



# LAN HITZARMENA CONVENIO COLECTIVO

**2017-2021**



## **Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeetako 2017-2021eko hitzarmen kolektiboa**

Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017-2021



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



# **AURKIBIDEA**

## **I.TITULUA XEDAPEN OROKORRAK**

### **I.KAPITULUA EREMUAK**

- 1.artikulua.- Lurralde-eremua
2. artikulua.- Eremu funtzionala
3. artikulua.- Langile-eremua
4. artikulua.- Indarraldia

## **II. KAPITULUA HITZARMENA LUZATZEA, SALATZEA ETA AURRERAERAGINA**

- 5.artikulua.- Luzatzea
- 6.artikulua.- Salatzea eta aurreraeragina

## **III. KAPITULUA BATZORDE PARITARIOA**

- 7.artikulua.- Eratzea
- 8.artikulua.- Kideak
- 9 artikulua.- Egitekoak
- 10.artikulua.- Funtzionamendua

## **IV. KAPITULUA LANAREN ANTOLAKETA ETA DIZIPLINA**

- 11.artikulua.- Lanaren antolaketa

## **II. TITULUA LANGILEAK**

### **I. KAPITULUA LANGILEEN SAILKAPENA**

- 12.artikulua.-
- 13.artikulua.- lanpostu- hornikuntza
- 14.artikulua.- kategorien definizioa

### **II. KAPITULUA LANGILEEN KONTRATATZEA**

- 15.artikulua.- kontratu-motak
- 16.artikulua.- lege- eskakizunak
- 17.artikulua.- Kontratu finkora aldatzea
- 18.artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak
- 19.artikulua.- Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko laguntzaileen kontratazioa

### **III.KAPITULUA PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTU UZTEA**

- 20.artikulua.- Langileak sartzea
- 21.artikulua.- Probaldia
- 22.artikulua.- Antzinatasun- osagarriako egunak zenbatzea
- 23.artikulua.- Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta kategoriaz igotzea
- 24.artikulua.- Langileak borondatez lanpostua uztea

## **III.TITULUA LANALDIA, OPORRAK, GAIXOTASUNA, BAIMENAK, EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA- ETA BIRZIKLATZE-IKASTAROAK ETA ESZEDENTZIAK**

### **I.KAPITULUA LANALDIA**

- 25.artikulua.- Lan-egutegia
- 26.artikulua.- Urteko lanaldia
- 27.artikulua.- Eskola-orduen eta ordu osagarrien definizioa
- 28.artikulua.- Asteko lanaldia
29. artikulua.- Beste zenbait kategoria funtzionalen asteko lanaldia
- 30.artikulua.- Beste maila batean lan egitea. Ordainsariak
- 31.artikulua.- Zentroan bizi direnentzako lanaldia
- 32.artikulua.- Aparteko orduak
- 33.artikulua.- Gaueko lanak
- 34.artikulua.- Jantokia zaintzea

### **II.KAPITULUA OPORRAK**

- 35.artikulua.- Oporrak
- 36.artikulua.- Gabonak eta Aste Santua
- 37.artikulua.- Eskola- oporretako lanaldi jarraitua
- 38.artikulua.- Lanaldi jarraitua barnetegietan
- 39.artikulua.- Lana uzten duten langileen oporrak
- 40.artikulua.- Irakasleen uztaileko eta abuztuko lanaldia.

### **III.KAPITULUA GAIXOTASUNA, ORDEZKAPENAK, ETANALDIAK ETA BAIMENAK**

- 41.artikulua.- Aldi baterako ezintasuna
- 42.artikulua.- Ordezkapenak
- 43.artikulua.- Lan- kontratua etetea lanpostua erreserbatuta
- 44.artikulua.- Ordaindutako baimenak
- 45.artikulua.- Ordaindu gabeko baimenak
- 46.artikulua.- Bularra ematea, lanaldia murriztea eta egokitzea

### **IV. KAPITULUA ESZEDENTZIAK**

- 47.artikulua.- Nahitaezko eszedentzia
- 48.artikulua.- Senideren bat zaintzeko eszedentzia
- 49.artikulua.- Borondatezko eszedentzia, lanpostua erreserbatu gabe
- 50.artikulua.- Borondatezko eszedentzia, lanpostua erreserbatuta
- 51.artikulua.- Ikasturte bateko eszedentzia
- 52.artikulua.- Same edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia
- 53.artikulua.- Ikastaroak egiteko urtebetetik beherako eszedentzia
- 54.artikulua.- Lanean berriz hastea eszedentzia ondoren

