

Beraz, errekurtsua ezetsi behar da. Gainera, eskegielea ez dago Etxebideren Erregistroan erroldatuta eta, ondorioz, ezin du zozketan parte hartu.

Azaldutako oinarriak, aipatutako legezko xedapenak eta horiekin bat datozen eta osagarri diren gainontzeo xedapen aplikagarriak ikusita, hauxe

EBATZI DUT:

Sailak Bizkaian duen lurralde-ordezkarriak EB2-01145/00-EE, EB2-00734/00-EE eta EB2-01548/00-EE espedienteetan hartutako ebazpenen aurka Susana Mikue Nsamio Abegue andreak aurkeztutako gora jotzeko errekurtsua ezestea. Bilbon Arangoiti 130.03 JUko 1-2-3-4 zenbakietan 57 gizarte-etxebizitza, Larreagaburuko I. poligonoko 4. partzelan 84 gizarte-etxebizitza eta BI Larreagaburuko II. poligonoko 1. blokean 140 gizarte-etxebizitzen sustapenetan onartutakoen eta baztetutakoen zerrenda onesten du ebazpen horrek, eta bere hartan geratzen da zuzenbidearekin bat datorrelako.

Ebazpen hau irmoa da administrazio-bidean; hala ere, bere aurka Administrazioarekiko auzi-errekurtsua aurkez daiteke Bilboko Administrazioarekiko Auzietako dagokion Epaitegian. Horretarako epea bi hilabetekoa izango da eta jakinarazpena jasotzen den egunaren biharamunean hasiko da.

Vitoria-Gasteiz, 2003ko ekainaren 27a.

Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Saileko
Zerbitzu zuzendaria,
MIKEL ARANA ECHEZARRETA.

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Zk-863

EBAZPENA, 2003ko abenduaren 19koa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, «Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko erlijioiko irakasleen hitzarmen kolektiboa» erregistra eta argitaratu dadila xedatzen duena.

8602275 C.C.O.C. espedienteak.

Ikusita: aipatutako espedienteak, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko erlijioiko irakasleen hitzarmen kolektiboari buruzkoa, eta

En consecuencia procede desestimar el recurso puesto que el solicitante ni siquiera figura dada de alta en el Registro de Etxebide, y por lo tanto no pude optar a estos sorteos.

A la vista de los Fundamentos expuestos, las disposiciones legales citadas y demás concordantes y de general aplicación,

RESUELVO:

Desestimar el recurso dealzada interpuesto por Dña. Susana Mikue Nsamio Abegue contra Resolución del Delegado Territorial en Bizkaia de este Departamento recaída en los expedientes EB2-01145/00-EE, EB2-00734/00-EE y EB2-01548/00-EE, por la que se aprueba la lista de admitidos y excluidos en la promoción de 57 viviendas sociales en la U.E. 130.03 Arangoiti BI. 1-2-3-4 en Bilbao, de 84 viviendas sociales en la parcela n.º 4, polígono I Mina del Morro, Bilbao y de 140 viviendas sociales en el polígono II B.I Mina del Morro, Bilbao, en cuyos términos ajustados a Derecho ha de confirmarse.

La presente Resolución es firme en vía administrativa, si bien cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de los de Bilbao que corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de recepción de esta notificación.

En Vitoria-Gasteiz, a 27 de junio de 2003.

El Director de Servicios del Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales,
MIKEL ARANA ECHEZARRETA.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Nº-863

RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2003, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del «Personal laboral de religión dependiente del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación».

Expediente C.C.O.C. 8602275

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo del «Personal laboral de religión dependiente del Dpto. de Educación, Universidades e Investigación», y

Hau honela: aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2003ko azaroaren 21ean batzorde negoziatzaileak sinatua, 2003ko abenduaren 5ean iritsi zen Lan Zuzendaritzara. Hitzarmen hori hiru Lurralde Historikotarako izango da. Halaber, Mahai Negoziatzailearen erantzeko agiria, Hitzarmenaren izenpearen agiria eta Jaurlaritzaren Ekonomi Batzordeak 2003ko azaroaren 18an hartutako erabakia ere aurkeztu ziren.

Hau kontuan izanik: martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 90. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuan, Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren egitura organikoa finkatu zuen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da Hitzarmen Kolektiboa erregistratzea eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta ezarpen orokorreko gainontzekoak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariak hau ebatzi du:

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

2.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian ardatzatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2003ko abenduaren 19a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

HITZARMEN KOLEKTIBOA, EUSKO
JAURLARITZAREN HEZKUNTZA,
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA
SAILAREN MENPEKO ERLIJIOKO IRAKASLEEI
DAGOKIENA

LEHENENGO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA

EREMUAK. ORDEZKO ZUZENBIDEA

1. *artikulua.*– Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko da.

2. *artikulua.*– Langileak

Hitzarmen honek Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko lan-kontratuarekin Bigarren

Resultando: Que con fecha 5 de diciembre de 2003 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 21 de noviembre de 2003 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora, de firma del Convenio y acuerdo de la Comisión Económica del Gobierno Vasco de fecha 18 de noviembre de 2003.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social Resuelve:

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

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

Vitoria-Gasteiz, a 19 de diciembre de 2003.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DE RELIGION DEPENDIENTE DEL
DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
UNIVERSIDADES E INVESTIGACION DEL
GOBIERNO VASCO

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I

AMBITOS. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 1.– Ámbito territorial

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

Artículo 2.– Ámbito personal

Quedarán afectados por este convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral depen-

Hezkuntzako ikastetxe publikoetan gizarte, kultura eta erlijio irakasgaia ematen duten irakasle guztiak ukituko ditu.

3. artikulua.– Indarraldia

Hitzarmen hau sinatzen den egunean bertan sartuko da indarrean, eta bere ondorio ekonomikoek atzerako eragina izango dute, 2003ko urtarrilaren 1etik hasita. Hitzarmenaren iraupena 2003ko abenduaren 31n bukatuko da.

4. artikulua.– Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan ezartzen eta arautzen ez denari dagokionez, honako hauek xedatutakoa bete beharko da: Langileen Estatutuak, Erlijioaren irakaskuntzari eta kultura-gaiei buruz Espainiako Estatuak eta Aulki Santuak 1979ko urtarrilaren 3an hartutako Akordioak, Ikastetxe publikoetako erlijio katolikoko irakasleen lan-eta ekonomia-araubideari buruzko 1999ko otsailaren 26ko Hitzarmenak, Irakaskuntza ertainetako ikastetxeetan erlijio eta moral katolikoko irakasleei buruzko 1982ko urriaren 11ko Aginduak, eta aplikatzeko modukoak diren gainerako lege- edo arau-xedapenek xedatutakoa.

II. KAPITULUA

HITZARMENA SALATZEA ETA LUZATZEA

5. artikulua.– Hitzarmena salatzea eta luzatzea

Hitzarmen hau urtero luzatuko da, besterik gabe luzatu ere, 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera, baldin eta hitzarmena izenpetzen duten bi alderdietakoren batek bertan behera uzten ez badu, hitzarmenaren edo hitzarmenaren edozein luzapenen indarraldia amaitu baino bi hilabete lehenago, gutxienez, salaketa adierazia eginez.

Hitzarmena salatu ondoren, sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute hitzarmenaren edo hitzarmenaren luzapenen indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, gutxienez, elkarrizketen bideari ekiteko. Salatu ondoren ere, indarrean jarraituko du hitzarmenak, akordio adierazia egin arte.

III. KAPITULUA

BATZORDE PAREKIDEA

6. artikulua.– Batzorde Parekidea

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

2.– Batzorde Parekidea zortzi kidek osatuko dute gehenez, eta kide horiek Eusko Jaurlaritzaren Hezkun-

diente del Departamento de Educación, Universidades e investigación, que preste sus servicios como profesor/a de la asignatura sociedad, cultura y religión en centros públicos de Enseñanza Secundaria.

Artículo 3.– Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2003. La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Artículo 4.– Derecho Supletorio

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre enseñanza de religión y asuntos culturales suscrito entre el Estado español y la Santa Sede, el Convenio sobre régimen económico-laboral de los profesores de religión católica en centros públicos de 26 de febrero de 1999, la Orden de 11 de octubre de 1982 sobre profesorado de religión y moral católica en los centros de enseñanzas medias y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren aplicables.

CAPITULO II

DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.– Denuncia y prórroga del Convenio

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de Enero de 2004, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

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

CAPITULO III

COMISION PARITARIA

Artículo 6.– Comisión Paritaria

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

2.– La Comisión Paritaria, estará integrada por un máximo de ocho miembros en representación tanto del

tza Sailaren eta hitzarmena izenpetzen duten zentral sindikalen ordezkariak arituko dira (halaber, zentral sindikal bakoitzak aholkularia izan dezake). Sindikatuaren presentzia eta boto kualifikatua sindikatu bakoitzak duen ordezkariak ofizialari dagokiona izango da. Batzordea ahalik eta hoberen ibil dadin, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzako teknikari bat hautatuko da, eta teknikari horrek idazkari-lanak egingo ditu.

Batzorde Parekidearen ohiko bilerarako deia hiru hilabete behin egingo da. Ohiz kanpoko bilerei dagokienez, alderdiek idatziz eta, gutxienez, bilera egin baino bost egun lehenago egin behar dute eskaera (nolanahi ere, bi alderdiek bilera premiazkoa dela jotzen badute, epe hori laburragoa izan daiteke), eta argi eta garbi azaldu behar dituzte bileran aztertu nahi dituzten gaiak.

3.– Batzorde Parekideak hartzen dituen erabakiak –eta dagokien akta– hitzarmenaren eranskinak izango dira. Hezkuntza Sailak behar diren neurriak hartuko ditu Batzorde Parekidearen erabakiak interesdunei jakinarazteko.

4.– Batzorde Parekidearen esparruan, Administrazioak eta sindikatuak izango dute eskumena plangintzaren, plantillen eta hizkuntza-eskakizunen arloan, gizarte, kultura eta erlijio irakasgaia ematen duten irakasleak zuzenean ukitzen dituzten gaiak buruz erabakitzeke.

