

Bestelako Xedapenak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

5281

EBAZPENA, 2007ko maiatzaren 22koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena. Honen bidez ebazten da Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Ekinenezko Ikastetxeen hitzarmen kolektiboa (2006-2007 urtetarako) erregistratu, gordailatu eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 8602645).

AURREKARIAK

Lebenengoa.— 2007ko apirilaren 13an aurkeztu zen Zuzendaritza honetan aipatutako hitzarmen kolektibori buruzko derrigorrezko dokumentazioa, Enpresen ordezkariak sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2007ko apirilaren 3an sinaturik.

Bigarrena.— 2007ko apirilaren 27an jakinarazi zitzaion Zuzendaritza honi espedientearen izapidetzea eteteko eskabidea, aipatutako hitzarmenaren testuan hainbat akats aurkitu zirelako. Akats horiek maiatzaren 8an zuzendu ziren.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lebenengoa.— Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Legegitzaiko Errege Dekretua, martxoaren 29ko BOEn argitaratua) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f) artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren egitekoen eta organoen egitura ezartzen duena (2005-10-27ko EHAA)- xedatutakoaren arabera, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981-04-02ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretua (1981-06-06ko EBO) -hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- xedatutakoaren ildotik.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

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

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

5281

RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2007, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007 (código de convenio n.º 8602645).

ANTECEDENTES

Primero.— El día 13 de abril de 2007 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 3 de abril de 2007, por la representación de las Empresas y las Organizaciones Sindicales, en representación de las y los trabajadores.

Segundo.— Con fecha 27 de abril de 2007, se comunicó a esta Dirección la solicitud de suspensión de la tramitación del expediente, toda vez que se habían observado diversos errores en la redacción del texto de convenio. Tales errores fueron subsanados con fecha 8 de mayo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

Bigarrena.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2007ko maiatzaren 22a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO GIZARTE
EKIMENEZKO IKASTETXEEN
2006-2007RAKO HITZARMEN
KOLEKTIBOA

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA
EREMUAK

1. artikulua.— Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Araba, Gipuzkoa eta Bizkaiko lurralde historikoetan aplikatuko da.

2. artikulua.— Jardute-eremua.

Euskal Autonomia Erkidegoan kokaturiko gizarte-ekimenezko ikastetxeentzat izango da hitzarmena, zehazki, jardueratzat unibertsitatez kanpoko irakaskuntza arautua dutenentzat.

Irakaskuntza ez arautua ematen duten eta hitzarmen honetan sartzen ez diren enpresak eta sektoreak hitzarmen honi atxiki dakizkioke, betiere Langileen Estatu-tuko 92. artikuluan zehazten denaren arabera.

Musika Eskolek hitzarmen honen eranskin bat negoziatu ahal izango dute, eta bertan, batetik, euren espezifikotasunak jasoko dira, eta, bestetik, soldata-taulak eta asteko eta urteko lanaldiak. Hitzarmen honek indarrean dirauela, aipatu eranskinaren gainean akordiorik lortu ezker, jaso egingo da.

Hitzarmen honen eremutik kanpo geratzen dira bai ikastolak, bai eta erlijiosoak eta abadeak prestatzeko helburua duten ikastetxeak ere.

3. artikulua.— Langileak.

Hitzarmen honek lan-kontratuaz ikastetxe batean besterentzako lanean diharduten langile guztiengan izango du eragina, betiere ikastetxeok hitzarmen honen eremuan sartzen badira.

Martxoaren 10eko 8/1980 Legearen (Langileen Estatutua) 2.1. artikuluan aipatutako langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile eta horien balioki-deak direnak ere hitzarmen honetatik kanpo uzten dira.

4. artikulua.— Iraupena.

Alderdiek hitzarmena izenpetzen duten eguna edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den eguna edozein izanda ere, Hitzarmena 2006ko ur-

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

En Vitoria-Gasteiz, a 22 de mayo de 2007.

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

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE
ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE
LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO
2006-2007

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
ÁMBITOS

Artículo 1.— Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará en los Territorios históricos de Álava, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2.— Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los centros de Enseñanza de iniciativa social ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco que tengan como actividad la de Enseñanza Reglada no universitaria.

Empresas y/o sectores no incluidos en el ámbito de este convenio que impartan enseñanza no reglada, podrán adherirse a este convenio en los términos del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

Quedan excluidos del ámbito del presente convenio los centros reconocidos como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3.— Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza incluido en el ámbito del presente convenio.

Quedan excluidos del presente convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y quienes desempeñen labores de director-gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4.— Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el convenio iniciará su vigencia el día 1 de ene-

tarrilaren leian jarriko da indarrean eta 2007ko abenduaren 31 arteko iraupena edukiko du; aldi hori, hala ere, espresuki, behin-behingo eta halabeharrez luzatuko da, 2008ko hitzarmena indarrean jarri arte.

Hitzarmen honek 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera edukiko ditu ekonomia-ondorioak.

II. KAPITULUA HITZARMENA ETETEA, BERRAZTERTZEA ETA LUZATZEA

5. artikulua.— Luzatzea.

Hitzarmena urtero luzatuko da 2007ko abenduaren 31tik aurrera, ordezkotza duten alderdietako edozeinek hitzarmenaren indarraldia edo luzapena bukatu baino gutxienez bi hilabete lehenago hitzarmena etetea berriaz eskatzen ez badu.

6. artikulua.— Etetea.

Hitzarmena behar den moduz eta denboraz etenda, hau izenpetzen duten alderdiek beren hitza ematen dute, hurrengo hitzarmenaren Negoziazio Batzordea hitzarmenaren edo luzapenaren amaiera-eguna baino hilabete lehenago -gehenez ere- eratzeko.

III. KAPITULUA DIZIPLINA ETA LANAREN ANTOLAKUNTZA

7. artikulua.— Lanaren antolakuntza.

Diziplina eta laneko antolakuntza ikastetxearen titular den erakundearen berriazko ahalmena da. Horiek, diziplina eta antolakuntza alegia, Euskal Autonomia Erkidegoko irakaskuntza pribatuko ikastetxeetan aplikatzeko indarrean dauden xedapenetan agindutakora egokitu beharko dira.

IV. KAPITULUA INTERPRETATZEKO BITARIKO BATZORDEA

8. artikulua.— Eratzea.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzeko, birtartekaritzza egiteko eta arbitraje eta segimendu lanak egiteko Bitariko Batzorde bat eratuko da. Beraren erabakiak lotesleak izango dira; bilera guztien akta jaso beharko da, landutako gaiak artxiboan sartu eta erregistroan jasota utzi beharko dira.

9. artikulua.— Kideak.

Batzordea, patronalaren elkarte eta erakundeetako 6 kidek eta sindikatuen izenean beste 6 kidek osatuko dute. Esan behar da patronalaren elkarrekin eta sindikatuetatik Hitzarmena izenpetzen dutenak besterik ez direla izango eta batzuek eta besteek, gutxienez ere, postu bana izango dutela Batzordean.

ro de 2006 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2007, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del convenio correspondiente al año 2008.

Los efectos económicos de este convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2006.

CAPÍTULO II DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.— Prórroga.

El presente convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2007 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.— Denuncia.

Denunciado en forma y tiempo tal el convenio, las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del convenio o de la prórroga.

CAPÍTULO III DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.— Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza privada de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

CAPÍTULO IV COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

Artículo 8.— Constitución.

Se constituirá una Comisión Interpretativa Mixta para la interpretación, la mediación, el arbitraje y el seguimiento de lo establecido en el presente convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

Artículo 9.— Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

10. artikulua.– Egitekoak.

Batzordeak eginkizun hauek edukiko ditu:

- a) Hitzarmen honetan erabakitakoa interpretatzea.
- b) Hitzarmen honetan zehazten diren beste guztiak.

11. artikulua.– Funtzionamendua.

Batzordeak bere jarduerarako arautegi berezia prestatuko du ondorengo oinarri-irizpideak kontutan hartuta:

1.– Batzordea hitzarmen hau izenpetu eta hurrengo 8 egun naturalen barruan eratuko da.

2.– Lehendakaritzan eta idazkaritzan batzordearen barruan aukeratzen diren batzordekideek jardungo dute.

3.– Erabakiak baliodunak izateko, alderdi bakoitzeko gutxienez launa kide biltzean emango da eratutzat Batzordea, beti ere horiek alderdi bakoitzeko botoen % 50 gutxienez ordezkatzan badute.

4.– Erabakiak boto kualifikatuz eta erakundeen ordezkaritza ofizialaren arabera hartuko dira; erabakiak hartzeko, % 50ek onartu beharko ditu, bai enpresariari aldetik eta bai langileen ordezkariaren aldetik.

5.– Mahaiburua izango da Batzorderako deiak egingo dituen; hori ezean, bi alderdietako edozeinek egingo ditu.

6.– Ebazpenen berri emateaz idazkaria arduratuko da.

II. TITULUA

LANGILEAK

I. KAPITULUA
LANGILEEN SAILKAPENA

12. artikulua.– Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileak, zer nolako titulazioa daukaten eta zer nolako ikastetxean lan egiten duten kontuan hartuta, hiru taldetan sailkatuko dira:

- * 1. taldea: irakasleak.
- * 2. taldea: irakasle ez diren langileak.
- * 3. taldea: Haur-hezkuntzako 1. zikloko irakasleak.

1. taldea: irakasleak.

1.1.– Haur Hezkuntzako 2. zikloa eta Lehen Hezkuntza:

1.1.1.– Irakaslea.

1.2.– DBHko 1. zikloa.

1.2.1.– Irakaslea.

Artículo 10.– Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

- a) Interpretar lo acordado en este convenio.
- b) Todas aquellas otras que se señalen en el presente convenio.

Artículo 11.– Funcionamiento.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

1.– La constitución de la comisión se hará dentro de los 8 días naturales siguientes a la firma del presente convenio.

2.– Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.

3.– Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, 4 miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.

4.– Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.

5.– Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.

6.– El secretario se encargará de comunicar las decisiones.

TÍTULO II

DEL PERSONAL

CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 12.– El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en tres grupos:

- * Grupo 1: Personal docente.
- * Grupo 2: Personal no docente.
- * Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo.

Grupo 1: Personal docente.

1.1.– Educación Infantil 2.º Ciclo y Primaria:

1.1.1.– Profesor/a.

1.2.– 1.º Ciclo de ESO:

1.2.1.– Profesor/a.

- 1.3.– DBHko 2. zikloa eta Batxilergoa.
1.3.1.– Irakaslea.
- 1.4.– Erdi mailako eta goi mailako prestakuntza-zikloak eta gizarte-garantiako moduluak, hastapen profesionalerako ikastetxeak eta zereginen ikaskuntzarako gelak:
- 1.4.1.– Irakasle titularra.
1.4.2.– Alboko irakaslea edo agregatua.
1.4.3.– Irakasle espezialista.
- 1.5.– Hezkuntza berezia.
1.5.1.– Irakasle titularra.
- 1.6.– Helduen hezkuntza iraunkorra:
1.6.1.– Irakasle titularra.
1.6.2.– Alboko irakaslea edo agregatua.
- 1.7.– Beste langile batzuk:
1.7.1.– Hezkuntzako orientatzailea.
1.7.2.– Curriculum-ez kanpoko hezkuntza-jarduere-tako irakaslea.
1.7.3.– Instruktoarea.
1.7.4.– Monitorea.
1.7.5.– Hezitzailea.
- 1.8.– Kategoria funtzional-tenporalak.
1.8.1.– Zuzendaria.
1.8.2.– Zuzendariordea.
1.8.3.– Ikasketa-burua.
1.8.4.– Saileko burua, mintegiko burua, ziklo edo arloko koordinatzailea.
- Irakasleen aldi baterako jarduketako kategoriak, lanaldiak eta berariazko lansari-osagarriak, egiteko horrek irauten duen artean mantenduko dira.
2. taldea: irakasle ez diren langileak.
- 2.1.– Irakasle ez diren langile tituludunak:
2.1.1.– Goi mailako tituludunak: pedagogian, medikuntzan, zuzenbidean ...eta abarretan lizentziatuak; kaperaua, arima zuzendaria, bibliotekaria, e.a.
2.1.2.– Erdi mailako tituludunak: erizaintzan, gizarte Lanean, gizarte hezkuntzan diplomatuak. Gizarte laguntzailea, logopeda, fisioterapeuta, gizarte eta hezkuntza dinamizatzailea, e.a.
2.1.3.– Beste titulu batzuk: Hezkuntza Bereziko laguntzailea..
- 2.2.– Administrazio langileak:
2.2.1.– Administrazio langile edo idazkaritzako burua.
2.2.2.– Bulegoburua.
2.2.3.– Ofiziala. Kontularia.
2.2.4.– Merkataritzako agentea.
2.2.5.– Harreragilea.– Telefonozaina.
2.2.6.– Laguntzailea.
2.2.7.– Ikastuna. Izangaia.
- 2.3.– Langile laguntzaileak:
2.3.1.– Ikasleen begiralea.
- 2.4.– Zerbitzu Orokorretako langileak:
2.4.A.– Atezaintza eta zainketarako langileak.
2.4.A.1.– Etzezaina.
2.4.A.2.– Atezaina.

- 1.3.– 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato:
1.3.1.– Profesor/a.
- 1.4.– Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, Centros de Iniciación Profesional y Aulas de Aprendizaje de Tareas:
- 1.4.1.– Profesor/a titular.
1.4.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
1.4.3.– Profesor/a especialista.
- 1.5.– Educación Especial:
1.5.1.– Profesor/a titular.
- 1.6.– Educación Permanente de Adultos:
1.6.1.– Profesor/a titular.
1.6.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.7.– Otro Personal:
1.7.1.– Orientador educativo.
1.7.2.– Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.
1.7.3.– Instructor/a.
1.7.4.– Monitor/a.
1.7.5.– Educador/a.
- 1.8.– Categorías funcionales-temporales:
1.8.1.– Director/a.
1.8.2.– Subdirector/a.
1.8.3.– Jefe/a de estudios.
1.8.4.– Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.
- Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.
- Grupo 2: Personal no docente.
- 2.1.-Personal titulado no docente:
2.1.1.– Titulados superiores: Licenciados/as en pedagogía, medicina, derecho, etc. Capellán, Director espiritual, Bibliotecario/a, etc.
2.1.2.– Titulados medios: Diplomados/as en enfermería, Trabajo social y Educación social. Asistente social, Logopeda, Fisioterapeuta, Animador socio-educativo, etc.
2.1.3.– Otros Titulados: Auxiliar de Educación Especial.
- 2.2.-Personal de administración:
2.2.1.– Jefe/a de administración o de secretaría.
2.2.2.– Jefe/a de negociado.
2.2.3.– Oficial. Contable.
2.2.4.– Agente Comercial.
2.2.5.– Recepcionista. Telefonista.
2.2.6.– Auxiliar.
2.2.7.– Aprendiz/a. Aspirante.
- 2.3.– Personal auxiliar:
2.3.1.– Cuidador/a de alumnos.
- 2.4.– Personal de servicios generales:
2.4.A.– Personal de portería y vigilancia:
2.4.A.1.– Conserje.
2.4.A.2.– Portero/a.

- 2.4.A.3.– Zaindaria. Gauzaina.
 2.4.A.4.– Ikastuna.
- 2.4.B.– Garbiketa zerbitzuko langileak:
 2.4.B.1.– Gobernaria.
 2.4.B.2.– Garbiketa-zerbitzuko langilea.
 2.4.B.3.– Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea.
 2.4.B.4.– Ikastuna.
- 2.4.C.– Sukaldeko langileak:
 2.4.C.1.– Sukaldeko burua.
 2.4.C.2.– Sukaldaria.
 2.4.C.3.– Sukaldari laguntzailea.
 2.4.C.4.– Jantokiko langilea.
 2.4.C.5.– Ikastuna.
- 2.4.D.– Mantenimenduko eta ofizio orokorretako langileak:
 2.4.D.1.– Ofizioetako 1. ofiziala.
 2.4.D.2.– Ofizioetako 2. ofiziala.
 2.4.D.3.– Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea.
 2.4.D.4.– Ikastuna.
- 2.4.E.– Gidariak:
 2.4.E.1.– 1. maila bereziko gidaria.
 2.4.E.2.– 2. mailako gidaria.
3. taldea: Haur-hezkuntzako 1. zikloko irakasleak.
- 3.1.– Maisua.
 3.2.– Goi mailako teknikaria.
 3.3.– Laguntzailea.

Hitzarmeneko Interpretatzeko Bitariko Batzordeak hitzarmen honetan jasotzen ez diren kategoría guztiak homologatuko ditu.

13. artikulua.– Lanpostuak betetzea.

Lehenago zehazturiko mailak aipamenezkoak dira eta ez dira denak horniturik egon behar, ikastetxearen izaerak edo haren jardunaren ondoriozko beharrek hala eskatzen ez badute eta indarrean dauden legezko xedapenek irakaskuntza-maila, gradu edota mota bakoitzerako postu horiek eskatzen ez badituzte behintzat.

14. artikulua.– Kategoriak definitzea.

Kategoriaren definizioak hitzarmen honen zati den II. eranskinean daude jasota.

II. KAPITULUA
 LANGILEAK KONTRATATZEA

15. artikulua.– Kontratu motak.

Ikastetxeetan hutsik dauden lanpostuak betetzeko, denbora muga jakinik gabeko kontratuak egingo dira, legeak esaten dituen kasuetan salbu. Iraupen jakineko kontratuak kasu hauetan egin daitezke:

- 2.4.A.3.– Guarda. Sereno.
 2.4.A.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.B.– Personal de limpieza:
 2.4.B.1.– Gobernante/a.
 2.4.B.2.– Empleado/a de servicio de limpieza.
 2.4.B.3.– Empleado/a de costura, lavado y plancha.
 2.4.B.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.C.– Personal de cocina:
 2.4.C.1.– Jefe/a de cocina.
 2.4.C.2.– Cocinero/a.
 2.4.C.3.– Ayudante de cocina.
 2.4.C.4.– Empleado/a de servicio de comedor.
 2.4.C.5.– Aprendiz/a.
- 2.4.D.– Personal de mantenimiento y oficios generales:
 2.4.D.1.– Oficial 1.ª de oficios.
 2.4.D.2.– Oficial 2.ª de oficios.
 2.4.D.3.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
 2.4.D.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.E.– Conductores:
 2.4.E.1.– Conductor/a de 1.ª especial.
 2.4.E.2.– Conductor/a de 2.ª.
- Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo.
- 3.1.– Maestro/a.
 3.2.– Técnico superior.
 3.3.– Asistente.

La Comisión Interpretativa Mixta del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este convenio.

Artículo 13.– Provisión de plazas.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14.– Definición de categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el anexo II que forma parte de este convenio.

CAPÍTULO II
 CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 15.– Clases de contratos.

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

a) Lan nahiz zerbitzu jakinetarako. Ezin izango dira horrelako kontratuak egin, enpresaren etengabeko jardueraren barruan sartzen diren lanak egiteko.

b) Ikastetxean behin-behingo, noizean behin, zein aldian-aldian egin beharreko zerbitzuetarako.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langile finkoak ordezkatu beharra dagoenean; horrelakoetan, ordezkaturiko langilearen izena eta ordezkatzearen zergatia jasota utzi beharko dira.

d) Indarrean dauden legeek aldi jakinerakotako uzten dituzten beste kasu guztietan. Horrelako kasuetarako, gutxienezko iraupena ikasturtearen azkenera (abuztuaren 31) artekoa izango da.

Ikasturte osorako irakasleak eta hezkuntza-laguntzako espezialistak kontratatzen direnean, 365 eguneko iraupena bermatuko zaie.

Lan-pilaketagatik egiten diren kontratuak 12 hilabetera arte luza daitezke, ikastetxean lehen aldiz lan egiten dutenak kontratatzen badira.

Hitzarmen honetako baldintzak beraren esparruan lanean ari diren langile guztiek bete beharrekoak dira, erabilitako kontratazio-mota, adina zein sexua gorabehera.

16. artikulua.– Legezko betekizunak.

Denbora jakinerako lan-kontratuak idatziz eta lau aletan egin beharko dira; alderdi bakoitzak ale bana jasoko du, hirugarren alea, berriz, eskuduntzadun erakundearen esku geratuko da eta laugarrena langileen ordezkarien esku, indarrean dauden legeek diotenaren arabera.

17. artikulua.– Kontratua finko bihurtzea.

Langile guztiak besterik gabe langile finko bilakatu dira, kontratazioan zehazturiko epea igaro eta kontratu berririk egin gabe edo aurrekoa luzatu gabe beren eginkizunetan baldin badihardute. Hori ez da beteko, lanaren izaera aldi baterakoa bada.

18. artikulua.– Aldi baterako Lan Enpresak. Eskueran jartzeko kontratuak.

Aldi Baterako Lan Enpresen zerbitzuak kontratatuz gero, hitzarmen honek eragiten dituen enpresek bermatu egingo dute beren eskueran jarritako pertsonak hitzarmen honetan kategoriaz ezberdinetarako ezartzen diren soldata eta lanaldi berberak izango dituztela. Aldi Baterako Lan Enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten eskueran jartzeko kontratuan berariaz jaso beharko da betebeharrak.

18. artikulua bis.– Haur hezkuntzako lehen zikloko laguntzaileak kontratatzea.

Kategoria horretako kontratazioak bakarrik egin ahal izango zaizkie hitzarmen honen eremuko ikastetxe batean 2006-2007 ikasturtea arte laguntzaile aritu diren langileei.

a) Para obra o servicios determinados. En ningún caso podrá celebrarse este tipo de contrato para trabajos que formen parte de la actividad permanente de la empresa.

b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.

d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

En el caso de contratos de personal docente y Especialistas de Apoyo Educativo para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajen por primera vez en el centro.

Las condiciones de este convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16.– Requisitos legales.

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la cuarta a disposición de los delegados de personal, según la legislación vigente.

Artículo 17.– Paso a contrato fijo.

Todos los/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18.– Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

Artículo 18 bis.– Contratación de asistentes en educación infantil primer ciclo.

La contratación para esta categoría sólo podrá hacerse con trabajadores que hayan prestado servicios como asistentes para un centro incluido en el ámbito de este convenio hasta el curso 2006-2007.

Ikastetxeek kontratatutako laguntzaileei erraztasunak emango dizkiete teknikari-kategoriako habilitazioa lortzeko titulua eskuratu dezaten. Ildo horretatik, patronalaren erakundeek ikastaroak sustatuko dituzte laguntzaileek beharrezko titulazioa eskuratu dezaten. Laguntzaileek beharrezko titulazioa eskuratu ondoren teknikari-kategoriara pasatuko dira.

III. KAPITULUA

LANGILEEN PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANGILEAK KARGUTIK KENTZEA

19. artikulua.– Langileak sartzea.

Hitzarmen honek barne hartzen dituen langileak lanean hasiko dira langileen eta ikastetxearen titularraren arteko aukerako kontratazio bidez.

20. artikulua.– Probaldia.

1.– a) Lanean sartu berri diren langile finko guztiek hitzarmen honetan haien lanbide-mailarako jarritako probaldia egin beharko dute, kontraktorik hitzartu ezean. Probaldi honen iraupena, gehienez ere, lau hilabetekoa izango da irakasle diren eta irakasle ez diren tituludun langileentzat, eta gainerakoentzat hamabost egunekoa. Honetarako ez da kontutan hartuko Lanerako Ezintasun Iragankorra (LEI).

b) Probaldian, bai langileak eta bai ikastetxearen titularrak lan-kontratu eten egin dezakete, aldeztatik jakinarazteko eperik gabe eta ordainsaririk jasotzeko eskubide barik.

c) Probaldia bukatutik, langilea ikastetxeko plantillan sartuko da; aldi hori ondorio guztietarako hartuko da kontuan.

21. artikulua.– Kontratu finkoetarako egunak zenbatzea.