## **V. KAPITULUA EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA- ETA BIRZIKLATZE-IKASTAROAK**

- 55.artikuluak.- Hobekuntza- ikastaroak
- 56.artikuluak.- Azterketa egiteko lizentziak
- 57.artikuluak.- Hobekuntza- ikastaroak egiteko baimenak

## **IV.TITULUA ORDAINSARIAK**

### **I.KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK**

- 58.artikuluak.- Ordaintzeko modua
- 59.artikuluak.- Goragoko maila bateko eginkizunengatiko aldi baterako plusa
- 60.artikuluak.- Goragoko maila bateko eginkizunengatiko kategoriatu- aldaketa
- 61.artikuluak.- Hilabeteko aurrerakinak
- 62.artikuluak.- Ordainsariak
- 63.artikuluak.- Atzerriko ikastetxeetako lana

### **II.KAPITULUA SOLDATA- OSAGARRIAK**

- 64.artikuluak.- Gobernu- kargudunen aldi baterako osagarria
- 65.artikuluak.- Tutoretza- osagarria
- 66.artikuluak.- Antzinatasun- osagarria
- 67.artikuluak.- Aparteko haborokinak
- 68.artikuluak.- Aparteko pagen proportzioa
- 69.artikuluak.- Aparteko pagen hainbanaketa
- 70.artikuluak.- Garraio- edo distantzia- plusa
- 71.artikuluak.- Dietak, egun batetik gorako eskola- irteerak eta joan- etorrietako gastuak
- 72.artikuluak.- Jarraipen- saria

## **V.TITULUA SOROSPEN-ARAUBIDEA**

### **I.KAPITULUA LANeko SEGURtasuna eta OSASUNA**

- 73.artikuluak.- Laneko segurtasuna eta osasuna
- 74.artikuluak.- Sexu- jazarpena eta jazarpena morala

### **II. KAPITULUA HOBEKUNTZA SOZIALAK ETA ERRETIROAK**

- 75.artikuluak.- Laneko arropa
- 76.artikuluak.- Erretiro partziala eta birkokatzea
- 77.artikuluak.- Ikasteko laguntzak
- 78.artikuluak.- Jantoki- zerbitzua eskatzeko eskubidea
- 79.artikuluak.- Jantoki- begiraleak
- 80.artikuluak.- Erantzunkizun zibileko aseguruak eta istripu- aseguruak
- 81.artikuluak.- Hezkuntza- laguntzako espezialistak birkokatze lan- poltsa

## **III.KAPITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK**

- 83.artikuluak.- Diskriminaziorik ez izateko eskubidea
- 84.artikuluak.- Sinatutako dokumentu kopia
- 85.artikuluak.- Ordu sindikalak metatzea
- 86.artikuluak.- Ordu- metaketaren negoziazioa
- 87.artikuluak.- Langileen batzarra
- 88.artikuluak.- Ordezkarien eskumenak, eskubideak eta bermeak
- 89.artikuluak.- Negoziazio- mahaiko kideak
- 90.artikuluak.- Langileen ordezkariek. Enpresa- batzordea eta langileen ordezkariek

## **VI.TITULUA FALTAK, ZEHAPENAK, ARAU-HAUSTEAK**

### **I.KAPITULUA FALTAK**

- 91.artikuluak.- Falta- motak
- 92.artikuluak.- Arau- hausteak preskribatzea

### **II.KAPITULUA ZEHAPENAK**

- 93.artikuluak.- Zehapenak eta haiek jakinaraztea
- 94.artikuluak.- Zehapenak murriztea

### **III.KAPITULUA ENPRESABURUEN ARAU-HAUSTEAK**

- 95.artikuluak.- Arau- hausteak eta haiek ebazteko bideak

**LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Lansarien erregimena ez aplikatzeko prozedura.

**BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Enpresaren ondorengotza, haren titulartasuna aldatzearen ondorioz

**HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– Euskalduntzea.

**LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.**– BERDINTASUN-PLANAK

**XEDAPEN IRAGANKORRA.**– Egun eszedentzian daudenak 2020-2021 ikasturterako birkokatzea.

### **AZKEN XEDAPENAK**

# ÍNDICE

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITOS

artículo 1.- Ámbito territorial

artículo 2.- Ámbito funcional

artículo 3.- Ámbito personal

artículo 4.- Ámbito temporal

### CAPÍTULO II PRORROGA, DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO

artículo 5.- Prórroga

artículo 6.- Denuncia y ultractividad

### CAPÍTULO III COMOSIÓN PARITARIA

artículo 7.- Constitución

artículo 8.- Integrantes

artículo 9.- Funciones

artículo 10.- Funcionamiento

### CAPÍTULO IV DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

artículo 11.- Organización del trabajo

## TÍTULO II DEL PERSONAL

### 4 CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

artículo 12.-

artículo 13.- Provisión de plazas

artículo 14.- Definición de categorías

### CAPÍTULO II CONTRATACIÓN DE PERSONA

artículo 15.- Clases de contratos

artículo 16.- Requisitos legales

artículo 17.- Pasp a contrato fijo

artículo 18.- Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición

artículo 19.- Contratación de Asistentes de Educación Infantil Primer Ciclo

### CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

artículo 20.- Ingreso del personal

artículo 21.- Período de prueba

artículo 22.- Cómputo de días a efectos de complemento de antigüedad

artículo 23.- Vacantes, nuevas plazas y ascensos

artículo 24.- Cesos voluntarios de personal

## TÍTULO III ORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO y RECICLAJE y EXCEDENCIAS

### CAPÍTULO I JORNADA DE TRABAJO

artículo25.- Calendario laboral

artículo26.- Jornada anual

artículo27.- Definición de horas lectivas y horas complementarias

artículo28.- Jornada semanal

artículo29.- Jornada semanal de otras categorías funcionales

artículo30.- Trabajo den distinto nivel. Retribuciones

artículo31.- Jornada para residentes en el centro

artículo32.- Horas extraordinarias

artículo33.- Trabajo nocturno

artículo34.- Vigilancia de comedor

### CAPÍTULO II VACACIONES

artículo35.- Vacaciones

artículo36.- Navidad y Semana Santa

artículo37.- Jornada continuada en vacaciones escolares

artículo38.- Jornada continuada en internados

artículo39.- Vacaciones para el personal de cesa

artículo40.- Jornada en julio y agosto para docentes

### CAPÍTULO III ENFERMEDAD, SUSTITUCIONES, SUSPENSIONES Y PERMISOS

artículo41.- Incapacidad temporal

artículo42.- Susticiones

artículo43.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

artículo44.- Permisos retribuidos

artículo45.- Permiso no retribuido

artículo46.- Lactancia, reducción y adaptación de jornada

### CAPÍTULO IV. EXCEDENCIAS

artículo 47.- Excedencia forzosa

artículo 48.- Excedencia para atender al cuidado de un familiar

artículo 49.- Excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo

artículo 50.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo

artículo 51.- Excedencia de un curso escolar

artículo 52.- Excedencia por cuidado de cada hijo

artículo 53.- Excedencia inferior a un año por cursillo

artículo 54.- Integración despuñes de excedencia

## **CAPÍTULO V CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE**

- artículo 55.- Cursos de perfeccionamiento
- artículo 56.- Licencia para exámenes
- artículo 57.- Permisos para cursos de perfeccionamiento

## **TÍTULO IV RETRIBUCIONES**

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

- artículo 58.- Forma de pago
- artículo 59.- Plus transitorio por función superior
- artículo 60.- Cambio de categoría por funciones superiores
- artículo 61.- Anticipos mensuales
- artículo 62.- Retribuciones
- artículo 63.- Trabajo en centros extranjeros

### **CAPÍTULO II COMPLEMENTOS SALARIALES**

- artículo 64.- Complemento temporal de los cargos de gobierno
- artículo 65.- Complemento de tutoría
- artículo 66.- Complemento de antigüedad
- artículo 67.- Gratificaciones extraordinarias
- artículo 68.- Proporción de pagas extraordinarias
- artículo 69.- Prorratio de las pagas extraordinarias
- artículo 70.- Plus transporte o distancia
- artículo 71.- Diestas, salidas escolares de más de un día y Gastos de desplazamiento
- artículo 72.- Premio de continuidad

## **TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL**

### **CAPÍTULO I SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

- artículo 73.- Seguridad y Salud Laboral
- artículo 74.- Acoso sexual y moral

### **CAPÍTULO II MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIONES**

- artículo 75.- Ropa de trabajo
- artículo 76.- Jubilación parcial y recolocación
- artículo 77.- Ayudas al estudio
- artículo 78.- Derecho a solicitar servicio comedor
- artículo 79.- Cuidadores/as comedor
- artículo 80.- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes
- artículo 81.- Permiso parcialmente retribuido