IV. KAPITULUA LANA ANTOLATZEA

7. *artikulua*.– Lana antolatzea

Lana antolatzea eta diziplina jartzea, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ahalmena da, horrela ezartzen baitute dauden –ikus hitzarmen honetako 4. artikulua– edo argitaratu daitezkeen lege-xedapenek.

Hezkuntzako Administrazioak lan-kontratuaren araberaren seinatzen dizkien zerbitzuak egin beharko dituzte langileek.

V. KAPITULUA LANGILEEK LANA UZTEA ETA ERRETIROA HARTZEA

8. *artikulua*.– Lana uztea

Langileek beren borondatez lanpostua uztea erabakitzen badute, Hezkuntza Sailari jakinarazi behar diote, idatziz, lana utzi baino hamabost egun lehenago aurrez aurre eginez. Aurrez aurre garaiz eta behar bezalako forman eginez gero, lan-harremana bukatzeko likidazioa egin beharko zaio langileari, eta likidazioa egin eta hurrengo hilabetean ordaindu beharko da.

9. *artikulua*.– Erretiroa

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileek 65 urte betetzen dituztenean hartuko dute erretiroa, eta

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

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

3.– Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados –con su correspondiente acta– como anexos del Convenio. El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

4.– En el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal laboral de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión.

CAPITULO IV ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en consonancia con lo previsto en las disposiciones legales existentes –véase el artículo 4 de este convenio– o que puedan publicarse.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa.

CAPITULO V CESE Y JUBILACION DEL PERSONAL

Artículo 8.– Cese

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

Artículo 9.– Jubilación

Se establece la edad de jubilación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del pre-

horrek urtebetetzetik aurrera izango ditu ondorioak. Langileak ikasturtearen bigarren seihilekoan betetzen baditu urteak, eta tartean dauden alderdiak bat etortzen badira, langileak lanean jarraitu ahal izango du ikasturtea bukatu arte.

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

BIGARREN TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, BAIMENAK, LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK ETA LANPOSTU TRUKATZEA

I. KAPITULUA LANALDIA

10. artikulua.— Lanaldia

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

Ildo horretan, lanaldiko, arduraldiko eta eskolan eman beharreko denborako araubidea unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoko irakasleentzat ezarritako araubidea bezalakoa izango da —kasu bakoitzean, dagokiona—. Horrek barne hartzen du 60 urtetik gorakoentzako ordu-murrizketako araubidea, bai eta araubide hori 55 urtetik gorakoei zabaltzeko aukera ere.

Halaber, eskolako orduen heren bat murrizteko aukera emango zaie osasun-arazo larriak dituzten eta, hori dela-eta, irakasteko lan arrunterako oztopoak dituzten irakasleei, gehienez bi urterako.

II. KAPITULUA OPORRAK

11. artikulua.— Oporrak

Hitzarmen honek ukitzen dituen langile guztiek ordaindutako oporrak har ditzakete jardunean ematen duten urtebete bakoitzeko. Oporraldia ondoz ondoko 31 egutegi-egunekoa izango da, eta abuztuan hartu behar da.

Urte barruan lanpostua uzten duten langileek lanean emandako denboraldiari dagokion udako oporren puska hartzeko eskubidea dute.

Oporrak ezin dira dirutan konpentsatu, ez zati bat, ez osorik. Dena dela, urtean zehar lan-harremana bukatzen bada eta langileak opor guztiak hartu ez badi-tu, orduan, dirutan konpentsatu ahal izango dira.

sente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Sólo en el supuesto en que la fecha de cumplimiento de la edad se halle en el segundo semestre del curso escolar, se podrá de mutuo acuerdo continuar prestando servicios hasta la finalización de dicho curso escolar.

Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la prestación correspondiente se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.

TITULO SEGUNDO

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPITULO I JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.— Jornada

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

En este sentido, dicho régimen de jornada, dedicación y permanencia, será idéntico -en cada caso- al establecido para el personal laboral docente público no universitario. Se incluye aquí el régimen de reducción horaria para mayores de 60 años, así como el estudio de su posible extensión para los mayores de 55 años.

Asimismo, con una temporalidad máxima de dos años, se concederán reducciones de un tercio de las horas lectivas en vigor a los profesores con problemas de salud grave que les dificulta la tarea docente ordinaria.

CAPITULO II VACACIONES

Artículo 11.— Vacaciones

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

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

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

III. KAPITULUA
LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

12. *artikulua*.– Lizentziak eta baimenak

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

- a) Istripuko edo gaixotasuneko lizentzia.
- b) Haurdunaldiko, erditzeko eta edoskitzeko lizentzia.
- c) Gurasotasuneko lizentzia.
- d) Adoptatzeko lizentzia.
- e) Norbera edo senideak ezkontzeko lizentzia.
- f) Senideen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.
- g) Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.
- h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.
- i) Ordezkaritza sindikalaren edo langileriarenaren eginkizunetan jarduteko lizentzia.
- j) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntzako ikastaroak egiteko lizentzia.

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

- a) Adingabeak edo elbarri fisikoak, psikikoak edo sentsozialak zaintzeko baimena.
- b) Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.
- c) Azterketetan parte hartzeko baimena.
- d) Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.
- e) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.
- f) Norberaren eginbeharretarako baimena.

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

Edoskitzaroko etenaldi, eta adingabeak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sentsozialak, edota odol-ahaidesunezko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

CAPITULO III
LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 12.– Relación de Licencias y Permisos.

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

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

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

- a) permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales;
- b) permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado;
- c) permiso para la concurrencia a exámenes;
- d) permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico;
- e) permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical;
- f) permisos por asuntos propios.

Artículo 13.– Incompatibilidad entre Licencias y Permisos.

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

14. artikulua.– Lanpostura itzultzea

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

15. artikulua.– Istripuko edo gaixotasuneko lizentzia

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

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

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

Hemezortzi hilabeteko gehienezko epea amaitu eta, bien bitartean, langileak elbarritasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai guztizko baliaezintasun iraunkorra, bai erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun larria ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSINen) ebazpenean adierazitako diru-ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

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

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

4.– Gaixotasuneko edo istripuko lizentzian dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Administrazioari hilabeteko epean, ireki dakioken diziplinako espedientea hasteko kalterik gabe.

Artículo 14.– Reincorporación al puesto de trabajo.

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

Artículo 15.– Licencia por enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

16. artikulua.– Haurdunaldiko, erditzeko eta edoskitzeko lizentzia

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

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

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

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

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

4.– Era berean, emakume langileak lanean ordubete-ko etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberioia emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren orde zehar lanaldia ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Edoskitzea artifiziala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu, eta, ama langilea dela egiaztatu ondoren, amak lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

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

Artículo 16.– Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.– Las trabajadoras docentes públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

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

4.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

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

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

17. artikulua.– Aitatasuneko lizentzia

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

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

18. artikulua.– Adoptatzeko lizentzia

1.– Sei urte arteko haurren adopzioei eta adopzio errekoak nahiz iraunkorrak diren ume-hartzeei dagokienez, langileak ondoz ondoko hemezortzi asteko lizentzia hartu ahal izango du. Gainera, adopzioa edo ume-hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke lizentzia seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik hasita. Aste horiek guztiak langileak nahi dituenen hasiko ditu, ume-hartzearen inguruko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala ezagutzean edo adopzioa finkatzen duen ebazpen judizialaren berri izatean. Baime-na, era berean, hemezortzi astekoa izango da sei urtetik gorako haurrak adoptatzen edo hartzen diren kasuetan, haurrok ezgaituak edo elbarriak badira, edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta edota atzeritik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatu badituzte arazo horiek.

Amak eta aitzak biek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, atsedeen-egunen batuketa egitean, ez da aurreko idatz-zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, adopzio multiplea edo haur-hartze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

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

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

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento, acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable.

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

Artículo 17.– Licencia por paternidad.

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

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

Artículo 18.– Licencia por adopción.

1.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

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

19. artikulua.– Norbera edo senideak ezkontzeko lizentzia

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

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

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

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

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

20. artikulua.– Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia

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

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

3.– Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiazaturiko gaixotasun larrien kasuan, edota, elkarrekin biziz gero,

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

Artículo 19.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

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

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

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

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

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos/as, nietos o abuelos del/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia del/a trabajador/a.

Artículo 20.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

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

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia,

maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, epealdi berdineko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondorengo ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztaturiko azkenburuko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epea egongo, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatik luzeapena.

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

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

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

21. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia

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

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

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

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

c) Gida-baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.

d) Notarioen errekerimenduak eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

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

22. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia

el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, a excepción del supuesto de que se trate de enfermedades terminales debidamente acreditadas en que no jugará el citado plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

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

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

Artículo 21.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

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

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

c) examen o renovación del carnet de conducir;

d) requerimientos y trámites notariales;

e) trámites necesarios en organismos oficiales;

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

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

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

23. artikulua.— Sindikatuaren edo langileriaren ordezkotza egiteko lizentzia

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

24. artikulua.— Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntza-ikastaroak egiteko lizentzia

Lizentzia hau ematea hautazkoa da, eta, hura erabiliz gero, dagozkion ordainsariak jasoko dira. Batzorde Parekideak izango du eskumena lizentzia horietako kopuru jakin bat aztertzea eta aurrekontuko aurreikuspenarako proposatzea.

25. artikulua.— Adingabeak, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena

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

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

Langileak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat —txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa— duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, langileak ordaindutako 50 ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtearekin batera erabili beharko dira.

27. artikulua.— Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena

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

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

Artículo 23.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

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

La concesión de esta licencia tendrá carácter potestativo y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes. Corresponderá a la Comisión Paritaria el estudio y propuesta para la previsión presupuestaria de un determinado número de estas licencias.

Artículo 25.— Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

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

Artículo 26.— Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

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

Artículo 27.— Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado

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

28. artikulua.— Azterketetan parte hartzeko baimena

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

29. artikulua.— Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena

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

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

30. artikulua.— Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkar- eta sindikatu-izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena

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

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

31. artikulua.— Kargu hautetsiari dagozkion zereginak egiteko baimena

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

Artículo 28.— Permiso para la concurrencia a exámenes.