Finko gisa kontratatu ez diren langileak finko izatera iritsiz gero, aurreko kontratuetan lan egindako egunak kontuan hartuko zaizkie bai probaldirako, bai ikastetxe horretako antzinatasunerako ere, baldin eta kontratuen arteko tartea hogeitau egun baliiodunekoa baino handiagoa izan ez bada edo tarte hori ikasturtearen bukaeraren eta hurrengoaren hasieraren arteko aldiarekin bat badator.

22. artikulua.– Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta mailan gora egitea.

Langileak lan-harremana iraungi izanagatik, ikastetxean zuen tokia utzitakoan gertatzen den egoera hartuko da hutsunetzat.

Ikastetxeetan hutsik dauden lanpostuak edo sortzen direnak, itundutako gelak gutxitu dituzten ikastetxeen araudiko irizpideen arabera eta Hezkuntza Hitzarmenaren Arautegiaren arabera beteko dira, horiek indarrean dauden artean.

1.– Irakasleen lanpostu hutsak.

Los centros facilitarán a los asistentes contratados la obtención del título que les habilite para la categoría de técnico. Las organizaciones patronales promoverá la realización de cursos para la obtención de la titulación correspondiente. Cuando el asistente obtenga la titulación requerida pasará a ostentar automáticamente la categoría de técnico.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 19.– Ingreso del personal.

El ingreso del personal comprendido en este convenio tendrá lugar por libre contratación entre el/la trabajador/a y el titular del centro.

Artículo 20.– Período de prueba.

1.– a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de IT.

b) Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como el titular del centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

c) Terminado el período de prueba, el/la trabajador/a, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

Artículo 21.– Cómputo de días para contratos fijos.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro los días trabajados en contratos anteriores celebrados sin solución de continuidad, con una interrupción no superior a veinte días hábiles o con una interrupción coincidente con el período comprendido entre el final del curso lectivo y el inicio del curso siguiente.

Artículo 22.– Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de conciertos educativos, durante la vigencia de los mismos.

1.– Vacante del personal docente.

Irakasleen goragoko mailetan gerta daitezkeen hutsuneak, ahal baldin bada, talde bereko beheragoko mailetako langileek beteko dituzte, gaitasuna, titulazioa, egokitasuna eta ikastetxe horretan duten antzintasuna kontuan hartuta.

Ikastetxearen titularraren iritziz, aurretik aipatutako baldintzak betetzen dituenik ez bada, aldian-aldian indarrean dauden legeen arabera beteko dira hutsuneak.

Hitzartutako mailetan, hutsuneak indarrean dauden legeen arabera beteko dira. Ikastetxeko eskola-kontseiluak, eskatutako gainerako betebeharrak betetzen dituzten ikastetxeko bertako langileei lehentasuna emango die, hutsune hori betetzeko eskea egin dutenen artean.

Elebiduna izateari ere lehentasuna eman dakioke hutsunea betetzera, euskalduntze-planean hala adierazita daukaten ikastetxeetan.

Haur Hezkuntzako 2. zikloko eta Lehen Hezkuntzako irakasle finkoek lehentasunezko eskubidea izango dute maila horietan gerta daitezkeen hutsuneak betetzeko, baldin eta eskatutako kalifikazioa eta toki horretan gutxienez bost urteko antzintasuna badituzte, eta beti ere lan-kontratuan zer kontratu mota den zehazten ez bada.

2.- Administrazioko langileen lanpostu hutsak.

Administrazioko langileen taldean gerta daitezkeen hutsuneak ondorengo irizpideei jarraiki beteko dira:

a) Administrazioaile, zuzkitaile eta bulegoburuaren hutsuneak, administrazioko zein idazkaritzako buruenak eta telefonozainaren lanpostua, titularrak izendapen askez izendatuko ditu.

b) Maila batean bost urtez lanean aritutako laguntzaileak ofizial izatera pasako dira, eta hutsunerik ez bada laguntzaile lanetan jarraituko dute ofizialaren lanari.

c) Ikastetxe batean bi urtetik gora lanean aritutako izangaiak besterik gabe laguntzaile-lanpostua betetzera pasatuko dira.

3.- Zerbitzu orokorretako langileen arteko hutsuneak.

Langile horien artean gertatutako hutsuneak, idatzati bereko hurrengo beheragoko mailako langileek beteko dituzte, beti ere bete beharreko lanpostuan jarduteko gaitasuna eta egokitasuna edukiz gero.

4.- Kontratazio berria edota hutsuneak sortzea.

Jende berria kontratatu behar izanez gero edota hutsunerik sortuz gero, eta lanpostu horiek plantillako langile finkoek betetzea ezinezkoa bada, aldi baterako zein lanaldi partzialeko edo antzeko kontratua duten langileek eta behin-behineko gisa kontraturik daudenek edukiko dute lehentasuna, beti ere ikastetxearen ti-

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

De no existir, a juicio del titular, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del centro, considerará con criterio preferencial a los/as trabajadores/as del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2.º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

2.- Vacantes entre el personal administrativo.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de administración o secretaria y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del titular.

b) Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

c) Los Aspirantes con más de dos años de servicio en el centro pasarán automáticamente a ocupar la plaza de Auxiliares.

3.- Vacantes entre el personal de servicios generales.

Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por los/as trabajadores/as de la categoría inmediata inferior del mismo apartado, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4.- Nueva contratación o producción de vacantes.

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del cen-

tularren iritziz egokiak badira eta probaldiko epea bete badute.

23. artikulua.– Lanpostua borondatez uztea.

a) Ikastetxearentzat egiten duen lana borondatez utzi nahi duen langileak ikastetxearen titularrari horren berri eman beharko dio, idatziz, aurrez jakinarazteko epeen barruan:

– Irakasleak eta irakasle ez diren langile tituludunak: hilabete.

– Gainerako langileak: 15 egun.

b) Langileak aurre-jakinarazpen hori esandako epeetan egiten ez badu, ikastetxearen titularrak, aurre-jakinarazpenean izandako atzerapen-egun bakoitzeko, langile horri likidaziotik bi eguneko lansaria kentzeko eskubidea izango du, aurrez jakinarazteko egun kopurua gainditu gabe.

Funtzionariotzara iristeko kasuak horretatik kanpo utziko dira. Egoera horretan dauden langileek zazpi eguneko epea edukiko dute, onartutakoen behin betiko zerrenda argitaratzen denetik hasita, aurre-jakinarazpena ikastetxearen titularrari egiteko.

c) Ikastetxeak aurre-jakinarazpena behar den epean eta eran jasotzen baldin badu, lan-harremana bukatzean dagokion likidazioa ordaindu beharko dio langileari. Egiteko hori betetzen ez bada, langileak eskubidea edukiko du likidazioa ordaintzean izandako atzerapen-egun bakoitzeko 2 eguneko soldata jasotzeko kalte-ordain modura, muga aurre-jakinarazpenerako egun kopurua izango dela.

d) Langile batek, borondatez, lan-harremana amaitutzat eta bere lan-eskubideak betetzat jotzen dueneko agiria, langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen edo sindikatuen esku egongo da bi laneguneko aldian, langilea aurka agertzen ez bada, behintzat.

III. TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, GAIXOTASUNAK,
BAIMENAK, EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA-
ETA BIRGAITZE-IKASTAROAK
ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA LANALDIA

24. artikulua.– Lan-egutegia.

Ikasturtea hasi baino lehen eta alde zurreratik ikastetxeko langileen ordezkari iritzia eskaturik, lan-egutegia erabaki eta idatziz emango da, lan-jaiak, Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailaren jarraibideak eta langileen interesak kontutan hartuta. Lan Sailak izendaturiko lan-jaiak aldatu egiten badira, aldaketa hori ofizialtzen denetik aurrera moldatuko da erabakitako lan-egutegia.

tro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 23.– Ceses voluntarios de personal.

a) El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

– Resto del personal: 15 días.

b) Si se diera incumplimiento, por parte del trabajador/a, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Los/as trabajadores/as que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

c) Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

TÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD,
PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN,
PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE
Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24.– Calendario laboral.

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de los/as trabajadores/as del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de los/as trabajadores/as. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

Irakaskuntza arautuetan, lan-egutegi horrek Eskola-kontseiluak aldeztu aurretik onartutako lan-egutegia errespetatu beharko du eta eskolen hasiera eta amaiera Eusko Jaurlaritzaren Hezkuntza Sailak xedatutakoaren arabera izango dira.

Ikastetxearen titularraren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez, egutegia prestatzerakoan, zuzendari dagokion ordutegia urtean barrena banatzeko programa egin daiteke irakasleekin, beti ere, 31. artikuluko bigarren paragrafoan ezarritakoa betetzen bada. Ordu horiek ez dira aparteko ordutzat hartuko.

25. artikulua.— Urteko lanaldia.

Hitzarmen honetan finkaturiko lansariei dagokien urteko ordu-kopurua honako hau izango da maila bakoitzarentzat:

1.— Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko, DBHOko eta IEetako itunduriko eta itundu gabeko ikastetxeetako irakasleentzat 1.252 ordukoa izango da. Horietatik osagarriak izango dira hitzarmen honen 27. artikuluan maila bakoitzarentzat jartzen denaren asteko proportziotik ateratzen direnak.

2.— Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru nahiz saileko buru mailetakoak diren irakasleek urtean euren irakaskuntza motari dagozkionak baino 210 ordu gehiago edukiko dituzte.

3.— Irakaskuntza Espezializatuetakoa irakasleentzako eta Helduen Hezkuntza Iraunkorrekoko irakasleentzat, 1.300 ordu.

4.— Irakasle ez diren tituludunentzat, urteko 1.390 ordu.

5.— Irakasleak izan gabe, administrazio eta zerbitzuetako langileentzat, 1.585 ordu.

6.— Haur-hezkuntzako 1. zikloko irakasleak: maitasuntzat 1.352; goi mailako teknikarientzat 1.620; languntzaileentzat 1.620.

2006. urtean egindako lanaldia atal honetan ezarritakoa baino luzeagoa izan bada, alde hori konpentsatu beharko da ikastetxearen eta langilearen artean adostutako eran.

7.— Behin-behineko langileek, ordainetan, berrogei ordu gehiago egingo dituzte urteko lanaldian.

26. artikulua.— Eskola-orduen eta osagarriko orduen definizioak.

Irakasleen ordutegiak eskola-orduak eta osagarriko ordutegiak izango ditu.

Eskola-ordutzat eskola hartuko da, hau da, 60 minututik beherako aldia. Aldi horretan irakasleak azalpenak eman, taldeko tutoretza eta ahozko zein idatziz-

En el caso de las Enseñanzas Regladas este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31.

Artículo 25.— Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

1.— Para el personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el artículo 27 de este convenio para cada uno de los distintos niveles.

2.— El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

3.— Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.300 horas.

4.— Titulados no docentes, 1.390 horas anuales.

5.— Resto de personal no docente de administración y servicios, 1.585 horas.

6.— Personal de Educación Infantil Primer Ciclo: Maestro 1.352; Técnico Superior: 1.620; Asistente: 1.620.

Si la jornada efectivamente realizada en el año 2006 ha sido superior a la establecida en este apartado, deberá compensarse el exceso de jornada en la forma en que en cada caso se acuerde entre el centro y el trabajador afectado.

7.— El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Artículo 26.— Definición de horas lectivas y horas complementarias.

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones,

ko probak egingo ditu eta, azalpenen osagarri, bere ikasleen ikastaldiak zainduko ditu.

DBHn eta DBHOn, Zuzendaritzak programatu eta Hezkuntza Administrazioak baimenduriko 50-60 minutuko ekitaldiak eskola ordutzat hartuko dira.

Haur Hezkuntzako 2. zikloan irakasleren batek bere gelako haurrei jolastokian jolasetan edo beste jardueretan laguntzen badie, denbora hori ere eskola ordutzat hartuko da.

Osagarritzko eginkizuntzat, irakaskuntzarekin zerikusia edukita ikastetxearen barruan egiten diren eginkizun guztiak hartuko dira; hau da: eskola-prestaketa; zuzenketak; ebaluaketa-bilerak; programaketa; laborategiko lanen prestaketa; ikasle bakoitzarekin tutoretza; gurasoekin elkarrizketak; liburutegia; irakasle-batzarretara, saileko zein mintegiko edota antzeko bileretara joatea; edota ikastetxeko ordutegiaren banaketa delata bertan egon behar duelako, eskola-orduen artean eduki ditzakeen tarreak.

Irakasleen ohiko ordutegian ikastetxetik kanpo burututako jarduerak eskola-ordutzat edo ordu osagarritzat hartuko dira, ikastetxeak ezartzen duen proportzioan. Ohiko lanaldia gainditzen duten orduei dagokienez, lan-egutegia osatzean urteko ordu guztien kopuruaren barruan horretarako ordu batzuk uztea gomendatzen da, hitzarmen honetan ezarritako ordu kopurua gaindi ez dadin.

Jolasaldietan, irakasleak titularraren esku egongo dira ikasleak behar den moduan zaintzeko.

27. artikulua.— Asteko lanaldia.

1.— Irakasleak.— Haur Hezkuntzako 2. zikloko eta Hezkuntza Bereziko irakasleentzat, asteko lanaldia hogeita hamabi ordukoa izango da; horietatik hogeita hiru, eskola-orduak izango dira eta bederatzi osagarrikoak; astelehenetik ostiralera egingo dira.

Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako irakasleentzat, asteko lanaldia hogeita hamabi ordukoa izango da; horietatik hogeita bi eskola-orduak izango dira eta gainerakoak osagarrikoak; astelehenetik ostiralera egingo dira.

DBHO, batxilergo eta HZEtako irakasleen asteko lanaldia hogeita hamabi ordukoa izango da, horietatik hogeita bat edo hogeita bi eskola-orduak izango dira eta gainerakoak osagarrikoak. Hogeita bat orduko lanaldia lanaldi osotzat joko da.

Irakasleen adostasunarekin, asteko lanaldiaren barruan denbora osagarriak erabiliko dira ebaluazio-bileretarako. Halaber, irakasleen adostasunarekin, aipatu batzarretarako, urtero bost larunbat erabili ahalko dira, gehienez ere.

Irakaskuntza espezializatuen asteko lanaldia: irakaskuntza Espezializatuetako eta Helduen Hezkuntza

tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO y ESPO las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva.

En Educación Infantil 2.º ciclo cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Artículo 27.— Jornada semanal.

1.— Personal docente.— Para el personal de Educación Infantil 2.º ciclo, Educación Primaria y Educación Especial la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintitrés serán lectivas y nueve complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas de las que veintidós serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

Para el personal de ESPO, Bachilleratos y CCFF la jornada de trabajo semanal será de treinta y dos horas, de las que veintiuna o veintidós serán lectivas y el resto complementarias. La jornada de veintiuna horas lectivas será considerada como jornada completa.

Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: la jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especia-

Iraunkorreko irakasleen lanaldia asteko hogeita hamabi ordukoa izango da; horietatik hogeita sei eskola-orduak izango dira eta sei, osagarrikoak.

Bi maila desberdinetan irakasten badute irakasleek, irakastordu gehien egiten duten mailako asteko irakastorduak ezarriko zaizkie.

2.– Irakasle ez diren langileak.

2.1.– Irakasle ez diren tituludunentzat, asteko 34 ordu, astelehenetik ostiralera.

2.2.– Irakasleak ez diren beste titulatu batzuk: asteko 35 ordu, astelehenetik ostiralera.

2.3.– Administrazio eta zerbitzu orokorretako langileak: asteko 40 ordu, astelehenetik ostiralera. Urteko zenbaketako 1.585 orduak modu irregularrean banatuz ateratzen dena izango da asteko lanaldia. Asteko, gehienezko 40 orduko lanaldia finkatzen da.

3.– Haur-hezkuntzako 1. zikloko irakasleak.

Urteko lanaldiaren banaketa irregularren emaitza izango da asteko lanaldia: irakasleentzako asteko 32 orduko lanaldia finkatzen da, 38 ordukoa goi mailako teknikarientzako eta 39 ordukoa laguntzaileentzako.

4.– Administrazio eta zerbitzuetako langileentzat lan-orduak ikastetxeak eduki ditzakeen premien arabera banatuko dira astean zehar, baina eguneroko lanaldia, hala ere, ezingo da 8 orduetik gorakoa izan. Larunbat eta igandetako atsedernaldia eta jai eta opor egunetakoa, lana dela-eta egun horietan ezin badira hartu, hein berean beste egun batzuetan hartuko dira. Edozein kasutan, lanaldia bukatu eta hurrengoa hasi bitartean gutxienez 12 orduko tartea jarri beharko da.

28. artikulua.– Beste kategoria batzuetako lanaldia.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru zein saileko buru mailetakoa diren irakasleek, euren irakaskuntza motari dagokion lanaldia baino bost ordu gehiago edukiko dituzte astero; ordu horietan, ikastetxean bertan, nork bere eginkizunetan jardungo du.

Koordinatzaile eta tutorearen egitekoak dituzten irakasleek, aipatutako lanok, kasuan kasuko irakaskuntza motarako jarritako ordutegiaren barruan egin ditzakete.

Ikastetxearen titularrak eskaturik, irakasleren bati mintegiburu-lanak, zein ziklo edota arloko koordinatzailearen egitekoak ematen bazaizkio, eta lan horietatik irakasle horrek bere ohiko lanaldiaz kanpo jardun beharra baldin badauka, saileko buruarekin erabiliko diren irizpide berak erabiliko dira kasu horretan.

Dena dela, langileari alde aurretik emango zaio halako eginkizunetarako izendapenaren berri.

lizadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintiséis serán lectivas y seis complementarias.

Al personal que imparta docencia en dos niveles diferentes se le aplicará el máximo de jornada lectiva semanal del nivel en el que desarrolle la mayor parte de su jornada.

2.– Personal no docente.

2.1.– Titulados no docentes: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2.– Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.3.– Personal administrativo y de servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de las 1.585 horas del cómputo anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

3.– Personal de Educación Infantil Primer Ciclo.

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los Técnicos Superiores y 39 horas para los Asistentes.

4.– Para el personal administrativo y de servicios las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones se disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 28.– Jornada semanal de otras categorías funcionales.

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca añadirá cinco horas semanales más, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a un/a trabajador/a docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que al Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente al trabajador de la nominación para tal función.

29. artikulua.– Beste maila bateko lana. Ordainsariak.

Berea ez den irakaskuntza-mailan lan egiten duen langilearen lansaria, maila bakoitzean lan egindako orduen arabera finkatuko da.

30. artikulua.– Ikastetxean bizi direnentzako lanaldia.

Hitzarmen honetan ezarritako lanaldiaren araubidea ez da atezaintza eta antzeko zaintza-zerbitzuetan erabilerik, ikastetxean bertan bizi badira behintzat.

31. artikulua.– Aparteko orduak.

Hitzarmen honetan kasuan-kasuan ezarritako lanaldia gainditzen duten orduak apartekoak izango dira. Ohiz kanpoko orduetan lan egiteko ekimena ikastetxearen titularrari dagokio, eta hori askatasunez onartzea langileari, aldian-aldian indarrean dauden legeei jarraituz.

Asteko legez ezarritako gehienezko ordutegia gainditu arren, urteko ohiko lanaldia gainditzen ez duten lanorduak ez dira aparteko ordutzat hartuko, beti ere lanaldian egindako benetako orduak bederatzi baino gehiago ez badira eta lanaldia bukatu eta hurrengo hasi bitartean gutxienez ere 12 ordu pasatzen badira.

Aparteko orduen truke beste hainbeste atsedenerdu emango dira.

32. artikulua.– Gaueko lana.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak bitartean lan egindako orduak gaueko lantzat hartuko dira. Lansariari dagokionez, hitzarmen honetan ezarritakoa baino % 25 gehiagotan kuantifikatuko dira; hala ere, lana gauez egin arren, lana berez gauekoa dela kontutan hartuta finkatutako soldatak dituztenak ez dira gauekotzat joko.

33. artikulua.– Jantokiko zaintza.

Lanaldia gorabehera, bazkalorduan zein bazkalosteko jolasaldietan ikasleak zaintzeko eskaera jaso eta lan hori borondatez onartzen duten irakasleek mantenurako eskubidea izango dute, jardun horretan emandako denboraren ordainetan.

II. KAPITULUA OPORRAK

34. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen honetako langile guztiek, lanean arituz emandako urtebete bakoitzeko, ordaindutako hilabeteko oporrak hartzeko eskubidea izango dute, denak batera eta uda-partean.

Irakasleek, ikastetxearen titularrak eta langileen ordezkariak, ikastetxearen antolaketaren arabera, bi aukera hauetako bat hartuko dute:

Artículo 29.– Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 30.– Jornada para residentes en el centro.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este convenio no será de aplicación a la portería y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Artículo 31.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida, en cada caso, en este convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Titular del centro y la libre aceptación al trabajador conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 32.– Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se cuantificarán en un 25% más de lo establecido en este convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 33.– Vigilancia de comedor.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 34.– Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de centro y los representantes de los trabajadores, convendrán, según la organización del Centro, la alternativa entre:

– Irakasle guztiek, oporraldiei jarraipena emanez, 15 atsedeen-egun izatea.

– Irakasleen % 50ek, oporraldiei jarraipena emanez, hilabeteko atsedena egitea.

Ikastetxearen titularrak eta langileek berariaz erabakitzen badute, eta ez beste inola, atsedenaldira hori hemen araututako egunetatik kanpo hartu ahal izango da.

Irakasle ez diren langile titulatuak, horrez gain, beste 15 eguneko atsedenaldira hartzeko eskubidea izango dute, oporraldiarekin lotuta, eta urtean zehar lau lanegun hartzekoa; horiek ikastetxearen titularraren eta interesatuaren artean zehaztuko dira.

35. artikulua.– Gabonak eta Aste Santua.

Irakasle ez diren langileek, hitzarmen honen eremuko ikastetxe guztietan, Aste Santuan 7 egun naturaleko oporrak eta Gabonetan 9 egunekoak hartzeko eskubidea izango dute; batean eta bestean, denak batera edo jarraian, baina ikastetxeek langile horien artean, beren zerbitzuarekin jarraitzeko, txandak antola ditzakete.

Hirugarren taldeko langileek hamar eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, Gabonetan, Aste Santuan eta udan banatuko direnak. Bestalde, Gabonetan eta Aste Santuan, irakasleek eskubidea izango dute ikasleentzako finkatuko den eskola-egutegiko oporraldia hartzeko.

36. artikulua.– Lanaldi etengabea eskolako oporraldietan.

Administraritzako langileek, oporraldietan, hots, eskola-egun ez direnetan, egunean 6 ordu egingo dituzte jarraian. Zerbitzu guztiak beteta gera daitezten, txandak jarri ahal izango dira.

Uztailean eta abuztuan langile hauek astero-astero 48 orduko etenik gabeko atsedenaldira izango dute.

37. artikulua.– Lanaldi etengabea barnetegietan.

Aurreko artikuluan jarritakoa ikastetxe guztietan aplikatuko da; ez, ordea, barnetegi edo antzekoetan, lanaldia jarraian egitean behar den moduko zerbitzua bermatzen ez bada. Zerbitzu guztiak beteta gera daitezten, txandak jarri ahal izango dira.

38. artikulua.– Lana uzten duen langileen oporrak.

Urtean barrena lanari uzten dioten langileek dagokion heineko oporraldia hartzeko eskubidea edukiko dute, urte horretan lanean egindako denboraren arabera.

39. artikulua.– Uztailean eta abuztuan irakasleentzako lanaldia.

Uztailean eta abuztuan, Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko,

– Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todos los trabajadores docentes.

– Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el personal del centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular del centro y el interesado.

Artículo 35.– Navidad y Semana Santa.

El personal no docente, en todos los centros incluidos en el ámbito de este convenio tendrán derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante la Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

El personal del grupo 3 tendrá derecho a disfrutar de diez días de descanso considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano. A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

Artículo 36.– Jornada continuada en vacaciones escolares.

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

Artículo 37.– Jornada continuada en internados.