### **CAPÍTULO III DERECHOS SINDICALES**

- artículo 83.- Derecho a la no discriminación
- artículo 84.- Copia de documentos firmados
- artículo 85.- Acumulación de horas sindicales
- artículo 86.- Negociación de la acumulación de horas

- artículo 87.- Asamblea de personas trabajadoras
- artículo 88.- Competencias, derechos y garantías de los representantes
- artículo 89.- Participantes en la Mesa negociadora
- artículo 90.- Representantes de las personas trabajadoras. Comité y delegados/as

## **TÍTULO VI FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES**

### **CAPÍTULO I FALTAS**

- artículo 91.- Tipos de faltas
- artículo 92.- Prescripción de infracciones

### **CAPÍTULO II SANCIONES**

- artículo 93.- Sanciones y su comunicación
- artículo 94.- Reducción de sanciones

### **CAPÍTULO III INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS**

- artículo 95.- Infracciones y métodos de resolución

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-** Procedimiento de inaplicación salarial.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-** Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-** Euskaldunización. 5

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-** Planes de igualdad.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** Recolocación de excedentes actuales para el curso 2020-2021.

### **DISPOSICIONES FINALES**

## LABen IRAKURKETA

2009tik eguneratu gabe zegoen hitzarmen zaharkitua berritzeko borrokan langileok gogor jardun genuen.

LAB sindikatuko irakaskuntzak, afiliatu, delegatu eta liberatuekin prozesu parte hartzaile baten ondoren luzatutako Euskal Herrirako Euskal Eskola Publiko Komunitario baten proposamena ezaguna da jada eta LAB sindikatuak argi zuen hitzarmen berriak langileen beharrak asetzeaz gain, Euskal Eskola Publiko Komunitarioako bidean, gutxieneko batzuk bete behar zituela:

- Kontratazioa batzordeak: meritu, ahalmenean eta berdintasunean oinarrituak. Entxuferik ez!
- Enplegua mantentzeko, lanpostu galeren aurrean langile guztiak birkokatzeko bermedun prozedura bat.
- Langileen ordezkariekin elkarlanean birkokatze eta kontratazioa prozesu gardenak egitea.
- Langileen euskalduntzean urratsak.
- Lan baldintza okerrenak dituzten langileen artean hobekuntza nabarmenak.
- Ikastetxeetan inbertitzen den diru publikoaren kudeaketa gardenak egiten denaren jarraipena egitea

Eta LABentzat eskola eredu bat markatzen duten irizpide hauez gain, badira hitzarmenean jaso diren beste hainbat eduki onartezinak direnak:

- Langileak kaleratzeko diru publikoa jartzea.
- Birkokapen prozedura bat izan ordez, zuloz betetako lan poltsa bat ezartzea.
- 58 urte gorakoentzat lanaldia murrizteko eskubidea desagertu da.
- Hezitzaile laguntzaile kategoria mantendu eta orain arte hitzarmenak zioenaren aurka, patronalek kategoria horretan kontratatutako langile horiek lan baldintza eskasagoetan mantentzea.
- Lanbide Heziketan negoziatorik gabe, eskaintza partzian edukirik gabe, ikasturte hasiera jarraibiderik gabe hitzarmena sinatzea.
- Garbiketa metrajerik gabe.
- Ordutegien erregistroa negoziatu gabe.
- Patronalei soldata igoerak ez aplikatzeko klausula malguagoa eta erraztasun gehiagorekin aplikatzeko aukera zabaldu zaie
- ...

Azaldu ditugun arrazoiak medio, LAB sindikatuak hitzarmen berriari bere sinadurarekin babesik ez ematea erabaki zuen.

Baina bidea ez da hemen amaitu, egunera ikastetxeetan eta jendartean lanean jarraituko dugu Euskal Herri burujabe batek behar duen Euskal Eskola Publiko Komunitarioa IRUTEN, eskola feminista, euskalduna, metodologia eraldatzaileak dituena, hezkidetzan oinarritua, kalitatezkoa eta guztientzat izango dena.

Asko dugu egiteko, baina guztion indar eta gogoz eguneroko urratsa txikiekin jarraitu dezagun "EUSKAL ESKOLA PUBLIKO KOMUNITARIOA IRUTEN".

*\*OHARRA: Euskara eta gaztelarazko bertsioen artean interpretazioan egon daitezkeen aldean artean, Gizarte Ekimeneko hitzarmenean gaztelarazkoa da balioa duena*

## LECTURA DE LAB

En la lucha por renovar el convenio que no se había renovado desde el 2009 estaba obsoleto. Las trabajadoras y trabajadores luchamos con firmeza para renovarlo.