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

Artículo 29.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

Artículo 30.— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

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

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

Artículo 31.— Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

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

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

32. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena

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

2.– Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen-aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Iraupena, guztira, ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.

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

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

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

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

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

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

Los/las trabajadores/as que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 32.– Permiso por asuntos propios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HIRUGARREN TITULUA

ORDAINSARIAK

33. artikulua.– Ordainsariak

1.– Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden langileen ordainsariak –kontzeptu guztietan– Hezkuntza Sailaren menpeko irakaskuntza-arloko kategorieta-ko langileek dituzten ordainsarien berdinak izango dira.

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

Lanaldi partzialeko lan-kontratuko langileen ordainaria kategoria berean lanaldi osoko kontratua duten langileen ordainsariaren arabera izango da.

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

3.– Zuzendaritzako eta erantzukizun handiko karguak hitzarmen honen eraginpeko langileek betetzen dituztenean, kargu horiek betetzeko osagarriak irakasle funtzionarioen arloari dagozkion berberak izango dira.

34. artikulua.– Antzinasuneko osagarria

Talde honetako langileek 2003. urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriaren balioak hitzarmen kolektibo honen I. eranskinean ezarritako eran finkatu dira, eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko irakaskuntza-arloko gainerako langileek dituzten berdinak izango dira.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, mugaeguneratu eta hurrengo hileko lehenengo egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.

LAUGARREN TITULUA

LAN BALDINTZAK HOBETZEA

I. KAPITULUA

AURRERAKINAK. NOMINAREN AURRERAPENA. BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA

35. artikulua.– Aurrerakinak

Jardunean dauden langileek, indarrean dauden aurrekontuetako diru-izendapenen barruan, beren hileko soldata garbiaren %100erainoko aurrerakinak, korriturik gabe, jasotzeko eskubidea izango dute, beren kon-

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

TITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

Artículo 33.– Retribuciones

1.– El personal afectado por este convenio colectivo percibirá unas retribuciones –en todos los conceptos– idénticas a las del personal de las categorías de los sectores laborales docentes dependientes del Departamento de Educación.

Las retribuciones correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo, quedan fijadas conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

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

3.– En aquellos supuestos en que los cargos directivos y de responsabilidad sean desempeñados por el personal afectado por este Convenio, los complementos por el desempeño de dichos cargos serán los mismos que los correspondientes al sector de funcionarios docentes.

Artículo 34.– Complemento de antigüedad

Los valores del complemento de antigüedad correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo, quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, siendo idénticos a los que percibe el resto del personal laboral docente dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

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

TITULO CUARTO

MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

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

Artículo 35.– Anticipos

Los trabajadores y trabajadoras en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido men-

tratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatu deneko hileko soldatan eman beharko da.

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

36. artikulua.— Nominaren aurrerapena

Jardunean dauden hitzarmen honen eraginpeko lan-gile egonkorrek nomina aurreratzeko eskubidea izango dute, hitzarmena sinatzen denetik aurrera, jarraian azaltzen diren arauen arabera.

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

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

2.— Itzultzeko gehienezko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerapenengatik ez da inolako korriturik ordainduko, eta emandako gehienezko epea bete baino lehenago itzuli ahal izango dira.

3.— Ezin da nomina-aurrerapenik eman lehendik emandako aurrerapenak zeharo likidatu arte. Halaber, gutxienez sei hilabete igaro behar dira nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Hala ere, aurrerapenaren kausa f) idatz-zatian ageri dena bada, aurrerapen bakarria baliatu ahal izango da hamar urteko epealdian. Ibilgailua eskuratzeko aurrerapenaren kasuari dagokionez, ezin izango da nomina-aurrerapenik eman aurreko aurrerapena eman zenetik bost urte igaro arte.

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

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

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

a) Eskatzailea ezkontzea edo bikoteko bizikidetzaren egonkorrean hastea —hori ziurtagiriaren bidez behar bezala egiaztatu beharko du—.

sual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

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

Artículo 36.— Adelantos de Nómina

El personal en activo que cuenta con la consideración de estable, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho, a partir de la firma del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

1.— El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.207 euros. Para ello será necesario que concorra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

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

3.— No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

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

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

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

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

b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.

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

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

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

g) Ohiko bizilekua zaintzeko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko bizilekuko altzariak erostea.

j) Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketen matrikulako gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean erabiltzeko erosten bada, eta Saileko Zerbitzuetako Zuzendaritzak aurrez egiaztatzen badu, maileguaren zenbatekoa 5.409 eurorainokoa izan daiteke eta eskatzaileak gehienez ere 36 hiletan itzuli beharko du.

l) Antzekoak diren beste inguruabar batzuk, horreka kalifikatzeko modukoak baldin badira.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak ukatu dituen eskaerak aldiaren behin jakinaraziko zaizkio Batzorde Parekideari.

6.– Izapideak.– Nomina-aurrerapenerako eskaerak aurkezteko gehienezko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik hasita. Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertakizunaren egunaren aurreko hilean datatutako eskaerak ere onartu ahal izango dira, eskatzaileak agintzen badu, nominaren aurrerapena ematen den egunetik hasita bi hilabete epean, dagozkion egiaztagiria aurkeztuko dituela –behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik–. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

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

37. artikulua.– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru

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

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

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

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

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 9.015 euros siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

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

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

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Servicios del Departamento, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.409 euros siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

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

6.– Tramitación.– El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

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

Artículo 37.– Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil

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

Heriotza: 18.030 euro

Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euro

Guztizko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euro

Partezko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euroraino, baremoaren arabera

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

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

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

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

5.– Administrazioak bere gain hartzen du subsidiarioki eskolaz kanpoko jardueretan edo jarduera osagarrietan irakaskuntzako lana egitearen ondorioz irakaleek izan dezaketen erantzukizun zibila.

II. KAPITULUA GIZARTE LAGUNTZAK

38. artikulua.– Borondatezko erretiroaren kalte-ordainak

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

2.– Alabaina, LOGSEk Bederatzigarren Xedapen Iragankorrean ezarritako araubidean sartu nahi ez dutenek borondatezko erretiroaren saria jaso dezakete, jarraian agertzen diren zenbatekoetan jaso ere, beti ere honako baldintza hauek betetzen badituzte: a) Erretiro horretarako eskaera borondatezko erretiroa hartzeko eguna baino gutxienez ere 3 hilabete lehenago egiten badu, eta, b) Dena delako kasuan eska daitekeen aurretiazko izapideari emandako erantzunaren berri jaso ondorengo hilabetean baliatzen bada eskubide horretaz.

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

Muerte: 18.030 euros

Invalidez Permanente Absoluta: 18.030 euros

Invalidez Permanente Total: 18.030 euros

Invalidez Permanente Parcial: hasta 18.030 euros según baremo

2.– La Administración actualizará, en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 18.030 euros.

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

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

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

5.– La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del profesorado derivada del ejercicio de su tarea docente en actividades extraescolares o complementarias.

CAPITULO II ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 38.– Indemnizaciones por jubilación voluntaria

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

2.– No obstante, quienes no deseen acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E. tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que a continuación se indican, siempre que: a) la petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 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.

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

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

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

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

Nahitaezko erretiroa hartzeko adinera iristeko 5 urtetik gora falta direla hartzen bada erretiroa, saria ordainketa gordin osoari dagokion 18 hilerokoa izango da.

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

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

Interesdunak bere erretiroa eta erretiroaren ondorioertarako data jasotzen dituen GSINen ebazpena aurkeztu ondoren ordainduko da ezarritako kalte-ordaina. Halaber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du.

III. KAPITULUA ENPLEGUA BANATZEKO NEURRIAK

39. artikulua.– Lanaldiaren borondatezko murrizketa

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

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

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

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

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

Edad	Nº mensualidades
60 años	18 "
61 años	14 "
62 años	10 "
63 años	6 "
64 años	3 "

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación de la edad de jubilación forzosa, la prima será de 18 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

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

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

La indemnización establecida se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de presentarse junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el interesado no se halla incurso en expediente de invalidez.

CAPITULO III MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

Artículo 39.– Reducción voluntaria de jornada

Podrá solicitarse la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

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

BOSGARREN TITULUA

BIRZIKLATZEA, PRESTATZEA ETA
EUSKALDUNTZEA

40. artikulua.– Birziklatzea, prestatzea eta euskalduntzea

1.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak irakasle-taldearen lanbide-arloko birziklatzea eta prestakuntza sustatuko ditu, eta, horretarako, ikastaroak antolatuko eta finantzatuko ditu.

2.– Hitzarmen honen eraginpean dagoen taldea euskalduntzea lortu nahian, ondorio horretarako egingo diren ikastaroetan parte hartzea bultzatuko da. Ikastaroak egiteko eskaeretan, ikastaroetan onartzeko irizpideetan eta prozesuaren jarraipenean, IRALE Zerbitzuak finantzatu dituen funtzionamenduko arauak jarraituko zaie.

3.– Prestakuntza- eta euskalduntze-arloan dauden beharrei erantzun ahal izateko, Batzorde Parekideak titulu honen edukiak garatzeko behar diren neurriak aztertuko, proposatuko eta/edo ezarriko ditu.

SEIGARREN TITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

41. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna

Seigarren Tituluko edukiak –Laneko segurtasuna eta osasuna, alegia– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta erakunde sindikalek, Laneko Arriskuen Prebentzioko azaroaren 8ko 31/ 1995 Legeari eta bera garatzen duten arauak jarraiki, Sailaren mendeko langile guztientzat egiten duten sektore arteko akordioaren eraginpean egongo dira.

ZAZPIGARREN TITULUA

EKINTZA SINDIKALA

42. artikulua.– Jarduera sindikala

«Eskubide sindikalei eta jarduera sindikala egiteari buruzko Esparru Akordioa»n (EHAA, 1988ko azaroaren 18koa) eta etorkizunean Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan sinatu daitezkeen bestelako akordioetan xedatutakoa bete beharko da.

Sindikatuak liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako.