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

Artículo 38.– Vacaciones para el personal que cesa.

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 39.– Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Pri-

DBHko eta DBHOk ikastetxeetako irakasleek, aste-ro 21 orduko lanaldia edukiko dute, gehienez ere.

III. KAPITULUA GAIXOTASUNA, BAIMENAK

40. artikulua.— Lanerako Ezintasun Iragankorra.

Lanerako Ezintasun Iragankorrean dauden langileek, lehenengo 3 hilabeteetan, beharrezko osagarria jasoko dute harik eta haien guztizko lansariaren % 100 osatu arte, aparteko pagei dagokien parte proportzionala eta gaixoaldian gertatutako lansari-gehikuntzak barne direla. Ezintasunak iraunez gero, antzinasuneko hiru urteko bakoitzeko hilabete bat gehiagoz ordainduko da % 100era artekoa.

41. artikulua.— Amatasun-baimena.

1.— Aitatasuna edo amatasuna dela-eta baimen-egoean dagoen langileak beharrezko osagarria jasoko du harik eta bere guztizko lansariaren % 100 osatu arte.

2.A.— Erditzeen kasuan, indarrean den legedian ezarritako baimena astebetez luzatuko da, eta jarraian hartu beharko da. Baimena beste astebetez luzatuko da denbora gabeko erditzea bada. Interesatuak aukeratuko du baimena noiz hartu eta nola banatu, baina sei aste erditu ondoren hartu beharko ditu nahitaez. Aita ere baliatu daiteke baimen horretaz, bai amarekin batera, bai ondoren; hala ere, umea jaio osteko sei asteak amak hartuko ditu etenik gabe. Ama hilez gero, aita baliatu ahal izango da baimenaz, osoaz nahiz zati batez. Enpresarekin bat etorrita, baimena aldi partzialetan hartu ahal izango da, dagokion zati proportzionalaz.

Denbora gabeko erditzeetan eta jaioberriak jaio ondoren ospitalean geratu behar duenean, baimenaren aldia ospitaleko altaren egunetik hasiko da, amak edo aitak hala eskatzen badute. Dena den, horretan ez dira sartzen erditu ondoren amak hartu beharreko sei asteak.

Jaiotako seme-alaba edo adoptatutako edo hartutako adingabea ezindua bada, baimena beste bi astez luzatuko da.

Amatasunarengatik baimentzat hartuko dira, beraz, hitzarmen honetan jasotako asteak eta edoskitze-aldiko bi asteak, artikulua honetako 3. puntuko 2. idatz-zatian ezarrita dagoen bezala juntatzen badira; baimen hori eta oporraldia batera izateak ez du ekarriko 34. artikuluan jasotako oporrak baimen horren barruan sartuta geratzerik.

maria, Educación Especial, ESO y ESPO tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPÍTULO III ENFERMEDAD, PERMISOS

Artículo 40.— Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos la parte correspondiente de pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, el complemento se abonará en las mismas condiciones un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 41.— Licencia por maternidad.

1.— El/la trabajador/a en situación de licencia a causa de su paternidad / maternidad, recibirá el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total.

2.A.— En el supuesto de parto, la licencia se ampliará en una semana, en relación a lo establecido en la legislación actual vigente a disfrutar de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará otra semana más en caso de parto prematuro. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El padre podrá disfrutar también de parte de este período de suspensión, bien de forma simultánea, bien sucesiva con el período de la madre, salvo las seis semanas ininterrumpidas de descanso a partir del parto que debe tomar la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso total o parcial del resto de la licencia. De acuerdo con la empresa, cabe la posibilidad de disfrutar la licencia a tiempo parcial, con la parte proporcional que le corresponda.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

La coincidencia de la licencia por maternidad, -considerándose ésta las semanas recogidas en convenio más las dos de lactancia, si se acumularan como se establece en el 2.º párrafo del punto 3 del presente artículo-, con el periodo vacacional, no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 34.

2.B.– Sei urtetik beherako ume bat edo urte gehiagoko eduki arren ezindua, elbarri edo gizartearen eta familiar txertatzeko arazo handiak dituen ume bat adoptatu edo hartzen bada (betiko edo adoptatua izan aurretik), 2. idatz-zatian araututako amatasunerako kasuan bezala jokatu da. Umeak duen egoera hori, bestalde, gizarte-zerbitzuek egiaztatu beharko dute. Etenaldiaz gozatzeko eskubidea ebazpen administratibo edo judizialek sortzen da, salbu eta adopzioa nazioartean egiten bada eta gurasoek adoptatuaren herrira joan behar badute. Kasu honetan, ebazpen judizialaren eguna baino lau aste lehenago hasi ahal izango da etenaldia.

3.– Era berean, langileek bederatzitik hilabete baino gutxiagoko haur bat badute, edoskitzeagatik lanetik ordubete irteteko eskubidea izango dute; ordu hori bitartean erdibitzea izango dute. Erditze multipleen kasuan, baimen horren iraunaldia handitu egingo da proportzioan. Ohiko lanaldiaren barruan, baimen horretaz baliatzeko aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Langileak, hala nahi badu, eskubide horren ordez ohiko lanaldia ordu erdiz gutxitu dezake, helburu bererako. Eskubide hori gurasoetako batek baino ez du baino edukiko.

Eskubide horretaz baliatzen dena ama baldin bada, horren ordez ordaindutako baimeneko bi aste gehiago har ditzake; baimen hori, artikuluko honetako 2. puntuan azaldutako aldiaren ostean hartu beharko da.

41. bis artikulua.– Aitatasunagatik baimenak.

Seme-alaba izan edo umea adoptatu edo hartzeagatik, langile gizonetakoek hamahiru eguneko etenaldi etengabea hartzeko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 48. bis artikuluan ezarritako moduan; halaber, erditze, adopzio edo hartze multipleen kasuan, seme-alaba bakoitzeko bi eguneko luzatuko da etenaldi hori, bigarrenetik hasita betiere.

42. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

Langileak, alde aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero, ordaindutako baimenak hartzeko eskubidea izango du; hona epeak eta arrazoiak:

a) Hamabost egun natural norbera ezkontzeagatik.

b) Aita izateagatik: haur bat jaiotzeagatik, edota adoptatzeagatik, aitak bost egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea edukiko du; egun horiek jarraian hartuko ditu, haurra jaio edota adoptatutakoa etxera heldu eta ondorengo 15 egunen barruan. Baimen hori ordaindutako bi egun gehiago luza liteke, zesaraz erdituz gero.

c) 3 egun: odolkidetasun, ahaidetasun edota bizikidetasuneko bigarren mailara arteko ahaidea hil, istripua izan, larriki zauritu edo ospitaleratu denetik, nahiz etxean atsedaldia hartzea eskatzen duen ospitale-

2.B.– Los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años o mayores de esta edad discapacitados, minusválidos o con dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales tienen la misma consideración que el supuesto de maternidad regulado en el apartado 2.º. El derecho al disfrute del período de suspensión se genera a partir de la resolución administrativa o judicial, salvo en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o de la adoptada. En este caso el período de disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

3.– Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Asimismo, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. De este derecho sólo podrá hacer uso uno de los padres.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período indicado en el punto 2 del presente artículo.

Artículo 41 bis.– Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho, en los términos recogidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 42.– Permisos retribuidos.

El trabajador previo aviso y justificación tendrá derecho a licencias retribuidas por alguno de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a un permiso de cinco días naturales continuados, pero comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o de la llegada del adoptado al hogar. Esta licencia pudiera ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúr-

ratu gabeko kirurgi ebakuntza egin zaionetik; 3 egun horiek 24 ordu lehenago edo ostean hartu ahal izango dira. (bizikidetasun-ziurtagiria aldeztu aurretik aurkeztu beharko da). Odolkidetasun lehenengo mailako ahaideren bat hilez gero, bost egun izango dira. Arrazoi hori dela-eta langileak lurralde historikotik kanpo irten behar baldin badu, epea bi egunez luzatuko da.

d) Medikua jentziaren joateko baimenak. Kontsultarako ordua laneko orduen barruan badago, baimena behar-beharrezko gertatzen den denborakoa izango da. Nolanahi ere, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko du langileak.

e) Haurdun dauden emakumeak erditu aurreko azterketak egitera eta erditzea prestatzeko saioetara joan daitezke laneko orduetan, ordainketetan ezer kendu gabe. Dena den, enpresariari jakinarazi beharko diote aldeztu aurretik, eta justifikatu egin beharko dute horiek laneko orduetan egin beharra.

f) Egun bat, ohiko bizilekua aldatzeko.

g) Egun bat, odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senide baten ezkontzagatik.

h) Norberaren kontuak edo kontu publikoak egiteko baimena. Hori egiteko behar duen beste denbora emango zaio, beti ere hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.

i) Eginkizun sindikalak edota langile-ordezkaritzako eginkizunak egiteko, legeetan eta hitzarmen honetan ezarrita dagoen moduan.

43. artikulua.— Ordaindu gabeko baimena.

Langile guztiek urteko, eta soldatarik gabe, 15 egun eska ditzakete; hori onartu beharko zaie, baldin eta eskabide hori 5 egun lehenago eskatu badute eta honelako baimena gozatzen ari diren langileen kopurua % 5etik gorakoa ez bada.

44. artikulua.— Adingabeak edo senideak zaintzeagatik lanaldi-murrizketa.

Langileak, legezko zaintza dela-eta, zaindu behar baldin badu, zortzi urtetik beherako umeren bat edo odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko edo bizikidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat, adina dela-eta, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin dena eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duena, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, gutxienez zortziren batez eta gehienez erdiaz, eta soldata ere proportzioz murriztuko zaio. Eskubide honetaz aldi berean ezingo dira bi pertsona baliatu, baldin eta egoera sortu duena pertsona bera bada. Aldi horretaz baliatuko den aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Ohiko lanaldira itzuliko den eguna baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresariari.

gica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

d) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio.

Artículo 43.— Permiso no retribuido.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Artículo 44.— Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 8 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

IV. KAPITULUA
EGUNERATZEKO, HOBETZEKO
ETA BIRGAITZEKO IKASTAROAK

45. artikulua.– Hobekuntza-ikastaroak.

Hobekuntza-ikastaroetarako baimena ordaindu egingo da, ikastetxearen titularrak hori onetsiz gero. Langileak bekaren bat baldin bada, ikastetxearen titularrak bekaren eta langilearen lansariaren arteko alde ordainduko dio soilik.

Hobekuntza-ikastaroetara joateko egindako eskabide-kopurua irakasleen % 5etik gorakoa izan eta ikasleen opor-garaia ez baldin bada, ikastetxearen titularrak, baimen horiek behar bezala emateko, ikastetxearen premiak, antzinatasun-merezimenduak eta baimenaren eskatzailea baimen hori eskatu gabe egon den aldia hartu beharko ditu kontutan.

Ikastaroak eskola-urtearen barruan eta lanaldiaren orduetatik kanpo egiten badira, orduok urteko lanaldizat hartutako ordu guztietatik kendu ahal izango dira, alde aurretik ikastetxearen titularrarekin batera hala erabaki bada.

Iraileko ikastaroetara eta Jaurlaritzak ordainduriko beste ikastaro batzuetara joateko onartzen diren langileei dagokienez, ikastetxeek horietan parte hartzeko beharrezko baimenak eman behar dizkiete ezinbestez.

46. artikulua.– Azterketak egiteko baimena.

Lanbide-mailako titulua lortzeko ikasketetan dabilzan langileak dauzkaten ikastetxeek behar adina baimen emango diete langile horiei, deialdi ofizialeko azterketak egin ditzaten, lansariaren kaltetan gabe. Aurretik, beti ere, doakienek ikasketa horien matrikularen egiaztatzea egin beharko dute, eta azterketa egin dutela ere egiaztatu beharko dute. Baimenen iraupena egun batekoa izango da azterketa bakoitzeko, eta hiru egun naturalekoa izan daiteke 150 km-tik gorako bidea egin behar izanez gero.

47. artikulua.– Hobekuntza-ikastaroak egiteko baimena.

Hobekuntzarako, birgaitzeko edota titulu berriak lortzeko ikastaroak egiteko eskaintza ikastetxearen titularrak berak egiten duenean, edota titularrak langileren batek horretarako egin dion eskea onartzen duenean, parte hartu behar duten langileek behar hainbateko denbora izango dute ikastaro horietara joateko, eta eskubidea izango dute dagozkien lansari guztiak, baita ikastaroak sortutako gastuak ere, oso-osorik eskuratzeko (ikastaroak sortutako gastuen zenbaketa egitean, joan-etorri, egonaldia, mantenu eta matrikula-gastuak hartuko dira kontuan).

Titulu berriak izanez gero, ikastetxe bakoitzean hitzarmena finkatu ahal izango da; horren arabera, aurre-

CAPÍTULO IV
CURSOS DE ACTUALIZACIÓN,
PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE

Artículo 45.– Cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que el/la trabajador/a disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario del/de la trabajador/a.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para el permiso de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5% del profesorado y no sea época de vacaciones de los/as alumnos/as, el Titular del centro podrá establecer una adecuada concesión de los mismos con arreglo a las necesidades del centro, a los méritos de antigüedad y al período transcurrido sin solicitar ese permiso por el/la interesado/a.

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

A aquellos/as trabajadores/as que sean admitidos/as a los cursos de Irale y otros cursos que sean pagados por el Gobierno, los centros tendrán la obligación de concederles los permisos necesarios para participar en los mismos.

Artículo 46.– Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los/las mismos/as, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los/las interesados/as de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

Artículo 47.– Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el/la trabajador/a, el personal asistente, dispondrá del tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación

ko lerroaldean esaten dena aplikatzeko, langileak ikastetxean gutxieneko epe batean jarraitzeko konpromisoa hartuko du.

V. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

48. artikulua.— Derrigorrezko eszedentzia.

Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke.

Derrigorrezkoak lanpostua gordetzeko nahiz haren iraupenaren antzinatasuna kontutan hartzeko eskubidea emango du. Derrigorrezko eszedentzia, alde aurretik ikastetxeari idatziz jakinarazita, honako kasu hauengatik emango da:

a) Lanera joatea galaraziko duen kargu publikoren baterako hautatua edo aukeratua izateagatik.

b) Gaixotasunagatik, Lanerako Ezintasun Iragankorreko epea igaro ondoren, eta langilea behin-behingo elbarritasun-egoeran dagoen bitartean.

c) Lurralde mailako nahiz gorago mailako eginkizun sindikaletan jarduteagatik, beti ere, langilea kide deneko erakunde sindikalak irakaskuntza pribatuan behar hainbateko legezko ordezkaritza baldin badu.

d) Odol-, ezkontza-ahaidetasuneko edo biziketasuneko bigarren mailara arteko senideren bat zaintzeko, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin dena eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duena, gehienez ere urtebetez. Bizikidetasunaren kasuan, egiaztatzea aurkeztu behar da.

49. artikulua.— Derrigorrezko eszedentziaren ondorengo itzulera.

Derrigorrezko eszedentzian den langileak eszedentzia hori eragin zuen zerbitzua, kargua zein eginkizuna amaitu eta, gehienez ere, 30 egun naturaleko epean ekin beharko dio lanari, aurreko artikulua c) idatzatian sartutakoek izan ezik, horientzat lanean hasteko gehienezko epea 2 hilabetekoa izango da-eta.

50. artikulua.— Borondatezko eszedentzia.

Borondatezko eszedentzia, ikastetxean urtebeteko antzinatasuna gutxienez izanik, aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez duen langileak eskatzen duena da.

Idatziz eskatu beharko da, bi hilabete aurretik behintzat, behar bezala arrazoitutako kasuetan salbu.

Eszedentzia hau ikasturtearen hasieratik aurrera hasiko da, ikastetxearen titularrarekin adostasunez hura aurreratzea erabaki denean izan ezik.

51. artikulua.— Borondatezko eszedentzia. Iraupena eta eskubideak.

del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del/de la trabajador/a.

CAPÍTULO V EXCEDENCIAS

Artículo 48.— Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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 al centro, en los siguientes supuestos:

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

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad transitoria, y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de Invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca el/la trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza privada.

d) Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia -previa presentación del certificado de convivencia- que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida, hasta una duración máxima de un año.

Artículo 49.— Incorporación después de forzosa.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los/las incluidos en el apartado c) del artículo anterior, para los/las que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 50.— Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria es la solicitada por el/la trabajador/a que tiene al menos, un año de antigüedad en el centro y no ha disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Deberá solicitarla por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Artículo 51.— Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

Borondatezko eszedentzia gutxienez ikasturte bate-rako eta gehienez bost urterako eman daiteke, beti ere ikasturte osorako.

Lehenengo bi ikasturteetan, lanpostua gorde egin-go zaio eszedentzian dagoenari eta, horretarako, lanera itzultzeko asmoa gutxienez hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko dio ikastetxeari. Epe hori igaro ondoren, eszedentzian den langileak bakarrik izango du lehenatasuneko eskubidea enpresan dauden edota sor daitezkeen maila bereko edo antzeko lanpostu hutsetan sartzeko.

Eszedentzian egonik lanpostua gordetzen zaizen langileak beste langileek dituzten ondorio berak edukiko dituzte, plantilla murriztuz gero.

52. artikulua.— Ikasturte bateko eszedentzia.

Ikastetxean bost urtetik gora etengabe lanean ibilitako langileak eskubidea edukiko du ikasturte batean atseden hartzeko, lanbide-mailako hobekuntzarako jarduerak egiteko.

Eszedentzia hori gozaten ari direnek lanean berez eta beste barik berriro hasteko eskubidea edukiko dute. Antzinasuna kontuan hartuko zaie, eta aldi horretan burututako jarduerak nolakoak izan diren behar bezala ziurtatu beharko dute.

Eszedentzia hori ikasturtea bukatzean hasiko da (abuztuaren 31n).

53. artikulua.— Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

Langileak seme/alaba bakoitza zaintzeko, gehienez ere, hiru urterako eszedentziarako eskubidea edukiko du, bai adoptatzeagatik edo hartzeagatik (betiko edo adoptatua izan aurretik) bai berezkoa edukitzeagatik, amatasuneko baja bukatzen denetik hasita. Amatasuneko bajaren barruan sartzen da, bestalde, bularra emateko bi asteko baimena. Ondorengo seme-alabek beste eszedentzia bat hartzeko bidea emango dute, eta langilea lehendik ere eszedentziaren bat gozaten egonez gero, berrirako baimenak lehengoari amaiera emango dio. Artikulu honen arabera eszedentzian den langileari aldi hori zenbatu egingo zaio antzinasunerako, eta gainera, eskubidea izango du lanpostua gorde dakion eta lanbide prestakuntzako ikastaroetara joateko (horieta-ra joateko deia enpresariak egin beharko dio).

54. artikulua.— Ikastaroak egiteko, urtebete baino gutxiagoko eszedentziak.

Bekak, ikasbidaia nahiz langilearen espezialitateari berriaz dagozkion hobekuntza-ikastaroak direla-eta urtebete baino gutxiagoko borondatezko eszedentzia ematen bada, hori dena ikastetxearen titularraren aurrean behar bezala egiaztatuz, aipatutako eszedentziaren iraunaldian antzinasuna zenbatuko zaio, eta bere lanpostua berez eta beste barik itzultzeko duen eskubidea gordeko zaio; lanera, gehienez ere, 7 eguneko epean itzuli beharko du. Lanpostua itzultzean, egin-

El permiso de excedencia voluntaria se podrá conceder por un mínimo de un curso y un máximo de cinco, siempre por cursos completos.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 52.— Excedencia de un curso escolar.

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 53.— Excedencia por cuidado de cada hijo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza - a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia- como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la trabajadora o el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de a la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

Artículo 54.— Excedencia inferior a un año por cursos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/de la trabajador/a, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo

dako jardueri buruzko egiaztagiri guztiak aurkeztu beharko ditu.

55. artikulua.— Eszedentziaren ondorengo itzulera.

Eszedentzia derrigorrez hartu dutenak nahiz kapitulu honetan aipaturiko eszedentzia berezia gozaten ari direnak, jarritako epeetan ez badira lanera itzultzen, behin betiko baja emango zaie ikastetxean.

IV. TITULUA

ORDAINKETAK

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

56. artikulua.— Ordaintzeko modua.

Hitzarmen honen ezarpen-eremuko langileen ordaintzak lansarien zerrendetan eta bertako artikuluetan zehaztuta daude.

Lansaria, hila bete ondoren, hurrengo hilaren lehenengo bost egunetan eta lanaldiaren barruan ordainduko da. Esku-dirutan, txeke bidez edo banku-taloi bidez egingo da ordaintzeta. Beste era batzuk ere adostu ahal izango dira. Banku-transferentziak egin nahi izanez gero, langileak adierazi beharko du diru-sarrera zein erakundetan egin behar den.

57. artikulua.— Goragoko egitekoak burutzeagatik plusa.

Langileari dagokion lanbide-mailaz goragoko egitekorik eginarazten baldin badiote aldi baterako (beti ere, arrazoiak emanda), eginkizun horri dagokion lansaria jasoko du, horretan ari den bitartean.

58. artikulua.— Goragoko egitekoak burutzeagatik kategorialdaketa.

Langile bat, urtebetean sei hilabetetik gorako denboraz nahiz bi urtetan zortzi hilabete baino gehiagoz, dagokion mailaz goragoko egitekoetan aritzen bada, beharrezko titulazioaren jabe izanez gero, mailaz aldatzeko eta dagozkion lansariak jasotzeko eskubidea dauka.

59. artikulua.— Hileroko aurrerakinak.

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langile finkoek eta ikastetxean, gutxienez ere, urtebete daramatenek, hilean hileko dirua aurreratzeko eskubidea edukiko dute, horretarako daukaten premia justifikatu ondoren.

Diru-aurreratze hori, dena den, ezingo da izan hileko lansariaren zenbatekoaren % 30etik gorakoa.

60. artikulua.— Ordaintzak (ikus I. eranskina).

Lansarien zerrendetan lanbide-maila guztien ordaintzak azaltzen dira. 2007ko zerrendetan nabarmentze-

de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 55.— Integración después de excedencia.

Los/las excedentes forzosos/as y quienes disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el centro.

TÍTULO IV

RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56.— Forma de pago.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 57.— Plus transitorio por función superior.

Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquélla, en tanto subsista la situación.

Artículo 58.— Cambio de categoría por funciones superiores.

El personal que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 59.— Anticipos mensuales.

El personal fijo afectado por el presente convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 60.— Retribuciones (ver anexo I).

En las tablas salariales figuran las retribuciones de las distintas categorías profesionales. Se destaca que en

koa da DBH I-eko irakasleen ordainketen igoera handiagoa dela DBH II-ko irakasleena baino. Alde horretatik, hitzarmena sinatu duten alderdiek beharrezko izapideak egingo dituzte datozen urteetan DBH I-eko eta DBH II-ko ordainketak berdintzeko.

61. artikulua.– Atzerriko ikastetxeetako lana.

Espanian kokaturik dauden atzerriko ikastetxeetan, irakaskuntza araututakoetan, diharduten langile espainiarren lansariak, ez dira, langileen kategoría berean, ikastetxe horren nazionalitate bereko langileei dagozkien lansariak baino txikiagoak izango, ez eta hitzarmen honetan adierazita daudenak baino txikiagoak ere.

II. KAPITULUA LANSARIEN OSAGARRIAK

62. artikulua.– Gobernu-kargudunen aldi baterako osagarria.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru, saileko buru, mintegi-buru, zikloko eta arloko koordinatzaile karguak dituzten irakasle tituludunek, lansarien tauletan, horri loturik ageri diren aldi baterako ordainsariak jasoko dituzte, egiteko horretan dirauten bitartean, 28. artikulua dioena kontutan harturik, beti ere.

63. artikulua.– Antzinasun-osagarria.

Hitzarmen honen I. eranskinean hirurteko bakoitzean adierazitako zenbatekoa izango da antzinasun-osagarria.