El sindicato LAB, después de un proceso participativo con las afiliadas/os, delegadas/os y liberadas/os, hizo la propuesta de una Escuela Pública Comunitaria Vasca para Euskal Herria, y el LAB tenía claro que el nuevo convenio no sólo tenía que satisfacer las necesidades de las trabajadoras/es, sino que, en el camino hacia la Escuela Pública Comunitaria Vasca, debía cumplir unos mínimos:

- Comisiones de contratación: basadas en el mérito, la capacidad y la igualdad. ¡Nada de enchufes!
- Un procedimiento con garantías de recolocación de todas las trabajadoras y trabajadores ante pérdidas de puestos de trabajo, para mantener el empleo.
- Realizar procesos transparentes de recolocación y contratación en colaboración con las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- Pasos en la euskaldunización de las trabajadoras y trabajadores.
- Mejoras significativas entre el personal con peores condiciones laborales.
- Seguimiento de la gestión transparente del dinero público que se invierte en los centros educativos

Y además de estos criterios que marcan un modelo de escuela para LAB, hay otros muchos contenidos que se han recogido en el convenio que son inaceptables:

- Poner dinero público para despedir.
- Sustituir un procedimiento de reubicación por una bolsa de trabajo llena de agujeros.
- Desaparece el derecho a la reducción de jornada para mayores de 58 años.
- Mantener la categoría de auxiliar educativo y en contra de lo que hasta ahora decía el convenio, mantener a estas trabajadoras contratadas por las patronales en esta categoría en condiciones laborales inferiores.
- Firmar un convenio sin negociación en Formación Profesional, sin contenido en oferta parcial, sin instrucciones de inicio de curso.
- Limpieza, sin regular el metraje.
- Sin negociar el registro de horarios.
- Se abre a las patronales la posibilidad de aplicar una cláusula de descuelgue más flexible y con más facilidades
- ...

7

Por las razones que hemos expuesto, el sindicato LAB decidió no apoyar con su firma el nuevo convenio.

Pero el camino no ha terminado aquí, día a día seguiremos trabajando en los centros escolares y en la sociedad hilando la Escuela Pública Comunitaria Vasca que necesita una Euskal Herria soberana; una escuela feminista, euskaldun, con metodologías transformadoras, basada en la coeducación, de calidad y que sea para todas y todos.

Tenemos mucho que hacer, pero con la fuerza y las ganas de todas/os, sigamos poquito a poco "hilando la escuela pública comunitaria vasca" (Euskal Eskola Publiko Komunitarioa Iruten).

*\* Nota: entre las posibles diferencias interpretativas entre las versiones en euskera y castellano, en el convenio de Iniciativa Social es el castellano el que tiene valor.*







# EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO GIZARTE EKIMENENKO IKASTETXEETAKO 2017-2021EKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

## I. TITULUA

### XEDAPEN OROKORRAK

#### I. KAPITULUA

##### EREMUAK

#### 1. artikulua.- Lurralde-eremua.

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

#### 2. artikulua.- Eremu funtzionala.

Euskal Autonomia Erkidegoan kokaturiko gizarte-ekimeneko ikastetxeentzat izango da hitzarmena; zehazki, jardueratzat unibertitatez kanpoko irakaskuntza arautua dutenentzat.

Irakaskuntza ez arautua ematen duten eta hitzarmen honetan sartzen ez diren enpresak eta sektoreak hitzarmen honi atxiki dakizkioke, betiere Langileen Estatutuko 92. artikuluan zehazten den legez.

Musika Eskolek hitzarmen honen eranskin bat negoziatu ahal izango dute, eta bertan, batetik, euren espezifikotasunak jasoko dira, eta, bestetik, soldata-taulak eta asteko eta urteko lanaldiak. Hitzarmen honek indarrean dirauela, aipatu eranskinaren gainean akordiorik lortu ezker, jaso egingo da. Adostasun batera heltzen ez den bitartean, 2005eko azaroaren 10ean itundutako baldintzak mantenduko dira (2006ko urtarrilaren 23ko EHAA) soldata-taulei dagokienez ezik, irakaskuntza espezializatueta unean-unean indarrean dauden soldata-taulak aplikatuko baitira (Hitzarmen honetara atxiki dira).

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

#### 3. artikulua.- Langile-eremua.

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

Langileen Estatutuaren 2.1. artikuluan jasotako langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile eta horien balioakideak direnak ere hitzarmen honetatik kanpo uzten dira.