Ordezkapenen zerrendak aukera ematen duen gutxietan, sindikatuak orduak jarduera sindikalak burutzeko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, beti ere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau egutegi-egun lehenago jakinarazten badute.

TITULO QUINTO

RECICLAJE, FORMACIÓN
Y EUSKALDUNIZACION

Artículo 40.– Reciclaje, Formación y Euskaldunización

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

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

3.– Al objeto de atender las necesidades formativas y de euskaldunización que el desarrollo de sus funciones viene exigiendo, la Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá cuantas medidas se consideren necesarias sobre los contenidos de este Título.

TITULO SEXTO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 41.– Salud y Seguridad en el trabajo

Los contenidos de este Título Sexto -Salud y Seguridad en el Trabajo- se someten al acuerdo intersectorial que para todo el personal dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, conforme a la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, se alcance entre el Departamento y las organizaciones sindicales.

TITULO SEPTIMO

ACCION SINDICAL

Artículo 42.– Actividad sindical

Se estará a lo dispuesto en el «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical» (BOPV 18.noviembre.1988) y otros futuros acuerdos que se suscriban en el marco de la Administración Autónoma.

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

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

43. artikulua.– Batzarrak

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

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

ZORTZIGARREN TITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

44. artikulua.– Hutsegiteak

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat hiru hutsegite-mota finkatu dira: hutsegite larriak, arinak eta oso larriak.

Hutsegite arinak hauek dira:

– Hogeita hamar egunen barruan, hiru egunetan lanera berandu iristea bidezko arrazoirik gabe.

– Hogeita hamar egunen barruan, egun batean lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

– Hogeita hamar egunen barruan bi alditan eskola-ordua bukatu baino lehenago bukatutzat ematea bidezko arrazoirik gabe.

– Dagokion garaian baja ez aurkeztea bidezko arrazoi bategatik lanera joaten ez denean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela frogatzen denean izan ezik.

– Utzikieriaz jokatzea finkatu diren egunetan kalifikazioak ematean, eta ikasleak bertaratzen diren eta diziplina duten kontrolatzean.

– Bizilekuz aldatu eta hilabeteko epean ez jakinaraztea.

Hutsegite oso larriak hauek dira:

– Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan eta hamar aldiz baino gutxiagotan lanera berandu iristea bidezko arrazoirik gabe.

– Hogeita hamar egunen barruan, behin baino gehiagotan eta lau aldiz baino gutxiagotan lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

– Indarrean dagoen legeriaren arabera hezkuntzako betebeharrak ez betetzea.

– Zentroan lankideekin eztabaidan aritzea jendarean, hezitzailearen irudia ikasleen aurrean gutxietsiz.

– Ikasleari edo haren senideei irain larriak egitea.

– Hutsegite arinen bat berriro egitea hirurogei eguneko epean.

Artículo 43.– Asambleas

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

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

TITULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.– Faltas

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

Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

Hutsegite oso larriak hauek dira:

– Hogeita hamar egunen barruan, bederatzi egunetan baino gehiagotan lanera berandu iristea bidezko arrazoirik gabe.

– Hogeita hamar egunen barruan, hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea bidezko arrazoirik gabe.

– Irakaskuntzako lanak behin eta berriro uztea bidezko arrazoirik gabe.

– Zentroko hezkuntza-komunitateko edozein kide-rekiko errespetu-falta larriak eta hitzezko edo egintzazko tratu txarrak.

– Indarrean dagoen legeriaren arabera hezkuntzako betebeharrak era nabarmenean ez betetzea.

– Hutsegite larriren bat egitea berriz ere, lehenengo egin eta hurrengo sei hilabeteren barruan egiten bada.

Langileek egindako hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hamabost egunera, eta oso larriak berrogeita hamar egunera, Administrazioak hutsegitearen berri duen egunetik hasita eta, nolahi ere, hutsegitea egiten denetik sei hilabetera.

45. artikulua.– Zehapenak

Zehapenak honako hauek izango dira:

Hutsegite arinengatik: ahoz ohartaraztea; behin eta berriro gertatuz gero, idatziz ohartaraztea.

Hutsegite larriengatik: idatziz ohartaraztea; behin eta berriro gertatuz gero, enplegua eta soldata etetea bostetik hamabost egunera bitartean, eta norberaren espedientean jasotzea.

Hutsegite oso larriengatik: enplegua eta soldata etetea hamaseitok hogeita hamar egunera bitartean; irazteko ohartaraztea eta, hala behar denean, enplegua eta soldata etetea; iraztea.

Langileari zehapen guztien berri eman behar zaio idatziz, zehapena zein egunetan eta zergatik jarri den azalduta. Orobat, Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuari kopia bat bidali behar zaie.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebenengoa.– Hitzarmen honetan eta hitzarmen honen aplikazio-aldian unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza publikoaren sektorerako akordioetan era berean jasotako edukietan hobekuntzaren bat egiten bada, lizentzien eta baimenen, aurrerakinen, nomina-aurrera-penen, bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru, eta borondatezko erretiroaren kalte-ordainen arloan, berehala aplikatuko da eta ondorio berberak izango ditu.

Bigarrena.– Hitzarmenaren ondorioz sortutako Batzorde Parekidearen esku egongo dira gizarte, kultura eta erlijioa irakasgaiko plazen plangintzari, plantillei eta hizkuntza-eskakizunei buruzko gaiak.

Son faltas muy graves:

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

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

– El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

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

Artículo 45.– Sanciones

Las sanciones serán:

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda.– La Comisión Paritaria que dimana del convenio tendrá encomendada el tratamiento de las cuestiones relativas a materias de planificación, plantillas y perfilación lingüística de las plazas de la asignatura de Sociedad, Cultura y Religión.

Hirugarrena.– Batzorde Parekidearen esparruan, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta sindikatuek formulak aztertuko dituzte erretiro partzialaren eta txandakako lan-kontratuaren arloan indarrean dagoen araudia talde honi aplikatu ahal izateko, beti ere Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan antzeko helburuarekin eratzen diren beste foro batzuekin batera lankidetzan arituz.

I. ERANSKINA

ORDAINSARIAK

IRAKASLEAK

«Gizarte, kultura eta erlijioa irakasgaiko irakasle» kategoriako langileen ordainsari-erregimenak aukera emango die irakasleei beren ordainsariak Bigarren Hezkuntzako irakasleek dituztenekin parekatzeko –ordainsari-ko kontzeptuak edozein direlarik ere–.

Hala, bada, ordainsari hauek finkatu dira 2003. urterako:

	SOLDATA	ANTZINATASUNA	52/2002 Legearen 19. art.
Gizarte, kultura eta erlijioa irakaslea	30.039,53	626,31	217,28
	SALARIO	ANTIGÜEDAD	Art 19 Ley 52/2002
<i>Profesor/a S. C. y Religión</i>	30.039,53	626,31	217,28

Irakaskuntza publikoan 6 urte zerbitzu egiten metatzen dituen irakasleari 78,27 euro ordainduko zaizkio hilabetean (hamabi hileko kuotetan).

II. ERANSKINA

HAUTAGAIEN ZERRENDAK KUDEATZEKO ARAUDIA

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, norik bere lurralde-esparruan, hautagaien zerrendak kudeatuko dituzte, ikastetxe publikoek ikasturtean zehar gizarte, kultura eta erlijio irakasgaiko irakasleak hartzeko dituzten beharrak betetzen joateko.

Araudi honen bidez, alde batetik, zerrenda kudeatzeko lanean aintzat hartu beharreko osagaiak zehaztu nahi dira (hala nola, langileak, zerrendara sartzeko baldintza orokorrak, baremaziorako irizpideak, zerrenda egiteko prozedurak eta baldintza orokorrak, funtzionamendua...), eta, bestetik, ordezkapenak egiteko hauta-

Tercera.– En el marco de la Comisión Paritaria, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y los sindicatos estudiarán las fórmulas que permitan aplicar a este colectivo la normativa vigente en materia de jubilación parcial y contrato de relevo, trabajando siempre de forma coordinada con la actuación de otros foros que con un objetivo similar se constituyen en el marco de la Administración Autónoma.

ANEXO I

RETRIBUCIONES

PERSONAL DOCENTE

El personal de la categoría «Profesor/a de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión» en Secundaria mantendrá un régimen retributivo que permita – con independencia de los conceptos retributivos- la equiparación de sus retribuciones con las de los laborales docentes de Enseñanza Secundaria.

Así las retribuciones que se establecen para el año 2003, son:

A aquel/la profesor/a que acumule 6 años de servicios en la docencia pública se le abonará 78,27 euros /mes (doce mensualidades).

ANEXO II

NORMATIVA GESTION DE LISTAS DE CANDIDATOS/AS

Las Delegaciones Territoriales de Educación gestionarán en sus respectivos ámbitos territoriales listas de candidatos/as con la finalidad de ir cubriendo las necesidades de profesores de la asignatura sociedad, cultura y religión en la Enseñanza Secundaria de los centros públicos a lo largo del curso escolar.

Con esta normativa pretende, por una parte, especificar los elementos que concurren en la gestión de esta lista (ámbito personal, requisitos generales de acceso, criterios de baremación, procedimientos de elaboración y condiciones generales, funcionamiento...) y, por otro lado, facilitar una gestión más eficaz, unificada y ope-

gaien zerrenda kudeatzeko lana eraginkorragoa eta bateratuagoa izatea lortu nahi da.

A.– Zerrendan sartzeko eskakizun orokorrak

1. Titulazioa.– Zerrendan sartu ahal izateko, gizarte, kultura eta erlijio irakasgaiko irakasleei aplikatzen zaien araudia eta ezartzen zaizkien baldintzak nahitaez bete behar dira.

2.– Mandatu kanonikoa.– Apaiz arruntak egindako egiaztatzea aurkeztu behar da; egiaztari horren bidez, apaizak hautagaia proposatuko du irakaskuntzan aritzeko eta lan horretan jarduteko egokia eta gai dela ziurtatuko du.

