirse en asamblea en los centros, 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 correspondiente centro que vayan a asistir a la asamblea.

TÍTULO OCTAVO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 50.— Faltas.

Para el personal laboral afectado por este Convenio, se establece tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.

- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.

- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en 30 días.

- No cursar el tiempo oportuno la baja cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

- No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.

- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.

- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.

- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.

- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

Son faltas muy graves:

– Hogeita hamar eguneko epean, lanpostura berandu iristea bederatziz aldiz baino gehiagotan, zuritzeko arrazoirik gabe.

– Hogeita hamar eguneko epean, hiru egun baino gehiagotan lanera joan gabe geratzea, zuritzeko arrazoirik gabe.

– Irakaskuntzako eginkizunei jaramonik ez egitea behin eta berriz, zuritzeko moduko arrazoirik izan gabe.

– Errespetu falta larria eta hitzez edo ekintzez tratatu txarrak eragitea ikastetxeko hezkuntza komunitateko edozein kideri.

– Indarrean dagoen legediaren arabera dituen irakaskuntzako betebeharrak ez betetzea, modu larrian.

– Berriz ere hutsegite larriren bat egitea, lehenengo hutsegitea egin eta sei hilabete igaro aurretik egiten baldin bada.

Langileen hutsegiteek ondorengo epeen ostean preskribituko dute: hutsegite arina baldin bada, hamar egun igarota; larria baldin bada, hamabost egun igaro ostean, eta oso larria baldin bada, berrogeita hamar egun igaro eta gero, kasu guztietan administrazioak hutsegitearen berri izan duenetik zenbatzen hasita; dena den, eta kasu guztietan, hutsegiteak 6 hilabete igaro ostean preskribituko du.

51. artikulua.– Zigorrak.

Honelakoak izango dira zigorrak:

Hutsegite arina bada: ahoz kontu hartzea; behin eta berriz gertatu bada, idatziz kontu hartzea.

Hutsegite larria bada: idatziz kontu hartzea; ez bada lehenengo aldia, lan eta soldata gabe geratuko da bost egunetik hamabost egunera arteko tartean, eta dena delakoaren espedientean horren berri jasoko da.

Hutsegite oso larria bada: lan eta soldata gabe geratuko da 16 egunetik 30 egunera arteko tartean; lanetik kanporatzeko arriskuaz ohartaraziko zaio eta lana eta soldata galtzeko aukera ere egongo da; lanetik kanporatzea.

Langileari zigor guztien berri idatziz emango zaio, eta zigorra zerk eta noiz eragin zuen ere adieraziko zaio. Enpresa-komiteari edo langileen ordezkariari ere zigorraren kopia bidaliko zaie.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikorako akordioetan, hitzarmen hau indarrean dagoen artean, hobekuntzaren bat lortzen bada ondorengo gaietan, hau da, lizentzia edo baimenetan, aurrerakinetan, nomina aurreratzeari dagokionean, bizitza-aseguruetan, istripu eta erantzukizun zibilean, eta borondatezko erretirorako kalte-ordainetan, berehala ezarriko dira arlo honetan ere, eta ondorio berak izango ditu.

– Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.

– Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.

– El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

– Las faltas graves de respeto y los malos tratos de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

– El grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

– La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Administración tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 51.– Sanciones.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa o delegado de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Cualquier mejora sobre lo establecido en el presente convenio que se recoja en los acuerdos para el sector docente público no universitario del período de aplicación del presente convenio y que se refiera a licencias y permisos, anticipos, adelantos de nómina, seguros de vida, accidente y responsabilidad civil, indemnizaciones por jubilación voluntaria, serán de aplicación inmediata y con los mismos efectos.

Bigarrena.— Gasteizko «Jesus Guridi» ikastetxeko irakaskuntzaz kanpoko langileek baldintza onuragarriago bat mantenduko dute: langileren batek erretiroa hartzean edo erabateko ezintasun iraunkorra onartzen zaioanean (horrela Sailarekin duen kontratu bidezko lotura eten egingo litzateke) hamabost urteko edo gehiagoko antzinatasuna baldin badu zentroan, sari hau jasoko du: hiru hilabete aparteko ordainsaria eta beste hilabete bat gehiago lehen hamabostez gainera duen bosturteko bakoitzeko.

I. ERANSKINA

ORDAINSARIAK IRAKASLEAK

«Musika eta arte eszenikoetako irakasleek» izango duten soldata-sistemaren bidez, ordainsarien kontzeptuak zentzuz diren alde batera utzita, orain arte izandako ordainsariak bigarren hezkuntzako irakasleen kidegokoekin parekatzea lortuko dute.