#### 4. artikulua.- Indarraldia.

Hitzarmenaren indarraldia 2017ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra bitartekoa izango da, gai bakoitzerako berariaz ezarritakoa salbu, aldeek noiz sinatzen duten edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian zer egunetan argitaratzen den gorabehera. Aldi hori, dena den, espresuki, aldi baterako eta halabeharrez luzatuzat joko da, harik eta 2022. urteari dagokion hitzarmena indarrean sartu arte.

Hitzarmenaren ondorio ekonomikoak 2017ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira.

## II. KAPITULUA

### HITZARMENA LUZATZEA, SALATZEA ETA AURRERAERAGINA

#### 5. artikulua.- Luzatzea.

Hitzarmena urtez urte luzatuko da 2021eko abenduaren 31tik aurrera, isilbidezko luzapenaren bidez, baldin eta ordezkari-tza-aldeetakoren batek ez badu hura espresuki salatzen gutxienez haren indarraldia edo haren luzapenetako baten indarraldia amaitu baino 2 hilabete lehenago.

## **6. artikulua.- Salatzea eta aurreraeragina.**

Hitzarmena garaiz eta behar den moduan salatuta, Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako espresuki erabakitzen da hitzarmenak aurreraeragin mugagabeko araubidean jarraituko duela, harik eta lurralde-eremu eta eremu funtzional berak dituen eta hura ordeztzen duen estatutuaren arabera beste hitzarmen kolektibo bat sinatu arte. Halaber, alde sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hurrengo hitzarmena negoziatzeko batzordea eratzeko, hitzarmenaren indarraldia edo haren luzapenetako baten indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, beranduenez.

### **III. KAPITULUA**

#### **BATZORDE PARITARIOA**

## **7. artikulua.- Eratzea.**

Hitzarmena sinatu eta hamabost egun naturaleko epean eratuko da batzorde paritarioa.

Batzorde paritarioaren erabakiak lotesleak izango dira. Haren bileren akta egin beharko da, eta eztabaidatutako gaiak artxibatu eta erregistratu beharko dira.

## **8. artikulua.- Kideak.**

Batzordea, enpresaburuen elkarte eta erakundeetako 6 kidek eta sindikatuen izenean beste 6 kidek osatuko dute. Esan behar da enpresaburuen elkarteok eta sindikatuok Hitzarmena izenpetzen dutenak besterik ez direla izango, eta batzuek eta besteek, gutxienez ere, postu bana izango dutela batzordean.

## **9. artikulua.- Egitekoak.**

- a) Egiteko hauek izango ditu batzordeak: Hitzarmen kolektiboa aplikatzea eta interpretatzea; bide judizialera jo aurretik esku hartu beharko du, hitzarmenaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboa dagoen kasuetan.
- b) Legean agindutakoaren arabera erabakia hartu behar dituen kontuez arduratzea.

## **10. artikulua.- Funtzionamendua.**

Batzordeak bere funtzionamendu-araudia egingo du, printzipio hauek kontuan hartuta:

1. Batzordean horretarako aukeratzen diren kideek jardungo dute batzordeburu eta idazkari.
2. Erabakiek balioa izan dezaten, batzordea eratzean alde bakoitzeko bi kidek egon behar dute, betiere, alde bakoitzaren botoen % 50 ordezkatzeko badute gutxienez.
3. Boto kalifikatuaz eta erakundeen ordezkagarritasun ofizialaren arabera hartuko dira erabakiak; horretarako, enpresaren aldearen zein langileen ordezkarien % 50ek aldeko botoa eman beharko dute gutxienez.
4. Batzordeburuak deituko ditu batzordearen bilerak, edo, bestela, bi aldeetako edozeinek.
5. Idazkariak erabakien berri emango die hitzarmena negoziatzeko batzordeko kideei, eta haien esku utziko ditu batzorde paritarioaren aktak, hala eskatzen badute.

### **IV. KAPITULUA**

#### **LANAREN ANTOLAKETA ETA DIZIPLINA**

## **11. artikulua.- Lanaren antolaketa.**

Ikastetxearen titularra den erakundearen berariazko eskumenean sartzen dira lanaren antolaketa eta diziplina, eta haiek Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimeneko ikastetxeetan aplikatzekoak diren indarreko xedapenetan ezarritakoari jarraituko diote.