3.– Euskarazko tituluak.

a) Lehenengo edo bigarren hizkuntza-eskakizuna izatea.

b) Hizkuntza-eskakizunen mailarekin homologatutako edo parekatutako hizkuntza-ziurtagiriren bat izatea, martxoaren 9ko 47/1993 Dekretuak –hizkuntza-eskakizunak zehazteko irizpideak ezartzen dituenak– hirugarren xedapen gehigarrian xedatzen duenaren arabera; bestela, urriaren 6ko 263/1998 Dekretuak –Euskararen Gaitasun Agiriaren eta irakasleen hizkuntza-eskakizunen baliokidetzak finkatzen, eguneratzen eta berresten dituenak– 2. artikuluan baliokidetzat jotzen dituen egiaztagiriren baten jabe izatea.

Ez dira kontuan hartuko irakasgaia emateko eskatzen diren egiaztariak erantsita ez dituzten eskabi-deak.

Euskarazko tituluak fotokopia konpultsatuen bidez egiaztatu behar dira.

Aipatu ditugun eskakizunak nahitaez bete beharko dituzte zerrendak irekitzeko orduan zerrendetara sartu nahi duten hautagaiak.

B.– Baremazioko irizpideak eta frogagiriak

1.– Irakaskuntzako esperientzia

1.1.– Unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetan Bigarren Hezkuntzako erlijioiko irakasle gisa egindako zerbitzuak: puntu 1 bi hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe.

1.2.– Unibertsitateaz kanpoko ikastetxe pribatu baimenduetan Bigarren Hezkuntzako erlijioiko irakasle gisa egindako zerbitzuak: urte bakoitzeko 0,5 puntu, eta gehienez 5 puntu.

1.3.– Bateratutako ikastoletan eta sare publikoan sartutako beste zentro batzuetan Bigarren Hezkuntzako erlijioiko irakasle gisa egindako zerbitzuen baremoa honako irizpide hauen arabera egingo da:

a) 1993ko maiatzaren 25a baino lehen egindako zerbitzuak: 0,5 puntu bi hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe.

rativa de la citada lista de candidatos/as a sustituciones.

A.– Requisitos generales de acceso a lista.

1.– Titulación.– Para formar parte de la lista es requisito imprescindible estar en posesión o reunir las condiciones establecidas en la normativa aplicable al profesorado de la asignatura de Sociedad, Cultura y Religión.

2.– Missio canónica.– Será necesario aportar la acreditación del Ordinario Diocesano, por el que le propone para ejercer la enseñanza y certifica su capacitación e idoneidad.

3.– Titulación de Euskera.

a) Estar en posesión del perfil lingüístico 1 ó 2.

b) Estar en posesión de alguna de las certificaciones idiomáticas homologadas o equiparadas con los niveles de los perfiles lingüísticos, de acuerdo con lo prevenido en la disposición adicional tercera del Decreto 47/1993, de 9 de marzo, por el que se establecen criterios para la determinación de los perfiles lingüísticos, o de alguna de las acreditaciones declaradas equivalentes por el artículo 2 del Decreto 263/1998, de 6 de octubre, por el que se establecen, actualizan y ratifican las equivalencias del Certificado de Conocimiento del Euskera EGA y los Perfiles Lingüísticos del profesorado.

No se tendrán en cuenta aquellas solicitudes que no vayan acompañadas de la acreditaciones requeridas para impartir la asignatura.

La titulación de euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada de la misma.

Los requisitos anteriormente enumerados serán de obligado cumplimiento para los/as candidatos/as que pretendan acceder a listas de candidatos/as, con ocasión de su apertura.

B.– Criterios de baremación y documentación justificativa.

1.– Experiencia docente.

1.1.– Servicios como profesor de religión en secundaria en centros públicos no universitarios: 1 punto por cada dos meses de servicios, sin límite de puntuación.

1.2.– Servicios como profesor de religión en secundaria en centros privados autorizados no universitarios: 0,5 puntos por año, con un máximo de 5 puntos.

1.3.– Los servicios como profesor de religión en secundaria en Ikastolas confluyentes y otros centros integrados en la red pública se baremarán con estos criterios:

a) Servicios con anterioridad al 25 de mayo de 1993: 0,5 puntos por cada dos meses, sin límite de puntuación.

b) 1993ko maiatzaren 25aren ondoren egindako zerbitzuak: puntu 1 bi hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe. Ondorio horietarako, urte batek 360 egun izango ditu eta hilabeteak 30 egun.

Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxe publikoetan egindako zerbitzuak eta hezkuntza-arloan eskumenak dituzten beste autonomia-erkidego batzuen menpeko ikastetxe publikoetan egindakoak izendapenaren edo kontratuaren eta lan-uztearen fotokopia konpultsatuen bidez egiaztatuko dira. Gainera, Erkidego honetatik kanpo egin diren zerbitzuak egiaztatzeko, zerbitzuen orri konpultsatua erantsi beharko da.

Ikastetxe pribatuetan administrazioko baimenarekin egindako zerbitzuak bi agiri hauek aurkeztuz egiaztatuko dira:

- Ikastetxeko zuzendaritzak egindako ziurtagiria, zerbitzuen iraupena jaso eta Ikuskaritzaren oniritzia duena.

- Kontratuaren (edo kontratuen) fotokopia konpultsatua.

- GSINk egindako ziurtagiria, ikastetxearen (enprearen) izena eta altan emandako aldia jasotzen dituen.

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

Ikastetxe publikoetan egindako zerbitzuak, autonomia-erkidegoen hezkuntza-sailetakoak ez diren erakundeekin egindako kontratuean bete badira, ez dira kontuan hartuko baremoa egiteko.

Egun berean bi zentrotan edo gehiagotan egindako zerbitzuei dagokienez, zerbitzu guztietatik onuragarriena baizik ez da aintzat hartuko.

Zerrendetan sartuta dauden hautagaiek ez dute eskatu behar Euskal Autonomia Erkidego honetako ikastetxe publikoetan egindako zerbitzuak eguneratzeko, Administrazio honek egungo baitu ofizioz.

2.- Ikasketen ziurtagiriak

Espedientearen batez besteko nota jasota duten ikas-keta-ziurtagirietan, nota hori hartuko da kontuan. Espedientearen batez besteko nota jasota ez badago, kalkulatu egingo da; horretarako, ikasgai bakoitzaren kalifikazioak hitzez hitz agertzen direnean, ondorengo baliokidetasunak aplikatuko dira:

Ohorezko matrikula - 10; Bikain - 9,5; Oso ongi - 8; Ongi - 6,5; Nahiko, Gai - 5,5.

Inola ere ez dira aintzat hartuko batez besteko nota kalkulatzeko ikasturte-bukaerako proiektuen, tesinen edo antzekoen kalifikazioak.

Batez besteko notaren arabera eta ondorengo taulari jarraiki, dagokion puntuazioa emango da:

b) Servicios con posterioridad al 25 de mayo de 1993: 1 punto por cada dos meses de servicios, sin límite de puntuación. A estos efectos se considerará como año 360 días, y como mes 30 días.

Los servicios prestados en centros públicos de esta Comunidad Autónoma Vasca y los prestados en centros públicos dependientes de otras Comunidades Autónomas con competencias en materia educativa se acreditarán mediante fotocopia compulsada del nombramiento o contrato y del cese, debiendo adjuntarse también hoja de servicios compulsada para acreditar los servicios prestados fuera de esta Comunidad.

Los servicios prestados en centros privados, con autorización administrativa, se acreditarán mediante la presentación de dos de los documentos siguientes:

- Certificado expedido por la dirección del/de los centro/s donde conste la duración de los servicios con el visto bueno de la Inspección.

- Fotocopia compulsada del contrato/s.

- Certificación expedida por el INSS, donde conste el nombre del centro (empresa) y el/los período/s de alta.

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

No se baremarán los servicios prestados en centros públicos cuando éstos se hayan prestado bajo contrato con entidades ajenas a departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas.

En el caso de servicios prestados en dos o más centros, en una misma fecha, solo se considerará el más favorable de ellos.

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

2.- Certificación académica.

En aquellas certificaciones académicas en las que figure la nota media del expediente se tomará ésta en cualquier caso. Si no figura la nota media del expediente, se obtendrá la misma aplicándose las siguientes equivalencias cuando las calificaciones de cada asignatura vinieran expresadas en forma literal.

Matrícula de Honor - 10, Sobresaliente - 9.5, Notable - 8, Bien - 6.5, Suficiente, Aprobado, Convalidado, Apto- 5.5.

En ningún caso se tomarán en consideración para hallar la nota media las calificaciones correspondientes a proyectos fin de carrera, tesinas o análogos.

En función de la nota media y de acuerdo con la tabla siguiente se adjudicará la puntuación correspondiente.

9tik 10era	puntu 1
7tik 8,999ra	0,75 puntu.
6tik 6,999ra	0,50 puntu.
5etik 5,999ra	0,25 puntu.

Ziurtagiri akademiko pertsonala bidaltzen ez bada, eta, halakorik ezean, tituluaren fotokopia konpultsatua edo titulua emateko eskubideak ordaindu direla ziurtatzen duen agiria aurkezten bada, hautagaiaren batez besteko nota nahiko dela joko da. Irizpide bera aplikatuko zaie baliokidetutako atzerriko tituluari.

C.– Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak

1.– Prozedura orokorra.

1.– Eskaerak. Zerrendetan sartuta dauden hautagaiak aldeztu aurretik grabatutako eskabidea jasoko dute.

Zerrendak irekitzen direnean izena eman nahi dutenek eskakizunak betetzen dituztela egiaztatzen duten agiriak eta baremorako merezimenduen zerrenda erantsi beharko dizkiote eskabideari. Zerrenda irekitzen direnean zerrendan sartu nahi dutenek eskabide bakarria aurkeztu behar dute, eta honako alderdi hauek jaso behar dituzte orrian:

a) Hautagaiak zein lurralde historikoren barnean (batean edo gehiagotan) egon nahi duen.

b) Lanaldi osoko/lanaldi murriztuko ordezkapena egiteko aukera.

c) Egiaztatutako eskakizunari uko egiteko aukera.