Hori horrela izanik, hauek dira 2000. urterako ordainsariak:

	LANSARIA	ANTZINATASUNA
Musika eta arte eszenikoetako irakaslea	4.504.348	95.369

	SALARIO	ANTIGÜEDAD
<i>Profesor de música y artes escénicas</i>	4.504.348	95.369

6 urte baino gehiagoko antzinatasuna duten lan-kontratuko langile finkoek 11.838 pezeta eskuratuko dituzte hilabete bakoitzeko, urtean 12 hilabetez, hain zuzen ere dedikazio bereziko osagarriaren lehen gradu gisa.

Aurreko guztia hala bada ere, kontserbatorioek egoera berezia izan dutenez, zenbait langilek tauletan ageri diren kopuruak baino handiagoak eskuratzen dituztela eta, 2000. urtean 1999.aren alderatuta izango duten igoera %2koa baino ez da izango.

Segunda.— El personal no docente del centro «Jesús Guridi» de Vitoria-Gasteiz mantendrá como condición más beneficiosa 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 (extinguiendo así la relación contractual con el Departamento) tuvieran quince años de antigüedad en el mismo.

ANEXO I

RETRIBUCIONES PERSONAL DOCENTE

El personal de la categoría «Profesor de música y artes escénicas» mantendrá un régimen retributivo que permita – con independencia de los conceptos retributivos- la equiparación de sus retribuciones con las de los funcionarios del cuerpo de Profesor/a de Enseñanza Secundaria.

Así las retribuciones que se establecen para el año 2000, son:

El personal laboral fijo con más de 6 años de antigüedad percibe además 12 mensualidades a razón de 11.838 PTA, en concepto de primer grado del componente de especial dedicación.

No obstante todo lo anterior dada la realidad diferenciada de los conservatorios, los trabajadores que cuenten con retribuciones reales que exceden de las tablas, experimentarán en el año 2000 únicamente un incremento sobre sus retribuciones de 1999 de un 2%.

IRAKASLE EZ DIREN LANGILEAK

	LANSARIA	ANTZINATASUNA
«Donostia» - Donostia		
Administrari laguntzailea	3. 032. 694	56. 506
Liburutegiko laguntzailea	3. 032. 694	56. 506
«Jesús Guridi»- Gasteiz		
Idazkari/administratzailea	5. 724. 428	95. 369
Liburuzaina	4. 193. 818	95. 369
Mantenimenduko teknikaria	3. 708. 676	95. 369
Administraria	3. 199. 105	77. 239
Mantenimenduko ofiziala/Mandataria	3. 157. 524	77. 239

PERSONAL NO DOCENTE

	SALARIO	ANTIGÜEDAD
«Donostia» - Donostia-San Sebastián		
Auxiliar Administrativo	3. 032. 694	56. 506
Ayudante de biblioteca	3. 032. 694	56. 506
«Jesús Guridi»- Vitoria-Gasteiz		
Secretario-Administrador	5. 724. 428	95. 369
Bibliotecario	4. 193. 818	95. 369
Técnico mantenimiento	3. 708. 676	95. 369
Administrativo	3. 199. 105	77. 239
Oficial mantenimiento/ordenanza	3. 157. 524	77. 239

**LURRALDE ANTOLAMENDU,
ETXEBIZITZA
ETA INGURUGIRO SAILA**
Zk-1444

AGINDUA, 2000ko azaroaren 22koa, Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro sailburuarena, Jose María Jiménez jaunak SD1-00126/98 espedientearen jarritako berraztertzeko errekurtsoa ebazteko dena.

1.— Jarduera hauek 1998ko urtarrilaren 13an José María Jiménez jaunak Lurralde Antolamendu, Etxebizitza eta Ingurugiro Sailak Etxebideren bidez eskaintako babes ofizialeko etxebizitza bat eskatu zuenean hasi ziren.

**DEPARTAMENTO DE ORDENACIÓN
DEL TERRITORIO, VIVIENDA
Y MEDIO AMBIENTE**
Nº-1444

ORDEN de 22 de noviembre de 2000 del Consejero de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente del Gobierno Vasco por la que se resuelve el recurso de reposición interpuesto por D. José María Jiménez Jiménez en el expediente SD1-00126/98.

1.— Las presentes actuaciones tienen su origen en solicitud formulada, con fecha 13 de enero de 1998, D. José María Jiménez Jiménez, solicitud de acceso a una de las viviendas de protección oficial ofertadas por el Departamento de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente a través de Etxebide.