Hirurteko bakoitza bere muga-egunaren hurrengo hilaren lehenengo egunetik aurrera hasiko da ondorioak sortzen.

64. artikulua.– Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen ezarpen-eremuan dauden langileek, hilabetetik gorako muga-egunaren aldizkako osagarri gisa, aparteko ordainsari biren zenbatekoa jasoko dute, eta horietako bakoitza ohiko hileko sariaren adinakoa izango da. Uztailaren 1a eta abenduaren 22a baino lehen ordainduko dira.

65. artikulua.– Aparteko ordainketen proportzioa.

Urtean barrena lana utzi duten edo lanean hasi diren langileei, lehenago aipatutako hiletik gorako muga-egunaren osagarriak ordainduko zaizkie; horien zenbatekoa zerbitzu-aldiaren heinean hainbanatzen da, sei hilabeteka.

66. artikulua.– Aparteko ordainsarien hainbanaketa.

Ikastetxearen titularrak eta langileek, aparteko ordainsari bi horiek 12 hileko sarien artean hainbanatzea erabaki dezakete, ordura arte horrela egin ez bada.

las tablas del año 2007 las retribuciones de personal docente de ESO I reflejan un incremento superior al del personal docente de ESO II. Las partes firmantes del convenio se comprometen a realizar las gestiones necesarias para que se desarrolle un proceso de equiparación retributiva en los próximos años entre las retribuciones de ESO I y ESO II.

Artículo 61.– Trabajo en centros extranjeros.

Las retribuciones del personal de nacionalidad española que presten servicios en centros de enseñanza reglada no españoles radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este convenio.

CAPÍTULO II COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 62.– Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Los/as profesores/as titulados a los que se les encomienda el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

Artículo 63.– Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el anexo I del presente convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 64.– Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre.

Artículo 65.– Proporción de pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 66.– Prorrateo de las pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el Titular del centro y los trabajadores podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

67. artikulua.— Garraioagatik edo distantziagatik ordaindutako plusa.

Garraio edo distantzia kontzeptuagatik hobekuntza-kopuru bat ordaintzen duten ikastetxeek hala egiten jarraitu beharko dute, eta hitzarmen honek indarrean dirauen artean ezin izango da ezabatu kopuru hori.

68. artikulua.— Joan-etorrietako gastuak eta dietak.

1.— Dieta hauxe da: ohiko etxebizitzatik kanpoko egonaldiak eta mantenuak dakartzaten gastuei aurre egiteko egunero ezarrita dagoen diru kopurua; beti ere, gastu horiek langileak ordaindu baditu eta titularrak bidalita nahiz titularrak berak langilearen proposamena onartuta joan bada. Dietak honelakoak izango dira:

2006. urterako:

Gosaria: 3,00 euro - bazkaria: 15,00 euro - afaria: 9,00 euro, ostatua: 41,50 euro.

2007. urterako:

Gosaria: 3,19 euro - bazkaria: 15,97 euro - afaria: 9,58 euro - ostatua: 44,20 euro.

2.— Ikasleekin irteera bat egin eta gaua ohiko etxebizitzatik kanpo igaro behar izanez gero, 40 euro eman go dira gaueko.

3.— Joan-etorriagatik gastuak: ikastetxearen titularrak langileari zerbitzua haren autoaz baliatuz egiteko aginduz gero, kilometroko 0,26 euro ordainduko dio, baita autobidearen bidesaria ere, justifikatu ondoren.

4.— Itunduz gero, konpentsaziorako beste modu batzuk jarri ahalko dira.

68. bis artikulua.— Jarraipeneko saria.

2007ko urtarrilaren 1etik aurrera jarraipeneko edo iraunkortasuneko saria ezartzen da, 55 urte betetzean enpresan gutxienez 20 urte egin dituzten langile guztientzat. Sari horren zenbatekoa 4 hilabeteko ordainsarien adinakoa izango da zerbitzuko lehenengo 20 urteengatik, eta hilabeteko ordainsaria hortik aurrera betetako bosturteko bakoitzeko. Langileak aukera izango du sari hori jasotzeko 55 urte betetzen duenean edo geroago; ordaindu beharreko zenbatekoa zehazteko, saria eskatzen duen unean betetako zerbitzu-urteak hartuko dira aintzat. Langileak adinaren eta antzintasunaren baldintzak betetzen baditu eta bere kontratua bukatzen bada sari hori jaso gabe, sariaren zenbatekoa lanpostua uzteko likidazioarekin batera ordainduko da.

Hitzarmen hau sinatzen den unean 55 urte beteta dituzten langileek egiaztatzen badute adin hori bete zutenean enpresan 15 zerbitzu-urte eginda zituztela, saria jaso ahal izango dute hurrengo bost urteak betetzen

Artículo 67.— Plus de transporte o distancia.

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 68.— Gastos de desplazamiento y dietas.

1.— Se entenderá por dieta la cantidad diariamente asignada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta del/de la trabajador/a y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta del/de la trabajador/a. Estas dietas serán:

Para el año 2006:

Desayuno: 3,00 euros - Comida: 15,00 euros - Cena: 9,00 euros Alojamiento: 41,50 euros.

Para el año 2007:

Desayuno: 3,19 euros - Comida: 15,97 euros - Cena: 9,58 euros - Alojamiento: 44,20 euros.

2.— Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 40 euros por noche.

3.— Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera al/a la trabajador/a para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,26 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4.— Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

Artículo 68 bis.— Premio de continuidad.

Con efectos del 1 de enero de 2007 se establece un premio de continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores que cumplan 55 años de edad y que, al cumplirlos, hayan completado al menos 20 años de servicio en la empresa. El importe del mencionado premio será de 4 mensualidades de retribución por los 20 primeros años de servicio y una mensualidad más por cada 5 años que excedan de los 20 primeros. El trabajador podrá optar entre percibir este premio cuando cumpla 55 años de edad o en cualquier momento posterior; el número de años de servicio que se computará para determinar la cantidad a percibir será el que tenga cumplido en el momento en que solicite el pago del premio. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que el trabajador hubiera percibido el premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

Los trabajadores que a la fecha de la firma de este convenio hubieran cumplido ya 55 años de edad y que, en el momento en que los cumplieron tuvieran acreditados al menos 15 años de servicio en la empresa, po-

dituztenez; sariaren ordainketa eskatzen duten unean betetako bosturteko bakoitzeko hilabeteko ordainsaria jasoko dute. Langile-talde horri dagokionez, eta ordainketa-eskaeren pilaketak ikastetxearen ekonomian eragin ditzakeen kalteak saihesteko, ikastetxeak 3 urteko gehienezko epea izango du sariak ordaintzeko, eskaera jasotzen duenetik hasita; nolahi ere, epe hori 2010eko abenduaren 31n amaituko da.

Bestalde, aldi baterako araudi bat ezartzen da hitzarmen hau sinatzen den unean 55 urte beteta izan, baina bete zituzten unean ikastetxean hamabost urte bete gabe zituzten langileentzat. Hitzarmena sinatzen denean antzinasuneko 15 urteak beteta badituzte, Jarrapeneko saria jasoko dute, eta ordainketa 3 urteko epean egingo da, gehienez. Hitzarmena sinatzen denean antzinasuneko 15 urteak bete ez badituzte, baina 2010eko abenduaren 31 baino lehen betetzen badituzte, antzinasun hori betetzean jaso ahal izango dute saria, eta ordainketa hiru urteko gehienezko epean egingo da eta, beti ere, 2010eko abenduaren 31 baino lehen. 2010eko abenduaren 31 baino lehen hamabost urteko antzinasuna betetzen ez duten langileek ezin izango dute sari jaso. Zenbatekoa hiru hilabeteko ordainsariena izango da.

V. TITULUA SOROSPEN-ARAUBIDEA

I. KAPITULUA SEGURTASUNA ETA OSASUNA LANEAN

69. artikulua.— Segurtasuna eta osasuna.

Hitzarmen honen eraginpean dauden ikastetxeek eta langileek, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan eta gainontzeko erabaki orokorretan jasotako laneko segurtasun eta osasunari buruzko erabakiak bete beharko dituzte.

Ikastetxeek arriskuaren ebaluazioa egingo dute (arriku psikosozialak barne hartuta), eta dagokion prebentzio-plana prestatuko dute, den-dena Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legean eta gainerako arauetan ezarritakoarekin bat.

Halaber, hitzarmen honen eraginpean dauden langileek urtean behin medikuntza-azterketa bat egiteko eskubidea edukiko dute, aurrez norberak onartuz gero. Orientabide moduan izan arren, alor hauek aztertze bidea izango da: audiometria, fotoserazioa, ikusmena, odol eta gernu analisiak, historia klinikoa, medikuntza-araketa eta, hala balegokio, berariazko azterketak, hala nola, elektrokardiograma, espirometria, eta abar. Ikastetxeko titularrek kontratatutako mutualitateak gai honetan eskaintzen dituen zerbitzuen berri emango die langileen ordezkari.

drán percibir el premio a partir del momento en que cumplan el siguiente quinquenio y el importe a percibir será de tantas mensualidades como quinquenios tengan cumplidos en el momento en que soliciten el pago. Para este colectivo, y a fin de evitar los efectos negativos que sobre la situación económica del centro pueda tener la acumulación de solicitudes de pago, se establece expresamente que el centro dispondrá de un plazo máximo de 3 años a contar desde la solicitud para efectuar el pago del premio, plazo que en todo caso finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Se establece una regulación transitoria para aquellos trabajadores que a la firma de este convenio tengan cumplidos 55 años y que, en el momento en que los cumplieron, no tenían cubiertos quince años de antigüedad en el centro. Estos trabajadores, si a la firma del convenio ya han alcanzado los 15 años de antigüedad, devengarán el Premio de continuidad, que será abonado en el plazo máximo de tres años. Si a la firma del convenio no han alcanzado los 15 años de antigüedad pero los cumplen antes del 31 de diciembre de 2010, devengarán el Premio en el momento en que cumplan esa antigüedad y el premio se pagará en el plazo máximo de tres años y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de 2010. Los trabajadores que no cumplan 15 años de antigüedad antes del 31 de diciembre de 2010 no devengarán el premio. La cuantía en todo caso será de tres mensualidades.

TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 69.— Seguridad y Salud Laboral.

Los centros y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Los centros deberán realizar una evaluación de riesgos (incluidos los riesgos psicosociales) y elaborar el correspondiente plan de prevención, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Asimismo, el personal afectado por este convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del/de la interesado/a al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los/las representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

Hitzarmen honen Interpretatzeko Bitariko Batzordeak Osakidetzan izapideak egingo ditu lanbideak sortutako gaitzetan (foniatria, nerbio-arazoak,...) espezializatutako berariazko zerbitzu bat sortzeko, bai eta zerbitzu hori katalogatzeko eta zaintzeko ere.

II. KAPITULUA HOBEKUNTZA SOZIALAK ETA ERRETIROAK

70. artikulua.— Laneko arropa. Ikastetxeek laneko arropa emango die menpeko langileei eta tailer edo laborategietako teknikariei, eta oinetako egokiak adar industrialetako prestakuntza zikloetako langileei.

Gainerako irakasleek, berek eskatuta edota jadanik ohitura bihurtu delako, urtean bata bana jasoko dute, eta irakasten ari diren orduetan erabili egin beharko dute; txandal bat eta kirolerako oinetakoak ere jasoko dituzte soin heziketako irakasleek.

71. artikulua.— Erretiroak.

A) Erretiratzeko garaian enpresan 15 urtez gutxienez aritu direnentzat erretiro-sariak izango dira ikastetxeetan. Pertsona horiek, hiru hilekori dagokien kopurua jasoko dute eta hileko bat gehiago 15 urte horietaz aparte, beste bosturteko bakoitzeko. Idatz-zati honen indarraldia 2006ko abenduaren 31n bukatzen da, eta hortik aurrera indargabetuta gelditzen da ondorio guztietarako.

B) Langabeziaren handia dela-eta, egoera larria denez eta gizarte-politika solidarioa bultzatzeko asmoz, erretiro-saria jasotzeko baldintzak betetzen dituzten eta hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiei, erretiroa gehenez ere hirurogeita bost urterekin hartzeko gomendioa ematea erabaki dute hitzarmen honetako aldeek.

Horrekin jarraituz, enpresei eta egoera horretan dauden langileei, eskubideen % 100 mantenduta, hirurogeita lau urterekin erretiratzeko modua ematen duen era berezia erabiltzeko gomendioa egitea erabaki dute aldeek; pertsona batek erretiroa hartzeaz batera, enplegu bulegoetan izena emanda daudenen arteko edozein hartuko da aldi berean, beti ere 1194/1985 EDak ezarritakoaren arabera; eta, era berean, hirurogei urterekin erretiratzea ere abian jarriko da ordezkatzeko-kontratu eginez, hitzarmen honetako bigarren xedapen gehigarrian jasotakoaren arabera.

Hitzarmen hau Interpretatzeko Bitariko Batzordeak geroago egingo dituen bileretan ikusiko du egoera horretan zenbat dauden eta baita hori erabiltzeak zein emaitza edukiko duen ere.

C) Ikastetxeen jarduna eta langileen lan-baldintzak direla-eta, 58 urtez gorako irakasleei eskolak emateko orduak gutxitzeko aukera ematea erabaki da; baldintzak hauek izango dira:

Lanaldi osoa eta lansaria gutxitu gabe, langileen eskola-orduak % 25ean gutxitu daitezke. Lanaldia zuzen-

La Comisión Interpretativa Mixta del presente convenio gestionará ante el Instituto de la salud, Osakidetza, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos,...) así como su catalogación y atención.

CAPÍTULO II MEJORAS SOCIALES y JUBILACIONES

Artículo 70.— Ropa de trabajo. Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los/as mismos/as o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal y calzado deportivo al profesorado de Educación Física.

Artículo 71.— Jubilaciones.

A) Se mantendrá en los centros un premio de Jubilación para el personal que al jubilarse tuviera al menos 15 años de antigüedad en la empresa. Percibirá el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros. La vigencia de este apartado finaliza el 31 de diciembre de 2006, fecha a partir de la cual queda suprimida a todos los efectos.

B) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todo el personal afectado por este convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación, opte por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y al personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de RD 1194/1985; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente convenio.

La Comisión Interpretativa Mixta del presente convenio valorará en sucesivas reuniones las cifras de posibles afectados/as, así como los resultados de su aplicación.

C) Dada la dinámica de los centros y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, se acuerda la posibilidad de reducción del horario lectivo a docentes mayores de 58 años en las condiciones siguientes:

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de este personal se podrá

zuzenean eskolak emateko ez diren pedagogia-ekintzez osatu beharko da, edota bestela, irakaslea ados dela, titularrak egokitzat dituen eginkizunez.

Gutxitze hori, bestelako akordiorik berariaz ezartzen ez bada behintzat, langileak hirurogei urte bete bitartean izango da, eta orduan, bigarren xedapen gehigarrian araututako erretiro partzial aurreratua eskatu beharko da; edo, osterantzean, ohiko eskola-lanaldiari ekingo dio, eskola-lanaldia murriztu barik.

D) Borondatezko erretiroa hartzeagatik kalte-ordainak. Hitzarmen honen eraginpeko langileek borondatez erretiratzeagatik kalte-ordainak jasotzeko eskubidea edukiko dute, lehenago erretiratzean (erretiratzeko urtea Hitzarmenean jarrita dago), lanean arituta baino prestazio txikiagoak edukiko dituelako. Kalte-ordainak neurri hauetan egingo dira, beti ere, puntu hauek kontutan izanda:

a) Borondatezko erretirorako eskaera borondatez erretiratzeko adina bete baino hiru hilabete lehenago gitea, eta

b) Kasuan kasu eska daitekeen aurre-izapidearen erantzuna jaso ondorengo hilabetearen barruan hartzea erretiro hori.

Dena dela, ekonomia-ondorioak borondatez erretiratzeko urtea betetakoan jarriko dira indarrean.

Hilen kopurua zehazteko, aurretik aipatu ditugun baldintzetakoren bat betetzen ez duten langileek derri gorrez erretiratzeko urtebete gutxiago edukiko dutela ulertuko da; salbuespena izango dira, eska daitekeen aurre-izapidea gorabehera, urteak betetzen dituzten egunean erretiroa har dezaketenak.

Ordaindu beharreko kalte-ordainaren diru-kopurua eskala honen arabera aterako da, guztirako lansari gordina oinarri dela:

Adina	Hilekoen kopurua
60 urte	12 hileko
61 urte	9 hileko
62 urte	6 hileko
63 urte	4 hileko
64 urte	2 hileko

Kontratuzko harremana bukatu egingo da eta hilekoak lansari gordin arruntak izango dira. Borondatezko erretiroagatik kalte-ordain horiek ez dira aplikatuko eta, ondorioz, ezingo dira eskatu, erretiroa 1194/1985 Errege Dekretuaren bidez hartzen denean.

Idatz-zati honen indarraldia 2006ko abenduaren 31n bukatzen da, eta hortik aurrera indargabetuta gelditzen da ondorio guztietarako.

reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el/la interesado/a el Titular considere oportunas.

Esta reducción, salvo acuerdo expreso en otro sentido, se mantendrá hasta el momento en el que el/la trabajador/a cumpla sesenta años, período en que se deberá solicitar la jubilación parcial anticipada regulada en la Disposición Adicional Segunda, o bien volverá a su jornada lectiva habitual, desapareciendo la reducción de jornada lectiva.

D) Indemnizaciones por jubilación voluntaria. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibiría de seguir en activo hasta la edad de jubilación, que se contempla en el convenio, y que se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria y

b) Se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

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

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla algunas de las condiciones arriba indicadas, le falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º de mensualidades
60 años	12 mensualidades
61 años	9 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

La vigencia de este apartado finaliza el 31 de diciembre de 2006, fecha a partir de la cual queda suprimida a todos los efectos.

72. artikulua.– Ikasketetarako laguntzak.

Hitzarmen honen eremuko ikastetxe guztiek ikasketei laguntzeko ordezko erregimen bat daukate hitzarmen honetan sartuta dauden langileentzat; erregimen horrek irizpide hauek ditu:

a) Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alabak eta umezurtzak, hitzarmen honen eraginpeko ikastetxeetan ikasten dutenak: horientzat, ikastetxeetan ematen diren irakaskuntza-maila guztiak, baita orokorrean egiten diren beste edozein eratako osagarriko ekintza guztiak ere, dohainik izango dira.

b) Langileek beren zerbitzuak lanegun-erdiz, gutxienez, egiten badituzte, lantokian ematen diren ikasketak langile horientzat eta beren seme-alabentzat dohainik izango dira.

c) Lan sindikaletan aritzeko beren borondatez edota derrigorrez lana aldi baterako utzita duten langileen seme-alabek ikasketak dohainik egiteko plaza eskatzeko eta hori lortzeko eskubidea dute; ez dute eskubide hori izango 48. artikuluko a) idatz-zatian jasotakoek.

d) Hitzarmen honetan sartutako langileen seme-alabek eta umezurtzek ikasketak dohainik egiteko plazak honako hauek izango dira: Lehen Hezkuntzan % 3 eta hitzarmen honen eremu funtzionalean aipatzen diren gainerako hezkuntzako jardueretan, % 2.

Ikastetxean bertan, ordea, langileen seme-alabek plaza dohainik edukiko dute, jarritako gehienekoa gaindituta ere. Baina, bertako langileen seme-alabekin kopurua beteta egonez gero, ikastetxe bakar batek ere ez ditu beste ikastetxe batzuetako langileen seme-alabentzat derrigorrez tokiak dohainik jarri beharko.

Administrazioak ikasketei laguntzeko itzulitako diruarekin, langileen seme-alaben % 2koari baino gehiagori laguntzeko modua izango da.

e) Haur-hezkuntzako lehen zikloko bekei dagokienez, uste da maila horretako hezkuntzari dagokion parte jardueraren % 15 dela. Eta artikuluko honen bitartez, parte hori bakarrik lagundu daiteke bekekin.

f) Hitzarmen honetan jasotako doako plazak lortu eta emateko, III. eranskinean agindutakoa aplikatuko da.

g) Ondorio guztietarako, artikuluko honetatik kanpo gelditzen dira hitzarmen honetako 2. artikuluko azkeneko lerroaldean sartuta dauden langileen seme-alaba eta umezurtzak.

BGAE sektorial bat martxan jartzen bada, ikasketetarako laguntzen erregimen hau aldatu egingo da. Sektorea Aztertze Batzordeari ahalmena ematen zaio aipatutako aldaketaren baldintzak eta izaera definitzeko.

73. artikulua.– Jantokiko zerbitzua eskatzeko eskubidea.

Artículo 72.– Ayudas al estudio.

Los centros comprendidos en el ámbito de este convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

a) Los/as hijos/as y huérfanos/as de personal afectado por este convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.

b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, los trabajadores que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral.

c) Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 48, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos/as y huérfanos/as de las personas trabajadoras incluidas en este convenio será de 3% para la enseñanza primaria y de un 2% para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente convenio.

En el propio centro, los/as hijos/as de los/as trabajadores/as tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos/as de trabajadores/as no propios/as si completó el cupo con los/las de sus trabajadores/as.

Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos/as de trabajadores/as superior al 2%.

e) Con relación a las becas para Educación Infantil Primer Ciclo, se considera que la parte correspondiente a enseñanza en este nivel es el 15% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo.

f) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el anexo III.

g) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los/as hijos/as y huérfanos/as del personal incluido en el último párrafo del artículo 2 del presente convenio.

Este régimen de ayudas al estudio se modificará en caso de que se ponga en marcha una EPSV sectorial. Se habilita a la Comisión de Análisis del Sector para que defina las condiciones y el alcance de dicha modificación.

Artículo 73.– Derecho a solicitar servicio de comedor.

33. artikulua eraginpean ez dauden langileek jangelako zerbitzuak eskatzeko eskubidea izango dute, gehenez ere ikasleentzat jarritakoaren % 50 ordainduz.

74. artikulua.– Jantokiko zainzaileak.

Jangela edo barnetegia dagoen ikastetxeetan, jangela eta sukaldeko lanak egiten dituen langileak ikastetxean bertan jateko eskubidea du, bera ikastetxean lanean ari den aldia jan-orduetarako garaia baldin bada.

75. artikulua.– Erantzukizun zibileko eta istripuetako aseguruak.

Ikastetxe guztiek bi aseguru poliza eduki behar dituzte, hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiaren erantzukizun zibila eta norbanakoen istripuen babesa bermatuko dituztenak.

Hitzarmen honen eraginpeko ikastetxe guztiak poliza horiei atxikiko zaizkie eta, ikasturte bakoitzaren hasieran, ikastetxeek langileen ordezkariari publikoki adieraziko dizkiete poliza horien xehetasun guztiak eta ezbeharririk gertatuz gero egin beharrekoak.

Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartuta dauden irakasle eta irakasle ez diren guztiak TC-2 Buletinetako ziurtapenen bidez aseguratu beharko dira; era berean, derrigorrezko eszedentzia daudenak aseguraturako dira, hala eskatzen badute; salbuespena izango dira eszedentzia-egoera horretan kargu publikoren baterako hautatuak edo aukeratuak izanagatik daudenak.

Labur esanda, aipatutako poliza horien bermeak hauek izango dira:

Erantzukizun zibila: asegurupekoek beren lanagatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketena, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira, dena dela, automobilen alorrak aseguratu ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatutako gorputzeko eta/edo gauzako kalteen ondorio zuzenekoak ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharririk izanez gero, gehenez ere, 300.000 euro emango dira.

Norbanakoen istripuak: istripurik izanez gero, hori eragin duena edozer dela ere, medikuntza, kirurgia eta botika sorospena, lanean bertan ari dela hala lanetik kanpo, munduko edozein tokitan, edozein motatako jardunean ari dela, edozein garraio bide erabiliz; salbuespen bakarrak: legez aurreikusitakoak eta aseguru-etekek ezarri ohi dituztenak.