Urtero, zerbitzuak berriro barematzen direnean, ordezkapenentarako hautagaien aukera horietan aldaketak sartzeko aukera emango zaie; hala nahi badute, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzetan eskabidea aurkeztu beharko dute.

2.– Baldintza orokorrak.

a) Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenda bakarra egingo da.

b) Hizkuntza-eskakizunak:

2HE edo titulu baliokideren bat dutenek 2HEko eta 1HEko plazetan egin ditzakete ordezkapenak, berdin dio plaza horien hizkuntza-eskakizuna indarrean dagoen edo atzeratuta dagoen.

1HE edo titulu baliokideren bat dutenek 1HEko plazetan egin ditzakete zerbitzuak (bai hizkuntza-eskakizuna indarrean duten plazetan, bai atzeratuta dutenetan). Hizkuntza-eskakizunik ez dutenek 1HE atzeratuta duten plazetan egingo dituzte ordezkapenak.

c) Ordezkapenak egiteko hautagaien ordena eta puntuazio bakarra.

Puntuazio-kopururik altuenetik baxuenera zerrendatuko dira hautagaiak, eta, hori ateratzeko, jarraibide hauetan finkatutako baremoa aplikatuko da.

9 a 10	1 puntu.
7 a 8,999	0,75 puntos.
6 a 6,999	0,50 puntos.
5 a 5,999	0,25 puntos.

En el caso de que no se remita la certificación académica personal y en su defecto se presente fotocopia compulsada del título, o de la certificación del abono de los derechos de expedición del mismo, se considerará que el aspirante obtuvo la nota media de aprobado. El mismo criterio se aplicará a los títulos extranjeros convalidados.

C.– Procedimiento y condiciones de la elaboración de listas.

1. Procedimiento general.

1.– Solicitudes. Los/as candidatos/as que figuran en listas recibirán una instancia de solicitud pregrabada.

En caso de ingresos con ocasión de apertura de lista, a la instancia de solicitud se le adjuntarán los documentos justificativos del cumplimiento de los requisitos y la relación de méritos para el baremo. Aquellos que deseen ingresar en lista, con ocasión de su apertura, deberán presentar una única instancia de solicitud, en la que se expresen:

a) el/los territorio/s histórico/s en que desee ser incluido el candidato.

b) la opción de sustitución a jornada completa/jornada reducida.

c) la opción de renuncia al perfil acreditado.

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación de servicios, se ofrecerá a los/as candidatos/as la posibilidad de introducir modificaciones en las citadas opciones por medio de instancia a presentar en las Delegaciones Territoriales de Educación.

2.– Condiciones generales.

a) Se configurará una única lista de candidatos/as a sustituciones,

b) Perfiles lingüísticos:

Los poseedores de PL2 o equivalente podrán realizar sustituciones en plazas de PL2 y PL1, sean estas tanto vencidas como diferidas.

Los poseedores de PL1 o equivalente podrán prestar servicios en plazas de PL1 (tanto vencidas como diferidas). Los no poseedores de perfil lingüístico: realizarán sustituciones en plazas de PL1 diferidas.

c) Puntuación única y orden de los/as candidatos/as a sustituciones.

Los/as candidatos/as se ordenan dentro de las listas de mayor a menor puntuación, obtenida tras la aplicación del baremo establecido en estas instrucciones.

Puntuen guztizkoan berdinketarik egonez gero, alderdi hauek hartuko dira kontuan berdinketa hausteko, hurrenkera honi jarraiki:

– Denbora luzeago eramatea zentro publikoetan zerbitzu egiten (egunetan adierazita)

– Denbora luzeago eramatea zentro pribatuetan zerbitzu egiten (egunetan adierazita)

Hala ere, berdinketak jarraitzen badu, bera hausteko, izenen eta abizenen ordenamendu alfabetikora joko da, eta, horretarako, zozketa bat egingo da urtero, zein letratutik abiatu zehazteko.

d) Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendetan, honako datu hauek jaso behar dira:

Deiturak eta izena

Puntuak

Egiaztatutako eskakizuna

Egiaztatutako eskakizunari uko egiteko aukera

Lanaldi osoko/lanaldi murriztuko ordezkapena egiteko aukera

Lurraldea/lurraldeak

D.– Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenden funtzionamendua

1.– Funtzionamendu orokorra.

Plaza bat bete behar denean, dagokion zerrendara jo, eta eskura dagoen zerrendako lehenengo pertsonari eskainiko zaio.

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

a) Gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripu baten ondoriozko aldi baterako ezintasuna (Abe).

b) Lanbide-gaixotasunaren edo laneko istripuaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna.

c) Amatasuna: amak haurdunaldiko zazpigarren hilabetetik erditu ondoko hemezortzigarren astera bitartean uko egiten badiotz plazari.

d) Ama hiltzen bada, aitak haurdunaldi ondoko sei asten barruan uko egin ahal izango dio plazari.

e) Aitak eta amak biek lan egiten badute, aitak plazari uko egiteko aukera izango du seme-alaba jai eta ondoko hilabetearen barruan.

f) Hautagaiak ordezkapenak aldi baterako eteteko eska dezakete, seme-alaba zaindu ahal izateko, seme-alabak hiru urte bete arte; eta aldi hori kontuan hartuko da hautagaien zerrendako zerbitzuak zenbatzeari begira. Etenaldia bukatu ondoren zerrendan berriro sartzeko eskatu ezik, zerrendetatik kanpo geldituko da.

g) Hautagaiak ordezkapenak aldi baterako eteteko eska dezakete lanera joatea galarazten dien kargu hautetsi izateko hautatzen edo izendatzen badituzte, edo

En el caso de que se produjesen empates en el total de las puntuaciones éstas se resolverán atendiendo sucesivamente:

– Mayor tiempo de servicios en centros públicos (expresado en días)

– Mayor tiempo de servicios en centros privados (expresado en días)

De persistir el empate y como último criterio de desempate se utilizará el orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará.

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

Apellidos y nombre

Puntuación

Perfil acreditado

Opción de renuncia a perfil acreditado

Opción: Jornada completa / Jornada reducida

Territorio/s

D.– Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones.

1.– Funcionamiento general.

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

Se admitirán como motivos para renunciar sin decaer de la lista los siguientes:

a) Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

b) Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

c) Maternidad: en el caso de la madre, si la renuncia se produce entre el séptimo mes de embarazo y la decimotercera semana posterior al parto.

d) En caso de fallecimiento de la madre podrá renunciar el padre dentro de las seis semanas posteriores al parto.

e) En caso de que la madre y el padre trabajen, se podrá optar por que el padre pueda renunciar por un período de un mes a partir del nacimiento del hijo/a.

f) Los/as candidatos/as podrán solicitar suspensión transitoria de realizar sustituciones por cuidado de hijo/a hasta el cumplimiento de tres años del/de la hijo/a, considerando ese período a efectos de cómputo de servicios para la lista de candidatos/as. La no solicitud de reincorporación transcurrido el plazo máximo de suspensión supondrá el decaer de las listas.

g) Se podrá solicitar la suspensión transitoria para realizar sustituciones en supuestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asis-

herrialdean edota lurralde-eremu handiago batean eginkizun sindikalak bete behar badituzte –ordezkari-kargua duten bitartean–; denboraldi hori kontuan hartuko da hautagaien zerrendako zerbitzuak zenbatzeari begira.

h) Orobat, hautagaiak ordezkapena urtebetez etete-ko eska dezakete, baina hautagaiak kudeatzeko zerrendan jarraitzea beste eskubiderik ez da edukiko horrela-koetan.

i) Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen gaixotasun larria edo heriotza. Etenaldiak bi eguneko iraupena izango du odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideei dagokienez, eta bost eguneko gaixo dagoena ezkontidea, bikotekidea edo seme-alaba bada. Nolanahi ere, medikuaren ziurtagiri bidez egiaztatu behar da gaitzaren larritasuna. Gaixotasun larria edo heriotza hautagaiaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, ukoaren bi eguneko epealdia hiru egunera zabalduko da.

j) Adopzioa, haurra adoptatzen denetik hemezortzigarren astera bitartean egiten bada ukoa.

k) Norberaren ezkontza, ezkontza ospatu ondorengo edo aurreko 20 egutegi-egunen barruan egiten bada ukoa.

l) Askatasuna kentzeko zigorra, zigortzeko epaia eman arte.

m) Administrazio Publikoan edo haren menpeko erakunderen batean irakaskuntzan aritzea.

n) Hezkuntzako Administrazioak baimendutako ikastetxe pribatu batean aritzea.

o) Hezkuntza eta Zientzia Ministerioaren (MECaren) edo beste autonomia-erkidego baten Hezkuntza Sailaren mendeko ikastetxe publikoren batean irakasten jardutea.

p) Hezkuntza sailak, HAEEK edo hezkuntza-arloko beste administrazioaren batek antolatutako ikastaroe-tan parte hartzea.

q) Hezkuntza-sistemarekin zuzeneko harremana du-ten beka edo laguntzak jasotzea.

r) Ordezkapen bat egiteko eskaintzari zerrendatik ezabatua izan gabe uko egiteko arrazoia izango da, ha-laber, lan-kontraturen bat edo ikasketa-bekaren bat izat-ea. Lan-kontratu izanez gero, hori egiaztatzen duten frogagiriak aurkeztu behar dira.