**II. TITULUA**  
**LANGILEAK**  
**I. KAPITULUA**  
**LANGILEEN SAILKAPENA**

**12. artikulua.-**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden langileak bi taldetan sailkatuko dira, duten titulazioaren eta ikastetxean egiten duten lanaren arabera:

- 1. taldea: Irakasleak.
- 2. taldea: Irakasle ez diren langileak.

**1. taldea: Irakasleak**

**1.1. Haur Hezkuntzako Lehen Zikloa:**

**1.1.1 Maisua/maistra.**

**1.1.2 Haurtzaindegiko teknikari espezialista (HTE).**

**1.1.3 Laguntzailea.**

Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak 1. taldean (irakasleak) sartzen dira, 2020-01-01etik ondoreekin eta soilik helburu hauek lortzeko: (i) beste etapa batzuetan sortzen diren lanpostu hutsak sustatzea, (ii) jantokiaren doakotasuna bermatzea, (iii) Kristau Eskolak konpromisoa hartzea kolektibo hau IRALE programan sartzeko eska diezaion Eusko Jaurlaritzari, (iv) kargen manipulazioak langile horien haurdunaldian zehar eragiten dituen arriskuak sartzeko.

**1.2 Haur Hezkuntzako 2. Zikloa eta Lehen Hezkuntza:**

1.2.1 Irakaslea.

**1.3. DBHko 1. Zikloa (Diplomatura)**

1.3.1 Irakaslea.

**1.4. DBHko 1. Zikloa (Lizentziatura eta Graduak), DBHko 2. Zikloa eta Batxilergoa**

1.4.1 Irakaslea.

**1.5. Oinarrizko Lanbide Heziketa, Erdi Mailako Lanbide Heziketako zikloak, Goi Mailako Gradua eta Zereginak Ikasteko Gelak:**

1.5.1 Irakasle titularra.

1.5.2 Irakasle laguntzailea edo agregatua.

1.5.3 Irakasle espezialista.

**1.6. Hezkuntza Berezia:**

1.6.1 Irakasle titularra.

1.6.2 Hezkuntza-laguntzako espezialistak: kategoria hau 1. taldean (irakasleak) sartzen da, 2020-01-01etik ondoreekin eta soilik helburu hauek lortzeko: (i) beste etapa batzuetan sortzen diren lanpostu hutsak sustatzea, (ii) jantokiaren doakotasuna bermatzea, (iii) Kristau Eskolak konpromisoa hartzea kolektibo hau IRALE programan sartzeko eska diezaion Eusko Jaurlaritzari, (iv) kargen manipulazioak langile horien haurdunaldian zehar eragiten dituen arriskuak sartzeko.

### **1.7. Helduen Hezkuntza Iraunkorra:**

1.7.1 Irakasle titularra.

1.7.2 Irakasle laguntzailea edo agregatua.

### **1.8. Beste langile batzuk:**

1.8.1 Hezkuntzako orientatzailea/aholkularia.

1.8.2 Instruktoea.

1.8.3 Begiralea.

1.8.5 Hezitzailea.

### **1.9. Aldi baterako kategoria funtzionalak:**

1.9.1 Zuzendaria.

1.9.2 Zuzendariordea.

1.9.3 Ikasketa-burua.

1.9.4 Saileko burua, mintegiko burua, zikloko edo arloko burua.

Irakasleen aldi baterako kategoria funtzionalak eta haien lanaldiak eta berariazko soldata-osagarriak eginkizun horiek dirauten bitartean iraungo dute.

### **1.10. Irakaskuntza espezializatuak:**

1.10.1 Zuzendaria.

1.10.2 Zuzendariordea.

1.10.3 Ikasketa-burua.

1.10.4 Saileko burua.

1.10.5 Irakasle titularra eta espezifikoa.

1.10.6 Irakasle laguntzailea edo agregatua.

1.10.7 Instruktoea.

1.10.8 Hezitzailea.

## **2. taldea: Irakasle ez diren langileak**

### **2.1. Irakasle ez diren langile tituludunak:**

2.1.1 Goi-mailako tituludunak.

2.1.2 Erdi-mailako tituludunak.

### **2.2. Administrazio-langileak:**

2.2.1 Kudeatzailea.

2.2.2 Administrazioko edo idazkaritzako burua.

2.2.3 Bulego-burua.

2.2.4 Ofizial administraria, kontularia, merkataritza-agentea.



--

2.2.5 Administrazio-laguntzailea.

### **2.3. Laguntza-langileak:**

2.3.1 Ikasleen zaintzaileak.

### **2.4. Zerbitzu orokorretako langileak:**

2.4.1 Etxezaina.

2.4.2 Atezaina.

2.4.3 Zaintzailea, gauzaina.

2.4.4 Harrerailea. Telefonista.

2.4.5 Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako langilea.