Hilez gero, aseguraturako diru kopurua: 18.000 euro. Betiko elbarri geldituz gero: 30.000 euro. Azken kopuru horrekiko badira zenbait ehuneko, soin-atalen bat galdu edo betiko ezindu geldituz gero. Laneko orduak galtzeagatik ez dago eguneroko kalte-ordainik. Aseguru honetako eskubideak beste edozeinekin bateragarriak dira.

El personal no afectado por el artículo 33 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

Artículo 74.– Cuidadores/as de comedor.

En los centros en que exista comedor o internado el personal que atiende a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

Artículo 75.– Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este convenio.

Los centros afectados por este convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los/as representantes de los/as trabajadores/as los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad social mediante acreditación por los boletines TC-2; así como, nominalmente todos los/as trabajadores/as en situación de excedencia forzosa que lo soliciten, excepto quienes se encuentren en esta situación por designación o elección para cargo público.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.000 euros.

Accidentes individuales: asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros. En caso de invalidez permanente: 30.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

75. bis artikulua.– Partzialki ordaindutako baimena.

Partzialki ordaindutako baimena ezarriko da, enpresan gutxienez 5 urteko antzintasuna duten langileen tzat, baldin eta gutxienez lanaldi arruntaren % 75 betetzen badute eta baimen horretaz baliatzen ari direnak enpresako langileen % 3 baino gehiago ez badira.

Partzialki ordaindutako baimenak elkarren segidako 5 urteko iraupena edo aplikazio-aldia izango du, honako era honetan:

Lehenengo lau urteetan, baimen horretaz baliatzen diren langileak lanaldi osoz arituko dira eta bosgarrenean ez dute lanik egingo; baimenak irauten duen bost urte horietan ordainsarien % 84 jasoko dute.

Hitzarmen honen V eranskinean jasotzen den erregelamenduan biltzen dira baimena jasotzeko baldintzak, eskatzeko era eta prozedura.

Artikulu hau indarrean sartuko da Hezkuntza Administrazioak artikulua aplikaziotik eratorzen diren ondorio ekonomikoak finantzatzea bere gain hartzen duenean.

75. ter artikulua.– Hezkuntza Laguntzako Espezialistei enplegua emateko lan-poltsa.

Aldeek adostu egin dute Hezkuntza Laguntzako Espezialistei (HLE) enplegua emateko lan-poltsa sortzea, langile-talde horren sektorean egonkortasuna areagotzeko.

HLEren lan-poltsa bitariko batzorde baten bidez kudeatuko da, eta bertan bi kide arituko dira, hitzarmen hau sinatu duten patronalaren elkarte eta entitateetakoak eta sindikatuetaakoak; bakoitzak, gutxienez, kide bat izango du batzorde horretan. Bitariko batzorde horren erabakiak boto kualifikatuz eta erakundeen ordezkaritza ofizialaren arabera hartuko dira; erabakiak hartzeko, % 50ek aldeko botoa eman beharko du, bai enpresariengatik eta bai langileen ordezkariengatik.

Lan-poltsa lurraldeka egituratuko da eta, lurralde bakoitzaren barruan, eskualdeka.

Lan-poltsan izena ematea borondatezkoa izango da, eta espezialistaren lan-kontratua bukatu eta hurrengo hamar egun baliadunetan egin beharko da, kontratua irekiaren bukaera langileari egotzitako arrazoiengatik izan denean izan ezik. Izena emateko, lan-poltsan sartzeko eskabidea izenpetu beharko da, bitariko batzordeak onartuko duen ereduari jarraiki.

Lan-poltsan onartuak izateko, HLEk gutxienez ikasurte oso batean lanean jardun beharko dute.

Hitzarmen honen eraginpeko ikastetxeek lan-poltsa horretara joko dute HLEak kontratatzeko beharra dau-

Artículo 75 bis.– Permiso parcialmente retribuido.

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, con una jornada no inferior al 75% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más del 3% de la plantilla de la empresa.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso los trabajadores que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 84% de sus retribuciones.

Se recoge como anexo V de este convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

La entrada en vigor de este artículo se producirá en el momento en que la Administración educativa correspondiente asuma la financiación de las consecuencias económicas que de él se deriven.

Artículo 75 ter.– Bolsa de empleo para recolocación de Especialistas de Apoyo Educativo.

Las partes acuerdan la creación de una Bolsa de empleo para la recolocación de los Especialistas de Apoyo Educativo (EAE) con el objeto y finalidad de aumentar la estabilidad en el sector de este colectivo.

La Bolsa de empleo de EAE será gestionada por una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de las asociaciones y entidades patronales y de los sindicatos que han suscrito este convenio, teniendo cada una de ellas un mínimo de un puesto en la comisión. Los acuerdos de la Comisión paritaria serán adoptados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones correspondientes, requiriéndose para adoptar válidamente acuerdos el voto favorable de más del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación de los trabajadores.

La Bolsa estará estructurada geográficamente por territorios y dentro de cada territorio por comarcas.

La adscripción a la Bolsa será voluntaria y deberá formalizarse, dentro de los diez días hábiles siguientes a la extinción del contrato de trabajo del EAE, siempre que la extinción se haya producido por causa no imputable a dicho trabajador, mediante la suscripción de una Solicitud de inclusión en la Bolsa, según el modelo que será aprobado por la Comisión paritaria.

Para ser admitidos en la Bolsa, los EAE deberán haber trabajado un mínimo de un curso escolar completo.

Los Centros de enseñanza comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se obligan

katenean, bai langile finko gisa, bai aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko.

HLE bat kontratatu nahi duen ikastetxeak kontratazio-eskaera bidaliko du lan-poltsara, eta poltsatik bertan izena emanda dauden izangaien zerrenda zehatza helaraziko zaio, ikastetxea dagoen eskualdea aintzat hartuta.

Bitariko batzordeak uste badu ikastetxearen eskualdean dauden izangaiak ez direla nahiko, zerrenda osoago bat bidaliko dio inguruko eskualdeetako izangaiak sartuz, lurralde berekoak izan zein ez.

Ikastetxea hautatze-prozesuaz arduratuko da eta askatasun osoa izango du izangaien artean aukeratzeko; lan-poltsari jakinarazi beharko dio hautatutako izangaia zein izan den.

III. KAPITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK

76. artikulua.– Diskriminatua ez izateko eskubidea.

Edozein sindikatutako kide izateagatik ez dago langileari bereizkeriarik egiterik. Bere iritzia askatasun osoz eman ditzake eta lanerako edo gizarterako interesgarriak diren argitalpenak argitara eta zabal ditzake, beti ere, ikastetxeko titularra ados badago eta laneko ohiko jarduna galarazi gabe.

77. artikulua.– Izenpetutako agirien kopia.

Ikastetxeetan kontratatzen diren langile guztiek izenpetu dituzten lan-arloko agiri guztien kopia edukitzeko eskubidea daukate.

78. artikulua.– Ordu sindikalen pilaketa.

Lantegi, probintzia edo Autonomia Erkidegoan lan sindikala errazteko, hitzarmen honen eremuan ordezkariak duten sindikatuek enpresa batzordeko kide edo langileen ordezkari baten orduak pilatzea bultzatu dezakete, bai lantegi batean bai zenbaitetan sindikatu bereko langileen ordezkariak edo kideek behar adina ordu utziz.

79. artikulua.– Ordu-pilaketa negoziatzea.

Elkarte sindikalek edo sindikatu bakoitzak ikastetxeekin edo enpresaburu-elkarteekin negoziatzea dezakete, dagokion mailan, adierazitako ordu sindikalen pilatzea. Halaber, enpresaburu-elkarteek ez diete oztoporik jarriko administrazioak eta sindikatuek gai honi buruz lortutako akordioei.

80. artikulua.– Langileen batzarrak.

Langileek ikastetxean bertan bilerak egiteko duten eskubidea bermatuko da, beti ere zerbitzuak eta esko-

a kontratar, cuando los necesiten, ya sea con carácter de fijos o al objeto de cubrir vacantes temporales, a AEE de entre las personas inscritas en la Bolsa de empleo.

Para ello el Centro que desee contratar a un EAE deberá remitir una solicitud de contratación a la Bolsa de empleo, desde donde se facilitará una relación detallada de los candidatos inscritos en la Bolsa en relación con la comarca en la que se ubique el Centro solicitante.

En caso de que la Comisión paritaria de la Bolsa considerase insuficientes los candidatos incluidos en la comarca del Centro solicitante, podrá ampliar la relación de candidatos con los inscritos en las comarcas limítrofes, ya pertenezcan o no al mismo territorio.

El Centro desarrollará el proceso de selección teniendo libertad de elección de entre los candidatos facilitados, y deberá comunicar a la Bolsa el resultado de su elección.

CAPÍTULO III DERECHOS SINDICALES

Artículo 76.– Derecho a la no discriminación.

Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 77.– Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 78.– Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente convenio la acumulación de horas en un/a delegado/a de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados/as de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 79.– Negociación de la acumulación de horas.

Cada central sindical o sindicato podrá negociar con el centro o asociaciones empresariales, al nivel que corresponda, la mencionada acumulación de horas sindicales. Así mismo las asociaciones empresariales no obstaculizarán los posibles acuerdos que puedan alcanzar sindicatos y Administración en esta materia.

Artículo 80.– Asamblea de trabajadores/as.

Se garantizará el derecho que el personal contratado del centro tiene a reunirse en asamblea en el mismo cen-

lak normal ematea galarazten ez bada eta, edozein modutan ere, indarrean dauden legeekin bat etorriz.

Bileren berri denboraz eman beharko zaio ikastetxe-ko titularrari, gai-zerrendako puntuak eta ikastetxeaz kanpotik bilerara etorri behar duten lagunen berri ere emanaz.

81. artikulua.– Ordezkarien eskumenak, eskubi-deak eta bermeak.

Langileen ordezkariek, sindikatuen ordezkariek eta enpresa batzordeko kideek Langileen Estatutuan, askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan eta erabili beharreko gainerako lege-xedapenetan ezarritako eskubide eta ahalmen guztiak edukiko dituzte.

82. artikulua.– Mahai Negoziatzaileko partaideak.

Hitzarmena Negoziatzeko Mahaikide izateko ofizialki izendatzen diren sindikatuetaiko kideek behar duten adina ordu hartzeko aukera izango dute hitzarmena negoziatzeko eta bilerak prestatzeko edota Hitzarmenaren Interpretatzeko Bitariko Batzordeko saioetara joateko.

83. artikulua.– Langileen ordezkariek. Batzordea eta ordezkariek.

Enpresa Batzordea edo, hori ezean, langileen ordezkariek izango dira ikastetxeko langile kontratatuak ordezkatzeko organoa.

Langileen Estatutuan aipatzen direnak izango dira enpresa batzordearen eginkizunak.

VI. TITULUA

HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

I. KAPITULUA HUTSEGITEAK

84. artikulua.– Hutsegite-motak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzat hiru hutsegite-mota daude: arinak, larriak eta oso larriak.

Hauek dira hutsegite arinak:

– Hogeita hamar eguneko aldian, lanlekura hiru aldiz berandu iristea, inolako justifikaziorik eman gabe.

– Hogeita hamar eguneko aldian, lanera egun batean ez azaltzea, inolako justifikaziorik eman gabe.

– Hogeita hamar eguneko aldian bi bider, inolako arrazoirik eman gabe, ordua baino lehen eskolak bukatutzat jotzea.

– Justifikatutako arrazoiengatik lanera joan ez eta dagokion baja behar den epean ez egitea, hori egiteko ezintasuna begi-bistakoa denean izan ezik.

tro, 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 Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro vayan a asistir a la Asamblea.

Artículo 81.– Competencias, derechos y garantías de los representantes.

Los/as delegados/as de personal, delegados/as sindicales y miembros de Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 82.– Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 83.– Representantes de los/as trabajadores/as. Comité y delegados/as.

El Comité de empresa o, en su defecto los/as delegados/as de personal, son el órgano de representación colectiva del personal contratado del centro.

Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I FALTAS

Artículo 84.– Tipos de faltas.

Para el personal afectado por este convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

– Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.

– Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.

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

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

– Erabakitako egunetan emaitzak emateko eta ikasleen portaera eta eskolara joatearen zaingoa egiteko behar den axolarik ez edukitzea.

Hutsegite larriak hauek dira:

– Hogeita hamar eguneko aldian hiru aldiz baino gehiagotan eta hamar bider baino gutxiagotan, lanera garaiz ez iristea, inolako arrazoirik eman gabe.

– Hogeita hamar eguneko aldian, inolako arrazoirik eman gabe, behin baino gehiagotan eta lau bider baino gutxiagotan lanera ez azaltzea.

– Indarrean dagoen legediari jarraiki, hezkuntzari dagozkion egitekoak ez betetzea.

– Ikastetxeko kideekin ikastetxean bertan agerian eztabaidan aritzea, irakasleren baten irudia ikasleen aurrean gutxieteko moduan.

– Ikasleari nahiz honen familiakoei errespetu-falta larria agertzea.

– Hirurogei eguneko aldian, huts arinen bat behin baino gehiagotan egitea.

Hauek dira hutsegite oso larriak:

– Hogeita hamar eguneko aldian, inolako arrazoirik eman gabe, bederatzi aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea.

– Hogeita hamar eguneko aldian, inolako arrazoirik eman gabe, hiru aldiz baino gehiagotan lanera ez azaltzea.

– Eskolako lanak, inolako arrazoirik eman gabe, behin eta berriz egin gabe uztea.

– Hitzez nahiz egitez, ikastetxeko edozein kideri errespetu falta larria azaltzea edo tratatu txarrak ematea.

– Indarrean dagoen legediari jarraiki, hezkuntzari dagozkion betebeharrak nabarmen ez betetzea.

– Lehenengo hutsegite larria egin ondorengo sei hilabeteren barruan beste huts larri bat egitea.

85. artikulua.– Hutsegiteen preskripzioa.

Langileek egindako hutsegiteek orain zehaztuko diren epeetan galduko dute indarra: hutsegite arinek, hamargarren egunean; larriek hamabosgarrenean; eta oso larriek berrogeita hamargarrenean; beti ere, enpresak hura gertatu zela jakiten duen egunetik hasita eta, nolahi ere, okerra egindako egunetik hasi eta handik sei hilabetera.

II. KAPITULUA ZIGORRAK

96. artikulua.– Zigorrek eta horiek jakinaraztea.

Zigorrek hauek izango dira:

Hutsegite arinentzat: hitzez ohartaraztea; behin eta berriz egiten bada, idatziz ohartaraztea.

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

Son Faltas graves:

– Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.

– Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.

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

– Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos/as la imagen de un/a compañero/a.

– Faltar gravemente a la persona del alumno/a o a sus familiares.

– La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

– Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

– Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta 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 seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 85.– Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por los/as trabajadores/as 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 empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO II SANCIONES

Artículo 86.– Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

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

Hutsegite larrirentzat: idatziz ohartaraztea. Behin eta berriz gertatuko balitz, ordea, 5etik 15 egunera bitarteko lan eta soldata kentzea; gainera, norberaren espedientean jasota geratuko da.

Hutsegite oso larrirentzat: hamaseitik hogeita hamar egun bitarteko lan eta soldata kentzea; kaleratze-ohartarazpena egitea; horrek lana eta soldata kentzea ere berrekin eraman dezake; kaleratzea.

Zigor guztiak langileari idatziz emango zaizkio jakitera, zigorra sortarazteko arrazoiak eta eguna bertan adieraziz. Kopia langileen ordezkariari, enpresa batzordeko kideei edota sindikatuaren ordezkariari bidaliko zaie.

87. artikulua.– Zigorrak arintzea.

Ikastetxeko titularrak, gertakizunaren ingurukoak eta langilearen harrezkeroko jokabidea kontutan izanda, hutsegite arinentzako, larrirentzako eta oso larrirentzako zigorrak arindu egin ditzake, beti ere, indarrean dagoen legediari jarraiki.

III. KAPITULUA ENPRESARIOEN ARAU-HAUSTEAK

88. artikulua.– Arau-haustek eta ebazteko metodoak.

Ikastetxeetako titullarrek egindakoak eta egin gabe utzitakoak hitzarmen honetan agindutakoaren eta gainerako legezko xedapenen aurkakoak badira, laneko arau-haustetzat joko dira.

Usteko lege-hauspen hori lehenik eta behin ikastetxeko titularrarengana jota konpontzen saiatuko dira kontratatutako langileak euren ordezkarien bidez nahiz sindikatuko ordezkariaren edo enpresa batzordearen bidez.

Ikastetxeko titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik eman gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, Interpretatzeko Bitariko Batzordean espedienteari hasiera eman dakioke, eta batzorde horrek irizpena emango du, espedientea hartzen duenetik hasi eta, gehienez ere, hogeitasei eguneko epean.

Aldeetako edozeinek irizpena eskatu ahal izango dio Lan Ikuskaritzari edo Lurraldeko Lan Ordezkaritzari.

Dena dela, indarrean den legediak agindutakoa berteko da.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebenengoa.– Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako lansari erregimen hau aplikatu nahi ez duten enpresek, asmo hori dutela jakinarazi behariko diete langileen legezko ordezkariari, ordezkari sindikalei eta hitzarmen hau Interpretatzeko Bi-

Por faltas graves: amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta 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/a, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado/a sindical.

Artículo 87.– Reducción de sanciones.

El Titular del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador/a, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO III INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS

Artículo 88.– Infracciones y métodos de resolución.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de los centros, que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los delegados/as de personal, delegado/a sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los/as representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Inter-

tariko Batzordeari. Jakinarazteaz gain, haiek proposaturako lansarien tratamendua justifikatzeko datuak ere aurkeztu beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kon-tuak edo, hala badagokio, auditoreen edo kontu zentsoreen txostena, bai eta enpresaren bideragarritasunari begira proposatzen diren neurriak eta aurreikuspenak ere).

Jakinarazpena egiteko 15 eguneko epea izango du enpresak Hitzarmen hau EHAAn argitaratzen den egunetik hasita. Lansariak berrikusi behar badira, ordea, jakinarazpena egiteko 15 eguneko epea izango da, argitaratzen direnetik aurrera. Epe horiek nahitaez bete beharrekoak dira, eta enpresak ez baditu betetzen, ezin izango du xedapen honetan ezarritako lansari erregimenetik kanpo geratu.

Lansari berriak finkatzeko baldintzak enpresaren eta langileen legezko ordezkarien eta ordezkari sindikalen arteko akordioaren bidez erabakiko dira.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioa badago, akordioaren berri eman beharko zaio Interpretatzeko Bitariko Batzordeari. Akordiorik ez badago, ordea, edo bestela, 30 egun igarotzen badira inolako akordiorik gabe, alde bietan honako konpromiso hau hartu beharko dute: GEP Akordioan ezarritako prozedurak erabiliko dituztela enpresa eskatzailearen lansariak finkatzeko. GEP akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen (66. zk.).

Sei langile baino gutxiagoko zentroetan ezinbestekoa izango da plantillako langileekin akordioa lortzea. Bestalde, Interpretatzeko Bitariko Batzordeari akordio horren berri emateaz gain, konbenioa izenpetu aurreko TC-2 agiria ere aurkeztu beharko zaio.

Prozedura hasten denetik akordioa lortu bitartean, zentroak ezinbestean ordaindu beharko die langileei hitzarmen honetan kategoria bakoitzarentzat ezarri den igoeraren % 50. Ordainketa «konturakoa» izango da.

Bigarrena.— Sektoreko enpresetan, hitzarmen honek eragiten dienezako erretiro partziala hartzeko moduak bultzatuko dira, hots: borondatezkoa; aurretiazkoa, 60 urtez gero; eta Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko pentsioa -erretirokoa-, kobratzeko eskubidea izateko eskatzen den adinerako 5 urte gelditzen zaienena. LHK erakundeak plantillak ordezkatu eta eraberritzeko onartutako Lanbide-arteko Erabakian, 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutakoan, zehaztutakoarekin bat gauzatu-ko da esandakoa. Horretarako, ordezkari edo errelebo kontratuez baliatu daitezke, beti ere honako baldintza hauek betez:

A) Errelebo-kontratuaren baliabidearen bidezko alternatiba:

Prozesu horretarako ekimena enpresak, ordezkari sindikalak edo 60 urte bete dituen langileak har deza-

pretativa Mixta de este convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

La comunicación a la que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del convenio en el BOPV, o en el caso de revisiones salariales, en el plazo de 15 días a contar desde la publicación de las mismas. Estos plazos tienen el carácter de obligatorios y su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

La determinación de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y las Delegadas o Delegados sindicales.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66, de 4 de abril de 2000.

En aquellos centros con menos de seis trabajadores, será necesario el acuerdo con la plantilla. La comunicación a la CIM deberá venir acompañada del TC-2 anterior a la firma del convenio.

Desde que se inicie el procedimiento y hasta que haya un acuerdo al respecto, el centro vendrá obligado a abonar a las trabajadoras y trabajadores afectados, con carácter de «a cuenta», un incremento salarial del 50% del incremento establecido en el presente convenio para cada categoría.

Segunda.— Se impulsará la puesta en práctica en las empresas del sector, y para todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y suscrito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A) Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo:

El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que ha-

ke. Alde parte hartzaileek, hots, enpresak eta eragindako pertsonak, bat etorri beharko dute ekimenarekin.

Prozesuari ekin eta gero, eragindako pertsonak lanaldiaren % 85eko erretiro partzial aurretiazkoa lortuko du. Gainerako % 15ari dagokionez, aldi baterako lan kontratua izenpetuko du bere enpresarekin.

Plantillak ordezkatu eta eraberritzeari buruzko lanbide arteko erabakian ezarritakoarekin bat, bermatu egin beharko da erretiratu partzialak, harik eta behin betikoz erretiratu arte, soldataren % 85a kobra dezala gutxienez, eta % 100a gehienez, pentsiotik dagokion zatia eta denbora partzialeko kontratutik dagokiona batus. Denbora partzialeko kontratuaren % 15ekoa urtero eguneratuko da, hain zuzen ere bere maila profesionalerako dagokion hitzarmenean hitzartutako gehikuntza oinarri hartuz.

Enpresak, aldi berean, errelebo kontratua hitzartuko du langabezia dagoen langile batekin. Lanaldi osorakoa eta mugaegunik gabekoa izango da kontratu hori eta lanbide maila horretarako enpresan ezarritako lan baldintzak aplikatuko zaizkio.

Froga-aldia gaintuz gero finkoa bihurtuko da errelebo kontratu hori. Finko egite hori bermatzeko, kontratuan bertan jasoko da finko bihurtzeko klausula, baita horretaz enpresak eta errelebo egingo duenak izenpetuko duten agiri batean ere. Plantillako ordezkarilegalek ere izenpetu beharko dute agiri hori.

Erretiro partziala hartu duen pertsonaren aldi baterako kontratuaren % 15a aplikatzeko era finkatzeko, enpresak idatziz ezarriko ditu baldintzok; oinarri legez, Hitzarmenaren Bitariko Batzordeak finkatutako irizpideak erabiliko dira; erretiro partzialeko pertsonari entregatuko zaio idatzizko kopia bat. Desadostasunik balego, batzorde horren ebazpena loteslea izango da aldeentzat.

B) Ordezkapen kontratuaren bidezko alternatiba.

Enpresaren, ordezkarilegalearen edo 60 urte beteta dituen langilearen ekimenez, eta alde biak, enpresa eta eragindako pertsona, bat badatoz, prozesuari ekingo zaio.

60 urte bete ostean erretiratu da langile lanbide-arteko erabakian ezarritako eran. Honako aukera hauen artean hauta dezake:

a) 1967-01-01etik aurreko kotizazioak dituztenak, eta horietan baino ez, alde aurretik erretiratu, eta pentsioaren % 100a kobratu ahal izateko beharrezkoa den osagarria kobratuz.

b) Gizarte Segurantzarekin hitzarmen berezia izenpetu, 65 urtera arte kotizazioei eusteko eta % 100aren erretiratu ahal izateko.