Uko egiteko arrazoi horietakoren bat alegatzen due-nak dagozkion frogagiriak aurkeztu beharko ditu, ha-la ukoa egiten duen unean (gertakaria egiaztatzeko), no-la Ordezkaritzari ukoa eragin zuen gertakaria amaitu dela jakinarazten dion garaian (gertakaria bukatu dela egiaztatzeko).

tencia al trabajo o por el ejercicio de funciones sindi-cales de ámbito provincial o superior –mientras dure el ejercicio del cargo representativo–, considerando ese pe-ríodo a efectos de cómputo de servicios para la lista de candidatos/as.

h) Los/as candidatos/as podrán solicitar también la suspensión transitoria por un año, sin que en este caso se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de candidatos/as.

i) consanguinidad o afinidad, teniendo la renuncia una limitación temporal de dos días en el caso de fami-liares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad y de 5 días en el caso de enfermedad del cónyuge, com-pañero/a e hijo/a. En todo caso, la gravedad de la en-fermedad debe ser avalada expresamente por certifica-do médico. El plazo de dos días de renuncia se amplia-rá a tres en aquellos casos en que la enfermedad grave o fallecimiento ocurra a más de 150 Km. del lugar de residencia.

j) Adopción, si la renuncia se produce dentro perío-do previsto entre la adopción y la decimoctava semana.

k) Matrimonio propio, si la renuncia se produce den-tro de los 20 días naturales siguientes o anteriores a la celebración.

l) Privación de libertad, hasta que no recaiga senten-cia condenatoria.

m) Desempeñar un puesto de trabajo docente en la Administración Pública u organismos dependientes de la misma.

n) Hallarse prestando servicios en centro docente pri-vado, autorizado por la Administración educativa.

o) Estar impartiendo docencia en centros públicos dependientes del MEC o del Departamento de Educa-ción de otras Comunidades Autónomas.

p) Participación en cursos organizados por el Depar-tamento de Educación, IVAP u otras administraciones educativas.

q) Disfrutar de becas o ayudas directamente relacio-nadas con el sistema educativo.

r) Se admitirá como motivo para renunciar a una oferta de sustitución sin decaer de la lista el tener cual-quier tipo de contrato laboral o el disfrutar de alguna beca de estudios. En el caso de contrato laboral habrá que presentar dos documentos justificativos.

La persona que alegue uno de estos motivos de re-nuncia, tendrá que presentar la documentación justifi-cativa correspondiente tanto en el momento en que se produce la renuncia (acreditando la existencia del he-cho) como en el momento de comunicar a la Delega-ción que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho).

Alabaina, salbuespen bat dago, b) eta c) idatz-zatietan jasotako kasuei dagokiena: Gaixotasun arruntaren edo lanez kanpoko istripu baten ondoriozko aldi bate-rako ezintasun-egoeran edota amatasuneko bajarekin dauden irakasleei ordezkapenak egiteko deitzen jarraituko zaie, uko egin izan ez balute bezala, eta eskaintzen zaien ordezkapeneko denbora egindako zerbitzu gisa zenbatuko da, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrenden baremoari begira.

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

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

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

Era berean, hautagaia zerrendatik kanpo geldituko da erabat eta betiko, berak eskatutako ezaugarriak (modalitatea, lurraldea etab.) dituen ordezkapen bat eskaintzeko deitzen badiote eta agertzen ez bada edo uko egiteko bidezko arrazoirik ematen ez badu. Eskaintza bati arrazoirik gabe uko egiten zaionean, Lurralde Ordezkaritzak ordezkapenaren eskaintzaren, hari egindako ukoaren eta zerrendatik kanpo uztearen berrespena bidaliko dizkio interesdunari.

2.- Funtzionamendu orokorraren salbuespenak.

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

Halaber, lanaldi murriztuko ordezkapenen kasuan, mota horretako ordezkapenak egiteko gertu azaldu den zerrendako lehenbiziko pertsonarengana joko da, zerrendako lehen tokian ez egon arren.

Alabaina, aukera hori hautatu ez duen pertsona bat lanaldi osoko ordezkapen bat egiten ari bada, eta postuaren titularra lanaldi murriztua hartuta hasten bada berriz lanpostuan, ordezkoak lanaldi murriztuarekin jarraitu ahal izango du ordezkapena egiten. Eta, alderantziz, pertsona bat lanaldi murriztuko ordezkapen bat egiten ari bada eta, arrazoi batengatik edo besteagatik, ordezkapen hori lanaldi osokoa izatera iristen bada, ordura arte lanaldi partzialarekin ordezkapena egiten ari zenak jarraituko du ordezkatze-lan horretan, zerrendan lanaldi osorako puntuazio hobea duten hautagaiak egon arren.

Ahora bien, se establece una excepción para los su-puestos contemplados en los apartados b) y c) consis-tente en que los docentes en situación de I.T. por acci-dente de trabajo, enfermedad profesional y por mater-nidad se les seguirá llamando como si no hubieran re-nunciado y el tiempo de sustitución que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos a sustituciones.

Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denomi-nado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.

No obstante se posibilita a la persona que se encuen-tre en situación de renuncia por maternidad la elección de plaza de sustitución tanto al comienzo de curso co-mo en la adjudicación del IRALÉ de enero, de forma que una vez finalizada la renuncia se pueda incorporar a la citada plaza, siempre que el período de sustitución sea superior al de renuncia.

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

Asimismo se producirá exclusión total de las listas si siendo llamado a una sustitución de las característi-cas, modalidades, territorio, etc. solicitado por el aspi-rante, éste no comparece y no presenta motivo de re-nuncia justificado. En el momento en que se produzca una renuncia injustificada la Delegación Territorial en-viará al interesado confirmación del ofrecimiento de la sustitución, del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista.

2.- Excepciones al funcionamiento general.

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

Así mismo, en el caso de sustituciones a jornada re-ducida se acudirá al primero de la lista que haya expre-sado su voluntad de realizar este tipo de sustituciones, independientemente del lugar de la lista en que se en-cuentre.

Sin embargo, cuando una persona que no se acogió a esta posibilidad está realizando una sustitución a jor-nada completa, si el titular de ese puesto se reincorpo-ra con una reducción de jornada, el sustituto podrá se-guir realizando la sustitución a jornada reducida y, al contrario, cuando una persona está realizando una sus-titución a jornada reducida, si por cualquier causa la sustitución pasa a régimen de jornada completa segui-rá realizando la sustitución el que ya la estaba realizan-do a tiempo parcial, independientemente de que haya candidatos/as con mejor puntuación para jornada com-pleta.

E.– Erregimen iragankorra

Eranskin honetan ezarritakoa gorabehera, 2003-2004ko ikasturtean, behin-behinean, elizbarrutiko ordezkariak berek proposatuko dituzte kontratatu behar diren langileak, eguneratutako eta barematutako zerrendei jarraiki, eta titulazioak, irakaskuntzako esperientzia, plantillan izandako antzinatasuna, hizkuntza-eskakizunak, metatutako prestakuntza eta plaza horiek betetzeko orain arte erabili izan diren bestelako alderdiak aintzat hartuz.

III. ERANSKINA

LANPOSTUAK ESLEITZEKO ARAUDIA

Ikastetxe publikoetako langileen plantilletan zehaztutako plazak betetze aldera, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak indarrean dagoen araudian finkatutako eskakizunak betetzen dituzten irakasleak kontratatze eta lanpostu hutsak esleitzeko lana kudeatu du ondoko irizpideetan oinarrituta:

1.– Irakasle egonkorrak

A.– 2003ko irailaren 30ean hezkuntza publikoaren sareko erlijioeko irakasle gisa 11 urteko zerbitzuen jarduna aitortuta duten Bigarren Hezkuntzako irakasleak irakasle egonkorren egoerara iritsiko dira. Horren bidez, zerbitzu-harremanarekin jarraituko dela bermatzen zaie irakasle horiei, beti ere bete beharreko baldintzak betetzen badituzte.

Egonkorrak izan arren, irakasleek mugikortasun geografikoa onartu beharko dute –hala behar izanez gero– eta ikasturtearen hasieran dauden edo geroxeago sortzen diren lanpostu hutsak edo ordezkariak nahitaez bete beharko dituzte –ezartzen diren moduan egin ere–.

2004. urtetik aurrera, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak 2003-2004ko ikasturtean betetzen duten ikastetxeetan finkatuko dituzten irakasle egonkorrek edo, bestela, ikastetxeko premiak ikusita plaza horri eustea bideraezina bada –plantillak hurrengo ikasturteetan izango dituen zuzkiduren arabera–, beste ikastetxe batzuetara bidaliko ditu.

Lanpostuak esleitzeko prozedura orokorrak bi aldiz izango ditu: batetik, finkatzeko aldia eta, bestetik, hautatzeko aldia edo ofizioz egingo den esleitze-aldia.

Irakasleak proposatua izan den elizbarruti – lurraldeko ikastetxeetan baizik ezin izango du lanpostua lortu.

Prozedura:

a) Finkatzeko aldia.– Hurrengo urteari begira plantillak aurreko ikasturtean izan zuen zuzkidurari eusten bazaio, egonkorrek diren irakasleek, urtero, zerbitzuak egin zituzten ikastetxean finkatzeko aukera izango dute.

E.– Régimen transitorio

No obstante lo establecido en este Anexo, transitoriamente para el curso escolar 2003-2004, serán las propias Delegaciones Diocesanas las que propongan el personal a contratar conforme a las listas actualizadas y baremadas, en función de las titulaciones, experiencia docente, antigüedad en plantilla, perfiles lingüísticos, formación acumulada y otros, que han venido siendo utilizadas para la provisión de dichas plazas.

ANEXO III

NORMATIVA DE ADJUDICACION DE PUESTOS

Para cubrir las plazas definidas en las plantillas de los centros públicos, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación gestionará la asignación de las vacantes y la contratación de los profesores que reúnen los requisitos determinados en la normativa vigente, conforme a los siguientes criterios:

1.– Profesorado estable

A– El personal docente de secundaria que el 30 septiembre de 2003 cuenta con un total de 11 años de servicios reconocidos como profesor de religión en la red educativa pública accederá a la condición de estable. En su virtud, se le garantiza el mantenimiento de la relación de servicios siempre que cumpla los requisitos establecidos para ello.

No obstante dicha condición de estable estará condicionada a la movilidad geográfica -si fuera necesaria-, la cobertura obligatoria –del modo que se establezca de las vacantes o sustituciones que hubiere a comienzo de curso o se generen durante el mismo

A partir del año 2004, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación confirmará al profesorado estable en los centros que ocupa en el curso 2003-2004 y/o lo destinará a otros en el caso de que las necesidades de su centro –de acuerdo con las dotaciones de la plantilla en posteriores cursos- hicieran inviable el mantenimiento de aquella plaza en el centro.

La asignación de los puestos de trabajo se llevará a cabo mediante un procedimiento general que distinguirá dos fases: la fase de fijación y la fase de elección o asignación de oficio.