Langileak, enpresan baja hartu eta erretiratu artean, gutxienez soldata gordinaren % 85a eta gehie-

ya cumplido los 60 años, y si las partes -empresa y persona afectada- están de acuerdo.

Iniciado el mismo, la persona afectada accederá a una jubilación parcial anticipada del 85% de su jornada, suscribiendo con su empresa un contrato laboral a tiempo parcial por el 15% restante.

En cualquier caso, en la línea con lo establecido en el acuerdo interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas se asegurará que el jubilado/a parcial perciba hasta la jubilación total definitiva y entre la parte de la pensión más la del contrato a tiempo parcial, como mínimo el 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, actualizándose anualmente el 15% del contrato a tiempo parcial en base al incremento pactado para su categoría profesional en el correspondiente convenio colectivo.

Simultáneamente la empresa concertará un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo, contrato que será a jornada completa e indefinido, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la empresa para su categoría profesional.

Este contrato de relevo se convertirá automáticamente en fijo una vez superado el período de prueba, y para garantizar tal fijeza la cláusula de conversión de fijeza se estipulará en el propio contrato, así como en un documento que la empresa y el/la relevista firmarán al respecto, documento que contará así mismo con firma de la representación legal de la plantilla.

A los efectos de establecer el modo de aplicación del 15% del contrato a tiempo parcial de la persona jubilada parcialmente, la empresa plasmará por escrito dichas condiciones, en base a los criterios que defina la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio, entregando una copia por escrito a la persona jubilada parcialmente. En caso de discrepancias, la decisión de dicha comisión será vinculante para las partes.

B) Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución.

A iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si ambas partes -empresa y persona afectada- están de acuerdo, se iniciará el proceso.

El/la trabajador/a se retirará a partir de los 60 años en la línea establecida en el acuerdo interprofesional, y en su desarrollo optar:

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente quienes tuvieren cotizaciones antes del 01-01-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

b) Suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las cotizaciones hasta los 65 años y jubilarse así con el 100%.

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equi-

nez % 100a kobratuko du. Zenbateko hori urtero birbaloratuko da KPIren arabera.

Prozesu honetako eragiketa orokorraren barruan sartzan da Gizarte Segurantzarekin burututako hitzarmen bereziaren kostua; beraz, ez dio eragin beharko langileari.

Enpresak, aldi berean, beste langile langabetu bat kontratatu beharko du lanaldi osorako. Enpresan bere maila profesionalerako ezarrita dauden lan baldintza berberak ezarriko zaizkio.

Lehendik aldi baterako kontratuz lanean legokeen langile bat finko bihurtu nahiko balu enpresak, beste langile bat kontratatu beharko litzateke; eta kontratatu, aldi baterako langile horren kontratua amaitzeko gelditzen den denborarako.

C) Neurri osagarria.

Enpresak erretiratu egin ditzake 65 urte beteta izan eta Euskal Autonomia Erkidegoko Irakaskuntza Pribatuko hitzarmen kolektiboaren eraginpean dagoen langile oro, baldin eta bermaturik badute oinarri erregulatzailearen % 100eko pentsioa; horretarako, erretiratu litzatekeen langileak dituen finkotasun ezaugarriak litzuzkeen kontratu berri bat egin beharko luke enpresak eta maila horretarako enpresan dauden lan baldintzei eutsi.

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.— Bermea.

Hobekuntza ekonomikoak xurgatzea. Baldintzarik onuragarrienak mantentzea.

Aurten legez erabakitzen diren hobekuntzek eta, boroandatez, hitzarmen hau indarrean jartzean ikastetxeek ordaintzen ari direnek hitzartutako hobekuntza ekonomikoak xurgatu ditzakete.

Ikastetxeak ezarritako baldintzetatik onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta hitzarmen honetan zehaztutakoak gaituzte. Horrela, hitzarmen honetan hitzartutako lerroalde bat bera ere ezingo da izan langileen kalterako.

Bigarrena.— Berraztertzea.— Hitzarmen honetan arautu gabeko gaiak.

Hitzarmen honetan arautu gabeko gaietan, irakaskuntzan aplikatu beharreko berariazko legediari egin beharko zaio men, bai eta Langileen Estatutuari eta Autonomia Erkidegoan indarrean dauden beste arau laborei ere.

valente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

El costo del convenio especial con la Seguridad Social será parte global de la operación por lo que no caerá en el/la trabajador/a afectado/a.

Simultáneamente la empresa deberá contratar a jornada completa e indefinida, a otro/a trabajador/a en situación de desempleo, siéndole de aplicación las condiciones laborales establecidas en la misma para su categoría profesional.

Si la empresa optara por hacer fija a una persona que ya estuviere en la misma con contrato temporal, se deberá contratar a otra nueva persona por un tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal de aquella.

C) Medida complementaria.

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Garantía.

Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, vengán abonando los centros a la entrada en vigor de este convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado/a por la implantación de ningún apartado acordado en este convenio.

Segunda.— Revisión. Cuestiones no reguladas en este convenio.

Para todas las cuestiones no reguladas en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad autónoma.

I. ERANSKINA

2006ko soldaten taulak

A) ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK

1. TALDEA

HAUR HEZKUNTZAKO 2. ZIKLOA

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria	1.969,38	27.571,34	38,87
“	381,22	5.337,13	16,81
Zuzendariordea	1.969,38	27.571,34	38,87
“	352,78	4.938,85	14,78
Ikasketa-burua	1.969,38	27.571,34	38,87
“	317,38	4.443,38	13,99
Irakasle titularra eta Espezifikoak	1.969,38	27.571,34	38,87
Instruktoarea	1.355,37	18.975,18	31,30
LEHEN HEZKUNTZA			
Zuzendaria	1.969,38	27.571,34	38,87
“	381,22	5.337,13	16,81
Zuzendariordea	1.969,38	27.571,34	38,87
“	352,78	4.938,85	14,78
Ikasketa-burua	1.969,38	27.571,34	38,87
“	317,38	4.443,38	13,99
Saileko burua	1.969,38	27.571,34	38,87
“	282,28	3.951,95	12,42
Irakasle titularra eta Espezifikoak	1.969,38	27.571,34	38,87
Instruktoarea, hezitzailea	1.475,08	20.651,11	31,30
DBH 1. ZIKLOA			
Zuzendaria	2.092,23	29.291,28	38,87
“	381,22	5.337,13	16,81
Zuzendariordea	2.092,23	29.291,28	38,87
“	352,78	4.938,85	14,78
Ikasketa-burua	2.092,23	29.291,28	38,87
“	317,38	4.443,38	13,99
Saileko burua	2.092,23	29.291,28	38,87
“	282,28	3.951,95	12,42
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.092,23	29.291,28	38,87
Instruktoarea, hezitzailea	1.567,03	21.938,46	31,30
DBH 2. ZIKLOA			
Zuzendaria	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
Zuzendariordea	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Ikasketa-burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
Saileko burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.290,88	32.072,31	47,99
Instruktorea, hezitzailea	1.978,56	27.699,91	38,60
BATXILERGOAK			
Zuzendaria	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
Zuzendariordea	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
Ikasketa-burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
Saileko burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.290,88	32.072,31	47,99
Instruktorea, hezitzailea	1.978,56	27.699,91	38,60
PRESTAKUNTZA ZIKLOAK MODULU PROFESIONALAK / LHIak			
Zuzendaria	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
Zuzendariordea	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
Ikasketa-burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
Saileko burua	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.290,88	32.072,31	47,99
Irakasle agregatua, albokoa	2.174,61	30.444,60	39,82
Instruktorea, hezitzailea	1.978,56	27.699,91	38,60

2. TALDEA

IRAKASLE EZ DIREN TITULUDUNAK

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
GOI MAILAKO TITULUDUNAK	2.290,88	32.072,31	47,99
ERDI MAILAKO TITULUDUNAK	1.970,89	27.592,50	38,87
BESTE TITULUDUN BATZUK			
Hezkuntza Laguntzako Espezialista	1.159,86	16.238,07	32,04
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK			
Administrazioko edo idazkaritzako burua	1.519,22	21.269,02	38,22
Bulegoburua	1.331,74	18.644,31	32,62
Ofiziala. Kontularia	1.291,18	18.076,51	32,26

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Merkataritzako agentea	1.291,18	18.076,51	32,26
Harreragilea, Telefonozaina. Laguntzailea	1.186,16	16.606,27	32,26
Ikastuna. Izangaia	699,40	9.791,67	19,73
LAGUNTZAILEAK			
Ikasleen begiralea	1.207,25	16.901,57	32,26
ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK			
ATEZAINZTA ETA ZAINTZAKO LANGILEAK			
Etzezaina	1.318,76	18.462,69	32,26
Atezaina	1.207,25	16.901,57	32,26
Zaintzailea. Gauzaina	1.174,76	16.446,57	32,26
Ikastuna	692,68	9.697,59	19,73
GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK			
Gobernaria	1.318,76	18.462,69	32,26
Garbiketa zerbitzuko langilea	1.174,76	16.446,57	32,26
Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea	1.174,76	16.446,57	32,26
Ikastuna	692,68	9.697,59	19,73
SUKALDEKO LANGILEAK			
Sukaldeko burua	1.278,76	17.902,58	32,26
Sukaldaria	1.239,73	17.356,27	32,26
Sukaldeko laguntzailea.	1.207,25	16.901,57	32,26
Jantokiko langilea	1.174,76	16.446,57	32,26
Ikastuna	692,68	9.697,59	19,73
MANTENIMENDUKO ETA OFIZIO OROKORRETAKO LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala.	1.278,76	17.902,58	32,26
Ofizioetako 2. ofiziala	1.207,25	16.901,57	32,26
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea	1.174,76	16.446,57	32,26
Ikastuna	692,68	9.697,59	19,73
1. maila bereziko gidaria	1.278,76	17.902,58	32,26
2. mailako gidaria	1.207,25	16.901,57	32,26
3. TALDEA			
HAUR HEZKUNTZAKO 1. ZIKLOA			
	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Maisua	1.969,38	27.571,34	38,87
Hautzaidegiko teknikari espezialista	1.355,37	18.975,18	31,30
Laguntzailea	1.174,76	16.446,57	32,26

B) HEZKUNTZA BEREZIAK

1. TALDEA

IRAKASLEAK

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria	1.361,12	19.055,75	39,98
“	460,02	6.440,33	18,55
Zuzendariordea	1.361,14	19.055,89	39,98
“	435,49	6.096,83	18,49
Ikasketa-burua	1.361,14	19.055,89	39,98
“	410,60	5.748,40	17,44
Saileko burua	1.361,14	19.055,89	39,98
“	383,46	5.368,47	16,31
Irakasle titularra eta Espezifikoak	1.361,14	19.055,89	39,98
Irakasle agregatua edo albokoa	1.268,67	17.761,32	37,18
Instruktorea, hezitzailea	1.136,89	15.916,52	32,89

2. TALDEA

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

Administrazioko edo idazkaritzako burua	1.372,58	19.216,17	38,22
Bulegoburua	1.217,60	17.046,45	32,62
Ofiziala. Kontularia	1.181,09	16.535,28	32,26
Merkataritzako agentea	1.181,09	16.535,28	32,26
Harreragilea, Telefonozaina. Laguntzailea	1.086,21	15.206,88	32,26
Ikastuna. Izangaia	656,61	9.192,51	19,73

LAGUNTZAILEAK

Ikasleen begiralea	1.105,23	15.473,28	32,26
--------------------	----------	-----------	-------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK.

ATEZAINNTZA ETA ZAINTZAKO LANGILEAK

Etzezaina	1.205,90	16.882,55	32,26
Atezaina	1.104,90	15.468,64	32,26
Zaintzailea. Gauzaina	1.075,77	15.060,83	32,26
Kualifikaziorik gabeko langileak.	1.075,77	15.060,83	32,26
Ikastuna	650,30	9.104,24	19,15

GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK

Gobernaria	1.205,90	16.882,55	32,26
Garbiketa zerbitzuko langilea	1.075,77	15.060,83	32,26
Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea	1.075,77	15.060,83	32,26
Kualifikaziorik gabeko langileak.	1.075,77	15.060,83	32,26
Ikastuna	650,30	9.104,24	19,73

SUKALDEKO LANGILEAK

Sukaldeko burua	1.169,74	16.376,30	32,26
Sukaldaria	1.134,47	15.882,55	32,26
Sukaldeko laguntzailea	1.104,90	15.468,64	32,26
Jantokiko langilea	1.075,77	15.060,83	32,26
Ikastuna	650,30	9.104,24	19,73

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
MANTENIMENDUKO ETA			
OFIZIO OROKORRETAKO LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala	1.169,74	16.376,30	32,26
Ofizioetako 2. ofiziala	1.104,90	15.468,64	32,26
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea	1.075,77	15.060,83	32,26
Kualifikaziorik gabeko langileak	1.075,77	15.060,78	32,26
Ikastuna.	650,30	9.104,24	19,73
GIDARIAK			
1. maila bereziko gidaria	1.169,74	16.376,30	32,26
2. mailako gidaria	1.104,90	15.468,64	32,26

2007ko soldaten taulak

A) ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK

1. TALDEA

HAUR HEZKUNTZAKO 2. ZIKLOA

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria	2.062,30	28.872,15	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
Zuzendariordea	2.062,30	28.872,15	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
Ikasketa-burua	2.062,30	28.872,15	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.062,30	28.872,15	39,84
Instruktorea	1.419,32	19.870,43	32,08
LEHEN HEZKUNTZA			
Zuzendaria	2.062,30	28.872,15	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
Zuzendariordea	2.062,30	28.872,15	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
Ikasketa-burua	2.062,30	28.872,15	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34
Saileko burua	2.062,30	28.872,15	39,84
“	290,75	4.070,50	12,73
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.062,30	28.872,15	39,84
Instruktorea, hezitzailea	1.544,67	21.625,43	32,08
DBH 1. ZIKLOA			
Zuzendaria	2.193,16	30.704,29	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
Zuzendariordea	2.193,16	30.704,29	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
Ikasketa-burua	2.193,16	30.704,29	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Saileko burua	2.193,16	30.704,29	39,84
“	290,75	4.070,50	12,73
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.193,16	30.704,29	39,84
Instruktorea, hezitzailea	1.642,63	22.996,77	32,08
DBH 2. ZIKLOA			
Zuzendaria	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Zuzendariordea	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Ikasketa-burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Saileko burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Irakasle titularra eta Espezifikoak	2.400,15	33.602,16	49,19
Instruktorea, hezitzailea	2.072,94	29.021,19	39,57
BATXILERGOAK			
Zuzendaria	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Zuzendariordea	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Ikasketa-burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Saileko burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Irakasle titularra eta espezifikoak	2.400,15	33.602,16	49,19
Instruktorea, hezitzailea	2.072,94	29.021,19	39,57
PRESTAKUNTZA ZIKLOAK MODULU PROFESIONALAK / LHIak			
Zuzendaria	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Zuzendariordea	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Ikasketa-burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Saileko burua	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Irakasle titularra eta espezifikoak	2.400,15	33.602,16	49,19
Irakasle agregatua, albokoa	2.278,34	31.896,80	40,81
Instruktorea, hezitzailea	2.072,94	29.021,19	39,57

2. TALDEA

IRAKASLE EZ DIREN TITULUDUNAK

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
GOI MAILAKO TITULUDUNAK	2.400,15 euro	33.602,16 euro	49,19 euro
ERDI MAILAKO TITULUDUNAK	2.062,30 euro	28.872,15 euro	39,84 euro
BESTE TITULUDUN BATZUK			
Hezkuntza Laguntzako Espezialista	1.217,86 euro	17.049,98 euro	32,84 euro
	1.565,81 euro	21.920,10 euro	32,84 euro
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK			
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.596,70 euro	22.353,73 euro	39,18 euro
Bulegoburua	1.399,65 euro	19.595,17 euro	33,44 euro
Ofiziala. Kontularia	1.357,03 euro	18.998,41 euro	33,07 euro
Merkataritzako agentea	1.357,03 euro	18.998,41 euro	33,07 euro
Harreragilea, Telefonozaina. Laguntzailea	1.246,66 euro	17.453,19 euro	33,07 euro
Ikastuna. Izangaia	735,07 euro	10.291,04 euro	20,23 euro
LAGUNTZAILEAK			
Ikasleen begiralea	1.268,82 euro	17.763,55 euro	33,07 euro
ZERBITZU OROKORRETAKE LANGILEAK.			
ATEZAINZTA ETA ZAINZAKO LANGILEAK			
Etkezaina	1.386,02 euro	19.404,28 euro	33,07 euro
Atezaina	1.268,82 euro	17.763,55 euro	33,07 euro
Zaintzailea. Gauzaina	1.234,67 euro	17.285,35 euro	33,07 euro
Ikastuna	728,01 euro	10.192,17 euro	20,23 euro
GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK			
Gobernaria	1.386,02 euro	19.404,28 euro	33,07 euro
Garbiketa zerbitzuko langilea	1.234,67 euro	17.285,35 euro	33,07 euro
Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea	1.234,67 euro	17.285,35 euro	33,07 euro
Ikastuna	728,01 euro	10.192,17 euro	20,23 euro
SUKALDEKO LANGILEAK			
Sukaldeko burua	1.343,97 euro	18.815,61 euro	33,07 euro
Sukaldaria	1.302,96 euro	18.241,44 euro	33,07 euro
Sukaldeko laguntzailea.	1.268,82 euro	17.763,55 euro	33,07 euro
Jantokiko langilea	1.234,67 euro	17.285,35 euro	33,07 euro
Ikastuna	728,01 euro	10.192,17 euro	20,23 euro
MANTENIMENDUKO ETA OFIZIO OROKORRETAKE LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala.	1.343,97 euro	18.815,61 euro	33,07 euro
Ofizioetako 2. ofiziala.	1.268,82 euro	17.763,55 euro	33,07 euro
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea.	1.234,67 euro	17.285,35 euro	33,07 euro
Ikastuna	728,01 euro	10.192,17 euro	20,23 euro
1. maila bereziko gidaria	1.343,97 euro	18.815,61 euro	33,07 euro
2. mailako gidaria	1.268,82 euro	17.763,55 euro	33,07 euro

3. TALDEA

HAUR HEZKUNTZAKO 1. ZIKLOA

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Maisua	2.062,30	28.872,15	39,84
Hautzaindegiko teknikari espezialista	1.419,32	19.870,43	32,08
Laguntzailea	1.234,67	17.285,35	33,07

B) HEZKUNTZA BEREZIAK

1. TALDEA

IRAKASLEAK

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria	1.430,54	20.027,59	40,98
“	473,82	6.633,54	19,02
Zuzendariordea	1.430,55	20.027,74	40,98
“	448,55	6.279,74	18,95
Ikasketa-burua	1.430,55	20.027,74	40,98
“	422,92	5.920,85	17,88
Saileko burua	1.430,55	20.027,74	40,98
“	394,97	5.529,52	16,72
Irakasle titularra eta Espezifikoak	1.430,55	20.027,74	40,98
Irakasle agregatua edo albokoa	1.333,37	18.667,15	38,11
Instruktorea, hezitzailea	1.194,88	16.728,26	33,72

2. TALDEA

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.442,59	20.196,19	39,18
Bulegoburua	1.279,70	17.915,82	33,44
Ofiziala. Kontularia	1.241,33	17.378,58	33,07
Merkataritzako agentea	1.241,33	17.378,58	33,07
Harreragilea, Telefonozaina. Laguntzailea	1.141,60	15.982,43	33,07
Ikastuna. Izangaia	690,09	9.661,33	20,23

LAGUNTZAILEAK

Ikasleen begiralea	1.161,60	16.262,42	33,07
--------------------	----------	-----------	-------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK.

ATEZAINZTA ETA ZAINTZAKO LANGILEAK

Etxezaina	1.267,40	17.743,56	33,07
Atezaina	1.161,25	16.257,54	33,07
Zaintzailea. Gauzaina	1.130,64	15.828,93	33,07
Kualifikaziorik gabeko langileak	1.130,64	15.828,93	33,07
Ikastuna	683,47	9.568,55	19,63

	OINARRIZKO SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK			
Gobernaria	1.267,40	17.743,56	33,07
Garbiketa zerbitzuko langilea	1.130,64	15.828,93	33,07
Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea	1.130,64	15.828,93	33,07
Kualifikaziorik gabeko langileak.	1.130,64	15.828,93	33,07
Ikastuna	683,47	9.568,55	20,23
SUKALDEKO LANGILEAK			
Sukaldeko burua	1.229,39	17.211,50	33,07
Sukaldaria	1.192,33	16.692,56	33,07
Sukaldeko laguntzailea.	1.161,25	16.257,54	33,07
Jantokiko langilea	1.130,64	15.828,93	33,07
Ikastuna	683,47	9.568,55	20,23
MANTENIMENDUKO ETA			
OFIZIO OROKORRETAKE LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala.	1.229,39	17.211,50	33,07
Ofizioetako 2. ofiziala.	1.161,25	16.257,54	33,07
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea	1.130,64	15.828,93	33,07
Kualifikaziorik gabeko langileak	1.130,63	15.828,88	33,07
Ikastuna	683,47	9.568,55	20,23
GIDARIAK			
1. maila bereziko gidaria	1.229,39	17.211,50	33,07
2. mailako gidaria	1.161,25	16.257,54	33,07

Ikastetxeek 12 eurotik gorako borondatezko plus bat ordaintzen badute, % 0tik % 20ra bitartean kendu ahal izango da hitzarmen hau indarrean sartu aurreko plusaren zenbatekotik. Plusa 12 eurotik gorakoa ez bada, kenketak ez dauka mugarik.

Berariazko osagarri bat jarri da Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako (DBH) lehenengo zikloan irakasten duten Haur eta Lehen Hezkuntzako irakasleentzat. 2006ko osagarria hileko 122,85 eurokoa izango da eta 2007an, 130,86koa, bi kasuetan lanaldi osorako, eta proportzionala lanaldi partzialerako, urtean hamalau aldiz.

Lansari taulak ezartzearen ondorioz 2006ko urtarrilaren 1etik Hitzarmen hau EHAAn argitaratzen den hilabete-ko azken egunera arte enpresak bere langileei zor diezazkien soldata-aldeak ordaintzeko, gehienez bi hilabete-ko epea dago, Hitzarmena argitaratzen den egunetik kontatzen hasita.

ANEXO I

Tablas salariales 2006

A) ENSEÑANZAS REGLADAS

GRUPO 1

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º CICLO

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director	1.969,38	27.571,34	38,87
"	381,22	5.337,13	16,81
Subdirector	1.969,38	27.571,34	38,87
"	352,78	4.938,85	14,78
Jefe de estudios	1.969,38	27.571,34	38,87
"	317,38	4.443,38	13,99
Profesor titular y Específicos	1.969,38	27.571,34	38,87
Instructor	1.355,37	18.975,18	31,30
PRIMARIA			
Director	1.969,38	27.571,34	38,87
"	381,22	5.337,13	16,81
Subdirector	1.969,38	27.571,34	38,87
"	352,78	4.938,85	14,78
Jefe de estudios	1.969,38	27.571,34	38,87
"	317,38	4.443,38	13,99
Jefe de departamento	1.969,38	27.571,34	38,87
"	282,28	3.951,95	12,42
Profesor titular y Específicos	1.969,38	27.571,34	38,87
Instructor, Educador	1.475,08	20.651,11	31,30
ESO 1.º CICLO			
Director	2.092,23	29.291,28	38,87
"	381,22	5.337,13	16,81
Subdirector	2.092,23	29.291,28	38,87
"	352,78	4.938,85	14,78
Jefe de estudios	2.092,23	29.291,28	38,87
"	317,38	4.443,38	13,99
Jefe de departamento	2.092,23	29.291,28	38,87
"	282,28	3.951,95	12,42
Profesor titular y Específicos	2.092,23	29.291,28	38,87
Instructor, Educador	1.567,03	21.938,46	31,30

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
ESO 2.º CICLO			
<i>Director</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
<i>Subdirector</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de estudios</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de departamento</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
<i>Profesor titular y Específicos</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
<i>Instructor, Educador</i>	1.978,56	27.699,91	38,60
BACHILLERATOS			
<i>Director</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
<i>Subdirector</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de estudios</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de departamento</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
<i>Profesor titular y específicos</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
<i>Instructor, Educador</i>	1.978,56	27.699,91	38,60
CICLOS FORMATIVOS			
MÓDULOS PROFESIONALES / CIPs			
<i>Director</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	562,51	7.875,19	24,92
<i>Subdirector</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de estudios</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	494,33	6.920,59	21,87
<i>Jefe de departamento</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
“	401,44	5.620,20	17,75
<i>Profesor titular y específicos</i>	2.290,88	32.072,31	47,99
<i>Profesor agregado, adjunto</i>	2.174,61	30.444,60	39,82
<i>Instructor, Educador</i>	1.978,56	27.699,91	38,60

GRUPO 2

TITULADOS NO DOCENTES

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
TITULADOS SUPERIORES	2.290,88	32.072,31	47,99
TITULADOS MEDIOS	1.970,89	27.592,50	38,87
OTROS TITULADOS			
<i>Especialista de Apoyo Educativo</i>	1.159,86	16.238,07	32,04
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe de administración o de secretaría</i>	1.519,22	21.269,02	38,22
<i>Jefe de negociado</i>	1.331,74	18.644,31	32,62
<i>Oficial. Contable</i>	1.291,18	18.076,51	32,26
<i>Agente Comercial</i>	1.291,18	18.076,51	32,26
<i>Recepcionista Telefonista. Auxiliar</i>	1.186,16	16.606,27	32,26
<i>Aprendiz. Aspirante</i>	699,40	9.791,67	19,73
PERSONAL AUXILIAR			
<i>Cuidador de alumnos</i>	1.207,25	16.901,57	32,26
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje</i>	1.318,76	18.462,69	32,26
<i>Portero</i>	1.207,25	16.901,57	32,26
<i>Guarda. Sereno</i>	1.174,76	16.446,57	32,26
<i>Aprendiz</i>	692,68	9.697,59	19,73
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante</i>	1.318,76	18.462,69	32,26
<i>Empleado de servicio de limpieza</i>	1.174,76	16.446,57	32,26
<i>Empleado de costura, lavado y plancha</i>	1.174,76	16.446,57	32,26
<i>Aprendiz</i>	692,68	9.697,59	19,73
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina</i>	1.278,76	17.902,58	32,26
<i>Cocinero</i>	1.239,73	17.356,27	32,26
<i>Ayudante de cocina</i>	1.207,25	16.901,57	32,26
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	1.174,76	16.446,57	32,26
<i>Aprendiz</i>	692,68	9.697,59	19,73
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios</i>	1.278,76	17.902,58	32,26
<i>Oficial de 2.ª de Oficios</i>	1.207,25	16.901,57	32,26
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	1.174,76	16.446,57	32,26
<i>Aprendiz</i>	692,68	9.697,59	19,73
<i>Conductor de 1.ª Especial</i>	1.278,76	17.902,58	32,26
<i>Conductor de 2.ª</i>	1.207,25	16.901,57	32,26

GRUPO 3

EDUCACIÓN INFANTIL 1er CICLO

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Maestro</i>	1.969,38	27.571,34	38,87
<i>TEJI</i>	1.355,37	18.975,18	31,30
<i>Asistente</i>	1.174,76	16.446,57	32,26

B) ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

GRUPO 1

PERSONAL DOCENTE

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Director</i>	1.361,12	19.055,75	39,98
"	460,02	6.440,33	18,55
<i>Subdirector</i>	1.361,14	19.055,89	39,98
"	435,49	6.096,83	18,49
<i>Jefe de Estudios</i>	1.361,14	19.055,89	39,98
"	410,60	5.748,40	17,44
<i>Jefe de Departamento</i>	1.361,14	19.055,89	39,98
"	383,46	5.368,47	16,31
<i>Profesor titular y Específicos</i>	1.361,14	19.055,89	39,98
<i>Profesor Adjunto o Agregado.</i>	1.268,67	17.761,32	37,18
<i>Instructor, Educador</i>	1.136,89	15.916,52	32,89

GRUPO 2

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

<i>Jefe de Administración o de Secretaría</i>	1.372,58	19.216,17	38,22
<i>Jefe de Negociado</i>	1.217,60	17.046,45	32,62
<i>Oficial. Contable</i>	1.181,09	16.535,28	32,26
<i>Agente Comercial</i>	1.181,09	16.535,28	32,26
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar</i>	1.086,21	15.206,88	32,26
<i>Aprendiz. Aspirante</i>	656,61	9.192,51	19,73

PERSONAL AUXILIAR

<i>Cuidador de alumnos</i>	1.105,23	15.473,28	32,26
----------------------------	----------	-----------	-------

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA

<i>Conserje</i>	1.205,90	16.882,55	32,26
<i>Portero</i>	1.104,90	15.468,64	32,26
<i>Guarda. Sereno</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Personal no cualificado</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Aprendiz</i>	650,30	9.104,24	19,15

PERSONAL DE LIMPIEZA

<i>Gobernante.</i>	1.205,90	16.882,55	32,26
<i>Empleado de servicio de limpieza</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Empleado de costura, lavado y plancha</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Personal no cualificado.</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Aprendiz</i>	650,30	9.104,24	19,73

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>PERSONAL DE COCINA</i>			
<i>Jefe de cocina</i>	1.169,74	16.376,30	32,26
<i>Cocinero</i>	1.134,47	15.882,55	32,26
<i>Ayudante de cocina</i>	1.104,90	15.468,64	32,26
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Aprendiz</i>	650,30	9.104,24	19,73
<i>PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES</i>			
<i>Oficial de 1.º de Oficios</i>	1.169,74	16.376,30	32,26
<i>Oficial de 2.º de Oficios</i>	1.104,90	15.468,64	32,26
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios</i>	1.075,77	15.060,83	32,26
<i>Personal no cualificado</i>	1.075,77	15.060,78	32,26
<i>Aprendiz.</i>	650,30	9.104,24	19,73
<i>CONDUCTORES</i>			
<i>Conductor de 1.º Especial</i>	1.169,74	16.376,30	32,26
<i>Conductor de 2.º</i>	1.104,90	15.468,64	32,26

Tablas salariales 2007

A) ENSEÑANZAS REGLADAS

GRUPO 1

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º CICLO

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Director</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
<i>Subdirector</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
<i>Jefe de estudios</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34
<i>Profesor titular y Específicos</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
<i>Instructor</i>	1.419,32	19.870,43	32,08
 <i>PRIMARIA</i>			
<i>Director</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
<i>Subdirector</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
<i>Jefe de estudios</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34
<i>Jefe de departamento</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
“	290,75	4.070,50	12,73
<i>Profesor titular y Específicos</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
<i>Instructor, Educador</i>	1.544,67	21.625,43	32,08

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
ESO 1.º CICLO			
Director	2.193,16	30.704,29	39,84
“	392,66	5.497,24	17,23
Subdirector	2.193,16	30.704,29	39,84
“	363,36	5.087,02	15,15
Jefe de estudios	2.193,16	30.704,29	39,84
“	326,91	4.576,68	14,34
Jefe de departamento	2.193,16	30.704,29	39,84
“	290,75	4.070,50	12,73
Profesor titular y Específicos	2.193,16	30.704,29	39,84
Instructor, Educador.	1.642,63	22.996,77	32,08
ESO 2.º CICLO			
Director	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Subdirector	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de estudios	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de departamento	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Profesor titular y Específicos	2.400,15	33.602,16	49,19
Instructor, Educador	2.072,94	29.021,19	39,57
BACHILLERATOS			
Director	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Subdirector	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de estudios	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de departamento	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Profesor titular y específicos	2.400,15	33.602,16	49,19
Instructor, Educador	2.072,94	29.021,19	39,57
CICLOS FORMATIVOS			
MÓDULOS PROFESIONALES / CIPs			
Director	2.400,15	33.602,16	49,19
“	579,39	8.111,45	25,54
Subdirector	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de estudios	2.400,15	33.602,16	49,19
“	509,16	7.128,21	22,42
Jefe de departamento	2.400,15	33.602,16	49,19
“	413,49	5.788,80	18,19
Profesor titular y específicos	2.400,15	33.602,16	49,19
Profesor agregado, adjunto	2.278,34	31.896,80	40,81
Instructor, Educador	2.072,94	29.021,19	39,57

GRUPO 2

TITULADOS NO DOCENTES

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
TITULADOS SUPERIORES	2.400,15 euros	33.602,16 euros	49,19 euros
TITULADOS MEDIOS	2.062,30 euros	28.872,15 euros	39,84 euros
OTROS TITULADOS			
<i>Especialista de Apoyo Educativo</i>	1.217,86 euros	17.049,98 euros	32,84 euros
	1.565,81 euros	21.920,10 euros	32,84 euros
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe de administración o de secretaría</i>	1.596,70 euros	22.353,73 euros	39,18 euros
<i>Jefe de negociado</i>	1.399,65 euros	19.595,17 euros	33,44 euros
<i>Oficial. Contable</i>	1.357,03 euros	18.998,41 euros	33,07 euros
<i>Agente Comercial</i>	1.357,03 euros	18.998,41 euros	33,07 euros
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar</i>	1.246,66 euros	17.453,19 euros	33,07 euros
<i>Aprendiz. Aspirante</i>	735,07 euros	10.291,04 euros	20,23 euros
PERSONAL AUXILIAR			
<i>Cuidador de alumnos</i>	1.268,82 euros	17.763,55 euros	33,07 euros
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje</i>	1.386,02 euros	19.404,28 euros	33,07 euros
<i>Portero</i>	1.268,82 euros	17.763,55 euros	33,07 euros
<i>Guarda. Sereno</i>	1.234,67 euros	17.285,35 euros	33,07 euros
<i>Aprendiz</i>	728,01 euros	10.192,17 euros	20,23 euros
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante</i>	1.386,02 euros	19.404,28 euros	33,07 euros
<i>Empleado de servicio de limpieza</i>	1.234,67 euros	17.285,35 euros	33,07 euros
<i>Empleado de costura, lavado y plancha</i>	1.234,67 euros	17.285,35 euros	33,07 euros
<i>Aprendiz</i>	728,01 euros	10.192,17 euros	20,23 euros
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina</i>	1.343,97 euros	18.815,61 euros	33,07 euros
<i>Cocinero</i>	1.302,96 euros	18.241,44 euros	33,07 euros
<i>Ayudante de cocina</i>	1.268,82 euros	17.763,55 euros	33,07 euros
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	1.234,67 euros	17.285,35 euros	33,07 euros
<i>Aprendiz</i>	728,01 euros	10.192,17 euros	20,23 euros

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios</i>	1.343,97 euros	18.815,61 euros	33,07 euros
<i>Oficial de 2.ª de Oficios</i>	1.268,82 euros	17.763,55 euros	33,07 euros
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	1.234,67 euros	17.285,35 euros	33,07 euros
<i>Aprendiz</i>	728,01 euros	10.192,17 euros	20,23 euros
<i>Conductor de 1.ª Especial</i>	1.343,97 euros	18.815,61 euros	33,07 euros
<i>Conductor de 2.ª</i>	1.268,82 euros	17.763,55 euros	33,07 euros

GRUPO 3**EDUCACIÓN INFANTIL 1er. CICLO**

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Maestro</i>	2.062,30	28.872,15	39,84
<i>TEJI</i>	1.419,32	19.870,43	32,08
<i>Asistente</i>	1.234,67	17.285,35	33,07

B) ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS**GRUPO 1****PERSONAL DOCENTE**

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Director</i>	1.430,54	20.027,59	40,98
“	473,82	6.633,54	19,02
<i>Subdirector</i>	1.430,55	20.027,74	40,98
“	448,55	6.279,74	18,95
<i>Jefe de Estudios</i>	1.430,55	20.027,74	40,98
“	422,92	5.920,85	17,88
<i>Jefe de Departamento</i>	1.430,55	20.027,74	40,98
“	394,97	5.529,52	16,72
<i>Profesor titular y Específicos</i>	1.430,55	20.027,74	40,98
<i>Profesor Adjunto o Agregado.</i>	1.333,37	18.667,15	38,11
<i>Instructor, Educador</i>	1.194,88	16.728,26	33,72

GRUPO 2**PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

<i>Jefe de Administración o de Secretaría</i>	1.442,59	20.196,19	39,18
<i>Jefe de Negociado</i>	1.279,70	17.915,82	33,44
<i>Oficial. Contable</i>	1.241,33	17.378,58	33,07
<i>Agente Comercial</i>	1.241,33	17.378,58	33,07
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar</i>	1.141,60	15.982,43	33,07
<i>Aprendiz. Aspirante</i>	690,09	9.661,33	20,23

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
PERSONAL AUXILIAR			
<i>Cuidador de alumnos</i>	1.161,60	16.262,42	33,07
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje</i>	1.267,40	17.743,56	33,07
<i>Portero</i>	1.161,25	16.257,54	33,07
<i>Guarda. Sereno</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Personal no cualificado</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Aprendiz</i>	683,47	9.568,55	19,63
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante</i>	1.267,40	17.743,56	33,07
<i>Empleado de servicio de limpieza</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Empleado de costura, lavado y plancha</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Personal no cualificado.</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Aprendiz</i>	683,47	9.568,55	20,23
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe de cocina</i>	1.229,39	17.211,50	33,07
<i>Cocinero</i>	1.192,33	16.692,56	33,07
<i>Ayudante de cocina</i>	1.161,25	16.257,54	33,07
<i>Empleado de servicio de comedor</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Aprendiz</i>	683,47	9.568,55	20,23
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial de 1.ª de Oficios</i>	1.229,39	17.211,50	33,07
<i>Oficial de 2.ª de Oficios</i>	1.161,25	16.257,54	33,07
<i>Empleado de mantenimiento, jardinería y oficios varios</i>	1.130,64	15.828,93	33,07
<i>Personal no cualificado</i>	1.130,63	15.828,88	33,07
<i>Aprendiz</i>	683,47	9.568,55	20,23
CONDUCTORES			
<i>Conductor de 1.ª Especial</i>	1.229,39	17.211,50	33,07
<i>Conductor de 2.ª</i>	1.161,25	16.257,54	33,07

En aquellos casos en los que existiera un plus voluntario de centro superior a 12 euros mensuales se podrá absorber dicho plus entre el 0% y el 20% del importe del plus anterior al comienzo de la vigencia de este convenio. En pluses de hasta 12 euros mensuales, la absorción no tendrá ningún límite.

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primera e Infantil que impartan clases en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria. El complemento en 2006 será de 122,85 euros mensuales y en 2007 de 130,86 euros mensuales, en ambos casos por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2006 hasta el último día del mes en que se publique el presente convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su publicación.

II. ERANSKINA

LANBIDE KATEGORIAK ETA BALIOKIDEAK
DEFINITZEA

A) Definizioak:

1. taldea.- Irakasleak.

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 - 1.6.1.

Irakaslea edo irakasle titularra - EBN espezializatu-tako irakaslea: legediak eskatutako baldintzak bete eta ikasketa-tituluaren jabe izanda, ikastetxeak antolaketan, pedagogia eta didaktikaren inguruan jarritako bi-deen barruan eta indarrean dagoen legeari jarraituz, curriculumara garatzeko irakaskuntza-lanetan aritzen da.

1.3.2 - 1.4.2 - 1.5.2 - 1.7.2.

Alboko irakaslea, agregatua edo laguntzailea: dago-kion titulua izanik, Bigarren Irakaskuntzako eta Lan-bide Heziketan klase teoriko-praktikoak ematen ditu. Halaber, irakasle titularrari curriculumara garatzen la-guntzen dio, titularrak emandako jarraibideez.

1.4.3 - 1.5.3.

BLHn espezialista den irakaslea: bere jarduera lan-eremuan (ez hezkuntzakoan) betetzen duena da, eta ar-lo edo gai jakin batzuetarako kontratatzen da, bere kua-lifikazioa eta sistemaren beharrak kontutan hartuta. Ira-kasle honek, salbuespen gisa, batxilergoan eman ahal izango ditu eskolak, bere lan-esperientziarekin lotuta dauden aukerako gaiei buruz; dena dela, hezkuntzari buruzko araudian agindutako baldintzak bete beharko dira.

1.8.1.

Hezkuntzako orientatzailea: eskatutako tituluaren jabe izanik, hezkuntza-arloan ikasleen orientazio pro-fesionala, eskolarra eta pertsonala koordinatzen ditu.

1.8.2.

Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren ira-kaslea: eskatzen zaion tituluaren jabe izanda, akademi-koki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jarduerak edo-ta hezkuntza-prestakuntza jarduerak egiten ditu ikas-le talde batekin edo batzuekin.

1.8.3 - 1.8.4.

Instruktorea - Monitorea: nahikoa ezagupen izanda, akademikoki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jar-duerak edota hezkuntza prestakuntza jarduerak egiten ditu ikasle talde batekin edo batzuekin. Soin Hezkun-tzako irakaslearen laguntzaile ere izan daiteke, bai eta curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslea-rena ere.

1.8.5.

Hezitzailea: prestakuntza egokiarekin, ikasleen he-ziketa integrala lantzen laguntzen du eta norberaren la-nerako orduetan ordena zaintzen du.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES
Y SUS EQUIVALENCIAS

A) Definiciones:

Grupo 1.- Personal Docente.

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 - 1.6.1.

Profesor/a o Profesor/a titular - Profesor/a con espe-cialidad en E.E.: es la persona que, reuniendo las con-diciones y títulos académicos exigidos por la normati-va vigente, ejerce su actividad educativa para el desa-rrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pe-dagógico y didáctico establecido por la empresa edu-cativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2 - 1.4.2 - 1.5.2 - 1.7.2.

Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: es la perso-na que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en Formación Pro-fesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3 - 1.5.3.

Profesor/a especialista de FPE: es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no edu-cativo) es contratado para determinadas áreas o mate-rias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcio-nalmente, enseñanza en el bachillerato en materias op-tativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación edu-cativa.

1.8.1.

Orientador educativo: es la persona que, con la títula-ción requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.8.2.

Profesor/a de actividades educativas extracurricula-res: es la persona que, en posesión de la titulación re-querida, desarrolla actividades docentes o educativo-for-mativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.8.3 - 1.8.4.

Instructor/a - Monitor/a: es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docen-tes o educativo-formativas que no son evaluables a efec-tos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.8.5.

Educador/a: es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alum-nos y cuida del orden en los tiempos de trabajo perso-nal.

1.9.1.

Zuzendaria: titulu egoki baten jabe izanda, enpresaburuak izendatzen du edota indarrean dagoen lege-diaren arabera aukeratzen da; hezkuntza-jarduerak zuzendu, orientatu eta gainbegiratzen ditu, agintzen zaizkion beste egiteko batzuekin batera.

1.9.2.

Zuzendariordea: titulu egoki baten jabe izanda, enpresaburuak izendatzen du; zuzendariari lagundu eta ordezkatza egiten dio, beharrezko denean.

1.9.3.

Ikasketa-burua: titulu egoki baten jabe izanda, enpresaburuak izendatzen du; hezkuntzako pedagogia-sistema garatzeaz arduratzen da eta agintzen zaizkion gainerako egitekoak betetzen ditu.

1.9.4.

Saileko burua - Mintegiko burua - Ziklo edo arloko koordinatzailea: irakasleak dira, enpresaburuak izendatuak, eta beren sail, mintegi, ziklo edo arloko gaietako programaketa eta irakaskuntza bideratu eta koordinatu egiten dute.

2. taldea.- Irakasle ez diren langileak.

2.1.- Irakasle ez diren langile tituludunak:

2.1.1.- Goi mailako tituluduna: gutxienez, lizentziatua, ingeniaria edo arkitektoa izanda, espezialista baten jarduerak egin eta aholkuak ematen ditu, dela zuzenean ikasleei, dela orokorrean enpresan. Lortutako titulua kontuan hartuta kontratatzen da eta bere lanbideko jardun propioak egiten ditu.

2.1.2.- Erdi mailako tituluduna: gutxienez, unibertsitateko diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo baliokidearen jabe izanik, espezialista baten jarduerak egin eta aholkuak ematen ditu, dela zuzenean ikasleei, dela orokorrean enpresan. Lortutako titulua kontutan hartuta kontratatzen da eta bere lanbideko jardun propioak egiten ditu.

2.1.3.- Irakasleak ez diren beste titulu batzuk.

Hezkuntza Bereziko laguntzailea: Administrazioak eskatzen duen gutxienezko titulazioaz, gelaren barruan nahiz kanpoan hezkuntzako behar bereziak dituzten ikasleei hezkuntzakoa ez den laguntza ematen die.

2.2.- Administrazioko langileak:

2.2.1.- Administrazioko edo idazkaritzako burua. administrazio-zuzendaritza edota hezkuntza-enpresako idazkaritza bere esku dago.

2.2.2.- Bulegoburua: Administrazioko edo Idazkaritzako buruaren edo enpresaburuaren agindupean zu-

1.9.1.

Director/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.2.

Subdirector/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.9.3.

Jefe/a de estudios: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.4.

Jefe/a de departamento - Jefe/a de seminario - Coordinador/a de ciclo o de área: Docentes que, designados por el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

Grupo 2.- Personal no Docente.

2.1.- Personal titulado no docente:

2.1.1.- Titulado superior: es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2.- Titulado medio: es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.3.- Otros titulados no docentes:

Auxiliar de Educación Especial: es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

2.2.- Personal administrativo:

2.2.1.- Jefe/a de administración o de secretaría: es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.2.- Jefe/a de negociado: es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o di-

zenez, edo enpresaburuak izendatutako pertsonaren pean egonda, sekzio bat edo administrazio-sail bat zuzentzeko ardura dauka.

2.2.3.– Ofiziala. Kontularia: ekimena eta ardura eskatzen duten egiteko burokratikoak edo kontularitza-koak betetzen ditu.

2.2.4.– Merkataritzako agentea: enpresak ematen dituen ikastaroak sustatu eta saltzen ditu, enpresako titularraren zuzendaritza eta ikuskaritzapean.

2.2.5.– Harreragilea. Telefonozaina: lanaldian telefonoa hartzen du, arlo burokratikoak zaintzen ditu, bisitei harrera egiten die, gutun, fardel eta salgaiak jasotzen ditu, etxezainari eta atezainari lagunduz, horrelakorik egonez gero.

2.2.6.– Laguntzailea: administrazio-ko jarduerak, burokratikoak eta liburutegiko egitekoak burutzen ditu, goian daukan nagusiaren zuzendaritzapean. Nagusia enpresaburua edo bere ordezkaria izan daiteke.

2.2.7.– Ikastuna: irakaskuntza-kontratua izenpetu duena da; agintzen zaizkion egitekoak administrazioan edo idazkaritzan betetzen ditu.

2.3.– Langile laguntzaileak:

2.3.1.– Ikasleen begiralea: ikasleei dituzten beharretan laguntzen die, besteak beste, higienez, garbiketan, mugikortasunean eta elikaduran; jarduera ikasgelaren barruan egiten bada, nahitaezkoa izango da bertan irakasle bat egotea.

2.4.A.– Atezaintza eta zainketarako langileak:

2.4.A.1.– Etxezaina: ikastetxean dauden lanak egiten ditu dependentziak zainduz. Harreragileari ere -halakorik egonez gero- laguntzen dio, eta ez badago, harrera lanak berak egiten ditu.– Zaintzaile, atezain eta mezulariak egonez gero, horien lana antolatzea ere bere ardura da.