Solo se podrá obtener destino en centros de la diócesis-territorio par las que se este propuesto.

Procedimiento:

a) Fase de fijación.– El profesorado que cuenta con la condición de estable, anualmente, si las dotaciones de plantilla del curso anterior se mantuvieran de cara al próximo, podrá optar por quedar fijado al centro en que preste servicios.

Irakasleak lanpostuz aldatzea erabakitzen badu edo –plazak zuzkitzeko ezartzen diren irizpideei jarraiki– berak betetzen zuen lanpostua desagertzen bada, orduan, plaza hautatzeko aldian edo ofizioz esleitzeko aldian parte hartu beharko du ezinbestez.

Ikastetxe berak irakasle baten baino gehiagoren lanpostua izan bada eta ezinezkoa bada aurreko ikasturteko irakasle guztiak bertan finkatzea, haietako zeinek duen eskubide gehiago lanpostu horretarako erabakitze aldera, hautagaiak kudeatzeko zerrendan esleitu zaien puntuazioaren arabera zerrendatuko dira irakasleak.

b) Hautatzeko aldia.– Aldi honetan, finkatzeko aldian lantokirik eskatu edo eskuratu ez duten irakasle egonkorrek parte hartuko dute.

Aldi honetako lehen-tan ordena zehazteko, lehen-dabizi, zerbitzuak egiten jardun duten ikastetxetik beste lantoki batera halaberrez aldarazitako irakasleak hartu behar dira kontuan, eta, horren ondoren, beren borondatez lekuz aldarazitakoak. Kasu berean dauden irakasleei dagokienez –halakorik bada–, hautagaiak kudeatzeko zerrendan esleituta duten puntuazioaren arabera finkatuko da lehen-tan ordena.

Aldi honetan irakasleek beste lurralde batzuetako ikastetxeetan finkatzea izango dute aukeran, elizbarruti horietako «mandatu kanonikoa»-ren berrespena baldin badute; orobat, lanaldi osoko edo lanaldi murriztuko plazetan finkatu ahal izango dira.

Eskatzaileari eskatu dituen lantokietatik bat ere ezin bazaio esleitu, edo aukerarik egin ez badu, ofizioz esleituko zaio lanpostua, ahal dela aurreko ikasturtean zerbitzuak egin zituen lurralde berean.

Aldi hau gauzatze aldera, urtero, hurrengo ikasturtean bete beharreko plazen zerrenda ordenatuak jarriko dira ikusgai lurralde-ordezkaritzetako iragarki-oholetan.

Astebeteko epea zabalduko da, gutxienez, interesdunek finkatutako lantokia berrets dezaten edo, ikastetxetik aldarazi behar badute edo beren borondatez lekuz aldaraztea aukeratu badute, zerbitzuak egingo dituzten ikastetxe berria hauta dezaten eta hor finkatuta gera daitezen.

Horren ondoren, egonkorak diren Bigarren Hezkuntzako erlijioeko irakasleen zerrendak ikusgai jarriko dira lurralde-ordezkaritzetako iragarki-oholetan, eta, gainera, irakasleek zein ikastetxetan egongo diren finkatuta zehaztuko da.

B.– Bete beharreko eskakizunak betetzen dituzten irakasle egonkorrei zerbitzu-harremana gordetzea bermatzen zaienez, harreman horri eusten dioten irakasle egonkorrei ez zaie aplikatuko Langileen Estutuaren 49.1.c) artikulua ezartzen duen kalte-ordaina.

2.– Egonkorak ez diren irakasleak

En el supuesto en que opte por cambiar de puesto o bien –conforme a los criterios de dotación de plazas que se establezcan– desaparezca el puesto que ocupaba, participará necesariamente en la fase de elección o asignación de oficio.

En el supuesto en que en un mismo centro haya estado destinado más de un profesor y no puedan fijarse todos los profesores del curso anterior, para determinar el que tiene más derecho, se ordenarán según la puntuación que tienen asignada en la lista de gestión de candidatos.

b) Fase de elección.– Participarán en esta fase los profesores estables que no hayan solicitado o no hayan obtenido destino en fase de fijación.

Para determinar el orden de prelación en esta fase se considerará en primer lugar al profesorado que sale desplazado de forma no voluntaria del centro en que prestaba servicios y a continuación al personal que voluntariamente opta por el desplazamiento. En igualdad de supuesto, el orden de prioridad se fija conforme a la puntuación que tienen asignada en la lista de gestión de candidatos.

Los profesores podrán optar en esta fase por fijarse en centros de otros territorios siempre que cuenten con la confirmación de la «misión canónica» para aquella diócesis, pudiendo optar asimismo por quedar fijado a plazas a jornada completa o reducida.

En caso de que al solicitante no se le pudiera adjudicar ningún puesto de los solicitados o no hubiera realizado la opción, se procederá a asignarle de oficio un nuevo puesto preferentemente en el territorio en que prestó servicios en el curso anterior.

A los efectos de materializar esta fase, anualmente se expondrán en los tableros de anuncios de las delegaciones territoriales las relaciones ordenadas de plazas a atender en el siguiente curso escolar.

Se abrirá un plazo mínimo de una semana para que los interesados opten por confirmar su fijación o en el caso de salir desplazado del centro u optar voluntariamente por el desplazamiento, elegir el/los nuevo/s centro/s en que vaya a prestar servicios y quedar fijado.

A continuación se expondrán en los tablones de anuncios de las delegaciones territoriales las relaciones de profesores de religión de secundaria que cuentan con la condición de estables, especificando el/los centros en los que quedan fijados.

B.– Dado que se le garantiza el mantenimiento de la relación de servicios siempre que cumpla los requisitos establecidos para ello, al personal estable que mantiene dicha relación no le será de aplicación la indemnización prevista en artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Profesorado no estable

Irakasle egonkorrei esleitu ez zaizkien lanpostu hutsak betetzeko, hautagaien zerrendetan sartutako langileengana joko da urtero-urtero. Zerrenda horiei dago-kienez, lantokia eskaintzeko garaian zorrotz jarraituko zaio puntuazio-ordenari, eta hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean jasota dagoen zerrendak kudeatzeko araudiak ezartzen duena aplikatuko da. Halaber, irizpide horiei jarraituko zaie ordezkapenak bete behar direnean.

Ikasturte barruan 165 eguneko aldian edo denboraldi luzeagoan zerbitzuak egin dituzten irakasle guztiei uztailako, abuztuko eta iraileko lansaria –dagokien puskak– ordainduko zaie.

NEKAZARITZA ETA ARRANTZA SAILA

Zk-864

AGINDUA, 2004ko urtarrilaren 20koa, Nekazaritza eta Arrantza sailburuarena, «Getariako Txakolina» Jatorrizko Deituraren Kontseilu Arautzaileko kideak hautatzeko hauteskundeetarako deia egiten duena.

1989ko irailaren 21eko Aginduaren bidez onetsi zen «Getariako Txakolina» Jatorrizko Deituraren Arautegia (EHAA, 201 zenbakia, 1989ko urriaren 25ekoa). Arautegi horretako 35,3 artikuluan ezartzen denez, Kontseiluko kideen karguak lau urterik behin berritu behar dira, eta lehengo kideak berriz hauta daitezke. Oraingo kontseilukide hautatuen agintaldia laster bukatuko denez, bidezkoa da hurrengo hauteskundeak arautzea eta hauteskunde horietarako deialdia egitea.

Horiek horrela, honako hau

EBATZI DUT:

I. KAPITULUA ARAU OROKORRAK

1. artikulua.– 1.– Agindu honen bidez, «Chacolí de Getaria-Getariako Txakolina» Jatorrizko Deituraren Kontseilu Arautzaileko 6 kontseilukide hautatzeko prozedura ezarri eta hartarako deia egiten da. Kontseilukide horiek Jatorrizko Deituraren Arautegiaren 35. artikuluko 1. paragrafoko c) eta d) idatz-zatietan aipatutako sektoreen ordezkariak izango dira, mahats-ekoizleen eta elaboratzaileen ordezkariak, alegia (Jatorrizko Deituraren Arautegia 1989ko irailaren 21eko Aginduaren bitartez onetsi zen).

2.– Hauteskunde-prozesurako egutegia, egun naturalan emana, agindu honen I. eranskinean dago.

Para la cobertura de las plazas vacantes no adjudicadas al personal estable, anualmente se procederá a la adjudicación de las mismas entre el personal integrado en las listas de candidatos. Aquéllas se ofrecerán por riguroso orden de puntuación, aplicándose los términos de la normativa de gestión de listas establecido en el anexo II de este convenio colectivo. Dichos criterios serán asimismo de aplicación en el caso de la cobertura de sustituciones.

Todo el personal que haya prestado servicios en el curso escolar por un período igual o superior a 165 días, percibirá las retribuciones correspondientes a los meses de julio, agosto y, en la parte que pudiera corresponder, septiembre.

DEPARTAMENTO DE AGRICULTURA Y PESCA

Nº-864

ORDEN de 20 de enero de 2004, del Consejero de Agricultura y Pesca, por la que se convocan elecciones a vocales del Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Chacolí de Getaria», «Getariako Txakolina».

El artículo 35.3 del Reglamento de la Denominación de Origen «Chacolí de Getaria», «Getariako Txakolina», aprobado por Orden de 21 de septiembre de 1989 (BOPV N.º 201 de 25 de octubre de 1989), establece que los cargos de los Vocales del mismo serán renovados cada cuatro años, pudiendo ser reelegidos. Estando próxima la finalización de los actuales Vocales electos, procede convocar y regular las elecciones correspondientes.

En su virtud,

RESUELVO:

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.– 1.– Por la presente Orden se establece y convoca el procedimiento para la elección de los 6 vocales del Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Chacolí de Getaria», «Getariako Txakolina», en representación del sector productor de uva y del sector elaborador, referidos en los apartados c) y d), del párrafo 1, del artículo 35 del Reglamento de la Denominación de Origen, aprobado por la Orden de 21 de septiembre de 1989.

2.– El calendario, referido a días naturales, a que deberá ajustarse el proceso electoral figura en el Anexo I de esta Orden.