2.4.A.2.– Atezaina: egiteko hauek betetzen ditu: berari izendatu zaion aldea garbitzea, zaintzea eta mantentzea; dependentziak eta sartzen eta ateratzen diren pertsonak zaintzea, ordenan gorabeherarik egon ez dadin; ikastetxeko finkara eta eraikinetara sartzeko ateak puntu-puntu zabaldu eta ixtea; utzitako enkarguen eta oharren ardura hartzea eta jasotzaileei behar den momentuan ematea; elementu komunetan argiak piztu eta itzaltzea; lokalak zaintzea; mandatuak, enkarguak, eta abar egitea.

2.4.A.3.– Zaindaria. Gauzaina: gauez nahiz egunez enpresako dependentziak zaintzeaz arduratzen da eta, behar izanez gero, atezaina ordezkatu egingo du edo lagundu egingo dio ateak zabaltzen eta ixten. Baimenik ez duten pertsonen sarrera galarazten die. Gau guztian zehar egoiliarren ordena eta txukuntasuna zainduko du.

rectamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

2.2.3.– Oficial. Contable: es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

2.2.4.– Agente Comercial: es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5.– Recepcionista. Telefonista: es la persona que durante su jornada de trabajo atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

2.2.6.– Auxiliar: comprende esta categoría a la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.2.7.– Aprendiz/a: es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro del área de administración o secretaría.

2.3.– Personal auxiliar:

2.3.1.– Cuidador/a de alumnos: es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.; si la actividad se desarrolla dentro del aula deberá estar presente un profesor.

2.4.A.– Personal de portería y vigilancia:

2.4.A.1.– Conserje: es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere.

2.4.A.2.– Portero/a: es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a su destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.A.3.– Guarda. Sereno: es la persona que de día o de noche tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizados. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.A.4 - 2.4.B.4 - 2.4.C.5 - 2.4.D.4.– Ikastuna: ikastun-kotratua sinatua izanik ondoko lanak egiten ditu: atezaintza eta zainketaren ingurukoak; garbiketa-lanak; sukalde nahiz jantokikoak; mantenimendua; eta ofizio orokorrak.

2.4.B.– Garbiketa zerbitzuko langileak:

2.4.B.1.– Gobernaria: garbiketa-zerbitzuko langileak koordinatzen ditu, enpresako dependentziak ahalik eta ondoen edukitzeko, lan-banaketa egokia egiten du eta bere ardurapean egoten dira mihiseria eta garbiketako tresna eta produktuak eta etxeko gainerako materialen biltegiak giltzak.

2.4.B.2.– Garbiketa-zerbitzuko langilea: berari izendatzen zaizkion dependentziak garbitzen ditu, agintariaren menpe zuzen-zuzenean, edota enpresaburuaren edo horrek izendatutako norbaiten menpe. Lan horrekin batera josteko, ikuzteko, lisatzeko, sukaldeko eta jantokiko lanak ere egingo ditu.

2.4.B.3.– Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea: lan horietako bat edo guztiak egiten dituen da. Lan horrekin batera garbiketa, sukalde eta jantokiko zerbitzuko langileen lanak ere egingo ditu.

2.4.C.– Sukalde eta jantokiko langileak:

2.4.C.1.– Sukaldeko burua: sukaldeko langile guztiak zuzentzen ditu, elikagaiak erosteaz, zaintzeaz eta atontzeaz arduratzen da, eta bere ardurapeko zerbitzua behar den moduan zaintzen du; eskoletako jantokien gainean eta elikagaiak manipulatzearen gainean dagoen araudia bete dadin zaintzen du.

2.4.C.2.– Sukaldaria: elikagaiak prestatzen ditu, ondo egon daitezen eta egoki prestatuta egon daitezen arduratzen da, bai eta lokala eta sukaldeko tresnak garbi egon daitezen ere. Sukaldeko bururik ez badago, elikagaiak manipulatzeari buruz dagoen araudia betetzeaz arduratuko da.

2.4.C.3.– Sukaldari laguntzailea: sukaldeko buruaren edo sukaldariaren esanetara egoten da, bai eta enpresaburuaren edo horrek izendatutako pertsonaren esanetara, eta dauzkaten egitekoetan laguntza ematen die.

2.4.C.4.– Jantokiko langilea: jantokiko zerbitzuan lan egiten du, sukaldeko buruaren edo sukaldariaren esanetara egoten da, bai eta enpresaburuaren edo horrek izendatutako pertsonaren esanetara ere. Lan horrekin batera, josteko, ikuzteko, lisatzeko, sukaldeko eta garbiketako zerbitzuko langileekin ere jardungo du.

2.4.D.– Mantenimenduko eta zerbitzu orokorretako langileak:

2.4.D.1.– Ofizioetako 1. ofiziala: kasuan kasuko ofizioetan praktika edukita, guztiz ongi betetzen ditu, lan orokorrak egiten ditu, bai eta arreta eta esku berezia eskatzen duten lanak ere.

2.4.A.4 - 2.4.B.4 - 2.4.C.5 - 2.4.D.4 -Aprendiz/a: es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomienden dentro de las áreas de portería y vigilancia, limpieza, cocina y comedor, mantenimiento y oficios generales.

2.4.B.– Personal de limpieza:

2.4.B.1.– Gobernante/a: es la persona que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.4.B.2.– Empleado/a de servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.B.3.– Empleado/a de costura, lavado y plancha: es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.C.– Personal de cocina y comedor:

2.4.C.1.– Jefe/a de cocina: es la persona que dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.2.– Cocinero/a: es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.3.– Ayudante de cocina: es la persona que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.C.4.– Empleado/a de servicio de comedor: es la persona que atiende el servicio de comedor a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.D.– Personal de mantenimiento y servicios generales:

2.4.D.1.– Oficial de 1.ª de oficios: es la persona que poseyendo la practica en los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.D.2.– Ofizioetako 2. ofiziala: lan bikainak egiteko eskatzen den espezializazioa eduki gabe, ofizio jakin baten lanak nahiko ondo eta zuzen betetzen ditu.

2.4.D.3.– Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea: praktika nahikoa edukita, eraikinak eta lorategiak zaindu, konpondu eta mantentzeko lanak egiten ditu.

2.4.E.– Gidariak:

2.4.E.1.– 1. maila bereziko gidaria: maila bereziko gida-baimena edukita, ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da.

2.4.E.2.– 2. mailako gidaria: 2. mailako gida-baimena edukita, baimena eman zaioneko ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da. Enpresatik kanpo ere hainbat lan agindu dakioko.

3. Taldea.– Haur-hezkuntzako 1. zikloko irakasleak.

3.1.– Maisua: beharrezko titulazioa eta akreditazio edo espezializazio egokia izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen du; bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten du, curriculum-programazioak garatuaz, elikaduraren, higienaren eta osasunaren inguruko jarduerak barne direla.

3.2.– Goi mailako teknikaria: Haur-Hezkuntzako Goi Mailako titulazioa izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen du; bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten du, curriculum-programazioak garatuaz, elikaduraren, higienaren eta osasunaren inguruko jarduerak barne direla.

3.3.– Laguntzailea: umeei dagokienez, ordena, segurtasuna, entretenimendua, elikadura, garbitasuna eta atentzioa pertsonalaz arduratzen da.

B) Baliokidetzak:

1.1.1.– Irakaslea: kategoria honetan, Irakaskuntza Arautuko OHO/Lehen Hezkuntza, eta Haur Hezkuntzako 2. zikloko irakasle titular eta irakasle laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.3.1.– Irakasle titularra: BBB eta UBiko irakasle titular eta tailer/laborategiko buru zirenak sartuko dira.

1.3.2.– Alboko irakaslea, agregatua edo laguntzailea: Irakaskuntza Arautuko BBB eta UBiko alboko irakasle, agregatu edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.4.1.– Irakasle titularra: LH I-eko tailer/laborategiko buru eta irakasle titular zirenak eta LH II-ko tituludunak sartuko dira.

1.4.2.– Irakasle agregatua edo albokoa: LH I-eko Irakaskuntza Arautuko irakasle agregatu, alboko, edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

2.4.D.2.– Oficial de 2.ª de oficios: es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.D.3.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.E.– Conductores/as:

2.4.E.1.– Conductor/a de 1.ª especial: es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.E.2.– Conductor/a de 2.ª: es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

Grupo 3.– Personal de Educación Infantil Primer Ciclo.

3.1.– Maestro/a: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización - o acreditación- correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.2.– Técnico Superior: es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.3.– Asistente: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

B) Equivalencias:

1.1.1.– Profesor/a: se incluirán en esta categoría los antiguos Profesor/a titular y Profesor/a Ayudante de Enseñanza reglada de EGB/Primaria y Educación Infantil 2.º ciclo.

1.3.1.– Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular y Jefe de taller/laboratorio de BUP y COU.

1.3.2.– Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar o Ayudante de Enseñanza reglada de BUP y COU.

1.4.1.– Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller/laboratorio de FP I y los Titulados de FP II.

1.4.2.– Profesor/a agregado o adjunto: se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP I.

1.5.1.– Irakasle titularra: LH II-ko irakasle titular, tailerreko buru eta tailerreko edo laborategiko irakasle zirenak sartuko dira.

1.5.2.– Irakasle agregatua, albokoa: LH II-ko Irakas-kuntza Arautuko irakasle agregatu, alboko edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.6.1.– Espezialitatedun irakaslea: Hezkuntza Bere-ziko irakasle titular zirenak sartuko dira.

1.7.1.– Irakasle titularra: garai batean beste irakas-kuntza espezializatu batzuetan irakasle titular edo tai-ler/laborategiko buru zirenak, egun Helduen Hezkun-tza Iraunkorrean eskolak ematen dituztenak, sartuko di-ra.

1.7.2.– Alboko irakaslea, agregatua: garai batean beste irakaskuntza espezializatu batzuetan alboko ira-kasle, laguntzaile, tailer edo laborategiko irakasle zire-nak, egun, Helduen Hezkuntza Iraunkorrean eskolak ematen dituztenak, sartuko dira.

1.8.2.– Orientatzailea: lehenagoko hezkuntza-orien-tatzaile zirenak sartuko dira.

1.8.3.– Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardue-ren irakaslea: arautu gabeko irakaskuntzako Lehen Hez-kuntzako irakasle laguntzailea sartuko da; arautu ga-beko irakaskuntzako BBB/UBIko alboko irakasle la-guntzaileak edo laguntzaileak; arautu gabeko irakas-kuntzako LH I eta II-ko irakasle agregatu, alboko edo laguntzaileak; arautu gabeko beste irakaskuntzako ira-kaskuntza espezializatu batzuetako irakasle titularrak; Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, BBB/UBI, LH I eta II-ko eta beste irakaskuntza espe-zializatu batzuetako instruktore tituluduna.

1.8.4.– 1.8.5.– Instrukto-re edo monitorea: Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, BBB/UBIko, LH I eta II-ko eta beste irakaskuntza espe-zializatu batzuetako instruktore zirenak sartuko di-ra.

1.8.6.– Hezitzailea: Haur Hezkuntzako 2. zikloa; Lehen Hezkuntza, BBB/UBI, I. eta II. LHko eta beste irakaskuntza espezializatu batzuetako begirale edo he-zitzaile zirenak sartuko dira.

2.2.1.– Administrazioko edo idazkaritzako burua: administrazioko nahiz idazkaritzako buru eta adminis-tratzaile zirenak sartuko dira.

2.2.2.– Bulegoburua: bulegoko buru eta intenden-te zirenak sartuko dira.

2.2.6. Ikastuna: lehen izangai zena sartuko da.

2.3.1.– Ikasleen begiralea: ezintasunak dituzten ikasleen lehengo begiralea sartuko da, bai eta Eskolau-rreko zelaria ere.

2.4.A.2.– Atezaina: lehen zelari eta mezulari zire-nak sartuko dira.

2.4.B.5.– Ikastuna: lehen mandatari zena sartuko da.

2.4.C.6.– Ikastuna: lehen pintxe zena sartuko da.

1.5.1.– Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller, Maestro de taller o la-boratorio de FP II.

1.5.2.– Profesor/a agregado, adjunto: se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayu-dante de Enseñanza reglada de FP II.

1.6.1.– Profesor/a con especialidad: se incluirá al anti-guo Profesor/a titular de Educación especial.

1.7.1.– Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesores titulares y Jefe de taller/laboratorio de Otras Enseñanzas Especializadas, que impartan clase en el ni-vel de Educación permanente de adultos.

1.7.2.– Profesor/a adjunto, agregado: se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar, Maestro de taller o laboratorio de Otras Enseñanzas que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.8.2.– Orientador: se incluirán los antiguos Orien-tadores Educativos.

1.8.3.– Profesor/a de actividades educativas extracu-rriculares: se incluirá al Profesor/a ayudante de enseñan-za no reglada de Primaria; al Profesor/a adjunto, auxi-liar o ayudante de Enseñanza no reglada de BUP/COU; al Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de FP I, de FP II; al Profesor/a titular de Enseñanza no reglada de Otras Enseñanzas Es-pecializadas y también al Instructor Titulado de Edu-cación Infantil 2.º ciclo, Primaria, BUP/COU, FP I, FP II y Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.4.– 1.8.5.– Instructor/a o monitor/a: se incluirá al antiguo Instructor de Ed. Infantil 2.º ciclo; Prima-ria; de BUP /COU; de FP I; y II y de Otras Enseñan-zas Especializadas.

1.8.6.– Educador/a: se incluirá al antiguo vigilante o educador/a de Educación Infantil 2.º ciclo; Primaria; de BUP/COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Es-pecializadas.

2.2.1.– Jefe/a de administración o de secretaría: se incluirán a los antiguos Jefes de administración, secre-taría y Administrador.

2.2.2.– Jefe/a de negociado: se incluirán los antiguos Jefes de negociado e Intendentes.

2.2.6. Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Aspirante.

2.3.1.– Cuidador/a de alumnos: se incluirá al anti-guo cuidador de alumnos con discapacidades, así como al Celador de preescolar.

2.4.A.2.– Portero/a: se incluirá a los antiguos Cela-dor y Ordenanza.

2.4.B.5.– Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Boto-nes.

2.4.C.6.– Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Pinche.

Kualifikaziorik gabeko lehengo langileak bere talde eta azpitaldetik gora dagoen lehenengo kategoriarekin berdinduko dira.

III. ERANSKINA

DOAKO PLAZAK EMATEKO JARDUNBIDEA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alabei dohainik plazak emateko, jardunbide hau erabiliko da:

a) Martxoaren lehenengo astean, hitzarmen hau izenpetu duten sindikatu eta patronalen elkarteko ordezkariak batzorde bat osatuko dute Araban, Gipuzkoan eta Bizkaian.

b) Batzorde horrek honako hauek erabakiko eta jakinaraziko ditu: eskeak egiteko epea, eskea egiteko behar den eredu eta baita plazak emateko lehentasuna zeri emango zaion ere -eskariak plazak baino gehiago izanez gero-.

c) Batzordeak, maiatzaren lehenengo astean, plazak esleituko ditu, eta doakien ikastetxe eta langileei jakinarazi egingo die.

Hori jakitera eman eta hurrengo astean, beren eskubideak errespetatu ez direla uste duten langile eta ikastetxeek, Bitariko Batzordeari errekurtsioa aurkeztu ahal izango diote, eta Batzordeak, ekainaren 1a baino lehenago, behin betiko erabakia hartu beharko du. Erabaki hori loteslea izango da.

Hitzarmen hau Interpretatzeko Bitariko Batzordeak prestatuko du doako plazak emateko jardunbiderako araudia.

IV. ERANSKINA

LAN BATZORDEAK

1.- Saiakuntza modura bada ere, eta hitzarmen honen irauten duen arte, lan batzorde hauek eratuko dira:

- a) Erreziklatzea eta euskalduntzea.
- b) Sektoreko analisia.
- c) Laneko osasuna eta prebentzioa.

2.- Batzorde hauek parekideak izango dira, eta hitzarmena izenpetu duen alderdi bakoitzak, enpresaburuek eta sindikatuek, 5na ordezkari edukiko dituzte; batzordeak hartzen dituen erabakiak Interpretatzeko Bitariko Batzordeari aurkeztuko dizkio erabaki honen eranskinean sar ditzan, edota dagokion organoari aurkeztuko dakizkion.

El antiguo personal no cualificado queda equiparado a la categoría inmediatamente superior de su grupo y subgrupo.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este convenio.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores/as afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores/as que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

ANEXO IV

COMISIONES DE TRABAJO

1.- Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2.- Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3.– Batzordeetan alderdi bakoitzak bozeramaile bat izendatuko du; bozeramaleak izango dira bileretarako deia egin eta eguneko gai zerrenda zehaztuko dutenak.

4.– Batzordeen jardunaren araudia eta dagozkien gaiak Interpretatzeko Bitariko Batzordeak zehaztuko ditu.

5.– Batzordeek hartutako erabakiak berraztertzea, behar izanez gero, batzordeei dagokie.

V. ERANSKINA

PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENA

1.– Erregelamendu honen helburua da hitzarmen honen 75. bis artikuluan jasotako partzialki ordaindutako baimenaren baldintzak arautzea.

– Baimen horretaz baliatu daitezkeen langileak, bost urteko aldian, lehenengo lau urteetan lanaldi oso arituko dira eta bosgarrenean ez dute lanik egingo; baimenak irauten duen bost urte horietan ordainsarienez % 84 jasoko dute.

– Baimena eskatzen duten momentuan, langileek ikastetxean gutxienez 5 urteko antzinatasuna beteta izan beharko dute.

– Gehienez, ikastetxeko langileen % 3k eskatu ahal izango du baimena, aldi berean.

2.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek eskatu ahal izango dute partzialki ordaindutako baimena, baldin eta kontratu finkoa badute eta, gutxienez, % 75eko lanaldian aritzen badira.

3.– Erregelamendu honetan jasotakoaren ondorioetarako, urtetzat ikasturte osoa ulertuko da.

4.– Partzialki ordaindutako baimena eskatzeko, erregelamendu honi erantsitako eredia erabiliko da. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean aurkeztuko da eta, eskabidea onartzen bada, hurrengo ikasturtearen hasieratik izango ditu ondorioak.

5.– Baimen honetaz baliatzeko, eskatzaileek baldintza hauek bete beharko dituzte:

– Erregelamendu honetako 2. puntuan jasotakoak.

– Hutsegite larriak edo oso larriak eragindako zehapen-espediterearen tramitazioan sartuta ez egotea, edo horren ondoriozko zigorra betetzen ez egotea.

– Ezintasun-espediterearen tramitazioan sartuta ez egotea.

6.– Aurkeztutako eskabideak ikusi eta baldintzak betetzen diren egiaztatu ondoren, ikastetxeko zuzenda-

3.– En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4.– El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competan, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.

5.– La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

ANEXO V

REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

1.– Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 75 BIS de este convenio:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84% de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 5 años de antigüedad en el centro.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3% de la plantilla del centro.

2.– Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

3.– A los efectos previstos en este Reglamento las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4.– Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña a este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

5.– A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

– Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6.– A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exi-

ritzak erabakia hartu eta eskatzaileari jakinaraziko dio hilabeteko epean, erregelamendu honetako 4. puntuan adierazten den epea bukatzen denetik hasita. Bestalde, eskabide-kopuruak 1. puntuan aipatutako % 3ko muga gaindituz gero, honako irizpide hauek aplikatuko dira:

- Eskatzaileen arteko adostasuna.
- Ikastetxean duten antzinasuna.

7.- Baimen honetaz baliatzen diren langileek jarduneko zerbitzuan jarraituko dute baimenak irauten duen bitartean, lanpostu bat gordeko zaie eta baimenaren denbora zenbatu egingo zaie antzinasunaren eta eskubide pasiboen ondorioetarako.

8.- Partzialki ordaindutako baimena bateragarria da indarrean dagoen legedian jasotako bestelako lizentzia eta baimenekin.

9.- Baimena ezeztatzea eta uko egitea:

9.1.- Baimena eman duen organoak ezeztatu egin du honako kasu hauetan:

- Eskatzailearen heriotza.
- Eskatzailea ezintasun-espeditante batean sartuta egonik, espeditante horren ondorioz ezintasunaren aldeko proposamena edo irizpena ematen bada.
- Diziiplina-zehapena, hutsegite larriagatik edo oso larriagatik.
- Lan-harremana bukatzea.

9.2.- Baimena onartuta duen langileak uko egin diezaioke lehenengo lau urteetan, bat-bateko gertakarien ondorioz kalte larriko egoera pertsonalak, familiakoak edo lanbide-arlokoak sortu bazaizkio. Hona hemen:

- Ezkontidearen/izatezko bikotekidearen edo seme-alaben heriotza.
- Eskatzailearen edo bere ardurapeko senide baten gaixotasuna.
- Ezintasun-espeditantean sartuta egotea.
- Amatasun-eszedentzia edo seme-alabak zaintzeko eszedentzia.
- Eskatzailearen legezko dibortzioa, ezkontzaren baliogabetasuna edo banantzea.
- Familiar galera ekonomiko larria izatea.

9.3.- Baimena eman zuen organoak hilabeteko epea izango du ukoa onartu edo ukatzeko; epe horretan erabakirik hartu edo jakinarazten ez bada, onartutzat joko da.

9.4.- Ez da ukorik onartuko 9.2 puntuan aipatzen ez diren arrazoiengatik. Era berean, baimenaren bosgarren urtea hasita badago, ez da ukorik onartuko.

gidos, la dirección del centro en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite del 3% expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

- El acuerdo entre los interesados/as.
- Su antigüedad en el centro.

7.- Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará un puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

8.- El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente.

9.- Revocación y renuncia: supuestos:

9.1.- El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado/a.
- Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.
- Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
- Cese en la relación laboral.

9.2.- El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.
- Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.
- Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.

9.3.- La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

9.4.- No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

10.– Onartutako baimena ezeztatzen bada edo uko egitea onartzen bada, baimena bertan behera geratuko da; gainera, baimena hasi zenetik jasotako ordainketak normalizatu egingo dira, bai eta gizarte-kotizazioak eta atxikipen fiskalak ere.

Ukoa onartzen ez bada, langileak partzialki ordaindutako baimenaren egoeran segituko du baimenaren aldia bukatu arte, erregelamendu honetan jasotakoaren arabera.

11.– Hitzarmena Interpretatzeko Bitariko Batzordeari jakinaraziko zaizkio ikastetxeetan baimen honetaz baliatzeko hartutako erabakiak.

**PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENAREN
ESKAERA**

Nik,.....
....., jaun/andreak,
..... NAN-zenbakia izan,
..... ko.....
..... helbidean bizi
eta egun
ko.....
..... ikastetxean jarduneko langilea naizenak

ESKATZEN DUT

Partzialki ordaindutako baimenaz baliatzea hurrengo ikasturtetik aurrera, Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Ekimenezko Ikastetxeen 2006-2007 Hitzarmen Kolektiboko 75. BIS artikuluan jasotakoaren arabera. Hori dela-eta, honako hau

ADIERAZTEN DUT

1.– Ezagutzen ditudala aipatutako Hitzarmenaren artikuluan eta garapeneko erregelamenduan jasotako baldintzak.

2.– Onartu egiten ditudala bi araudi horietan aipatzen diren baldintza zehatzak.

.....-(a)n,-
ko.....-aren.....-(a)n

Sinadura

10.– La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.– Se dará cuenta a la Comisión Interpretativa Mixta del convenio de todos los acuerdos que se adopten en los centros acogiendo a este permiso.

**SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE
RETRIBUIDO**

D./D.^a
....., con DNI núm.
.....,
y con domicilio en
..... de
....., en la actualidad trabajador/a en activo del centro
..... de

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 75 BIS del Convenio Colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007, a partir del próximo curso escolar, a cuyo efecto

DECLARO

1.– Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el Reglamento de desarrollo.

2.– Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En a de
..... de

Firma