2.4.6 1. mailako ofiziala, 1. maila bereziko gidaria.

2.4.7 Gelazainburua.

2.4.8 Garbiketa-, jostintza-, ikuzketa- eta lisaburdina-zerbitzuko langilea eta jantoki-zerbitzuko langilea.

2.4.9 Sukaldeko burua.

2.4.10 Sukaldaria.

2.4.11 Sukaldeko laguntzailea.

2.4.12 2 mailako ofiziala, 2. mailako gidaria.

2.4.13 Kualifikaziorik gabeko langilea.

Hitzarmen honetan jasota ez dauden kategoria guztiak homologatuko ditu hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioak.

13

### **13. artikulua.- Lanpostu-hornikuntza.**

Gorago zerrendatutako kategoriak adierazpen-mailakoak besterik ez dira, eta ez dago zertan guztiak hornituta eduki ikastetxearen lan-bolumenagatik edo ikastetxearen jardueragatik horren beharrik ez bada, betiere, indarrean dauden lege-xedapenenek eskatzen ez badute maila, gradu edo irakaskuntza-modalitate bakoitzerako edukitzea.

### **14. artikulua.- Kategorien definizioa.**

Hitzarmena honen II. eranskinean dago kategoria bakoitzaren definizioa.

## **II. KAPITULUA**

### **LANGILEAK KONTRATATZEA**

### **15. artikulua.- Kontratu-motak.**

Ikastetxeetan dauden lanpostu hutsak betetzeko, kontratu mugagabeak egingo dira, legeak aurreikusitako salbuespenak salbuespen. Kasu hauetan egin ahal izango dira iraupen mugatuko lan-kontratuak:

- Obra edo zerbitzu jakin baterako direnean. Ezin izango da inola ere egin mota honetako kontraturik enpresaren jarduera iraunkorraren parte diren lanetarako.
- Ikastetxeko behin-behineko edo noizbehinkako zerbitzuatarako eta zerbitzu esporadikoetarako direnean.
- Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langile finkoak ordezkatzeko denean; kasu horretan, idatziz jasoko da zer langile ordezten den eta zergatik.
- Indarrean dagoen legeriak aldi zehatz baterako onartzen dituen gainerako kasuetan. Haietan, gutxieneko iraupena ikasturtea amaitu artekoa izango da (abuztuaren 31).

Ikasturte osorako irakasleen eta hezkuntza-laguntzako espezialisten kontratuetan, 365 eguneko indarraldia bermatuko da.

Zereginak pilatzeagatiko kontratuak 12 hilabetez luzatu ahal izango dira, gehienez, ikastetxean lehenengoz lan egiten duten pertsonen egiten zaizkien kontratuen kasuan.

Hitzarmenaren baldintzek haren eremuan beren jarduera egiten duten langile guztiei eragiten diete, erabilitako kontratu-mota, adina edo sexua gorabehera.

**16. artikulua.- Lege-eskakizunak.**

Aldi zehatz baterako lan-kontratuak idatziz eta bi kopian egin beharko dira; aldeek kopia bana gordeko dute; Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoan erregistratuko da kontratua, eta haren oinarritzko kopia emango zaie langileen legezko ordezkariari, indarrean dagoen legerian ezarritakoari jarraituz.

**17. artikulua.- Kontratu finkora aldatzea.**

Zereginen pilaketako kontratudun eta obra edo zerbitzu jakin baterako kontratudun langile guztiak automatikoki aldatuko dira kontratu finkora, baldin eta ikasturte oso bat iragan ondoren beren zereginak betetzen jarraitzen badute, salbu eta lanak aldi baterako izaera badu.

**18. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.**

Hitzarmen honen pean dauden ikastetxeek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, bermatu behar dute hitzarmen honetan kategoriatik kanpo ezarri diren ordainsari eta lanaldi berak izango dituztela laga dizkieten langileek. Betebehar hori espresuki jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatu duten langileak lagatzeko kontratua.

**19. artikulua.- Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko laguntzaileen kontratazioa.**

Kategoria honetarako kontratuak hitzarmen honen eremuko ikastetxe batean 2019-2020 ikastertera arte laguntzaile gisa lan egin duten langileei soilik egin ahal izango zaizkie.

14

Ikastetxeek teknikari-kategorian aritzeko beharrezko titulua lortzea erraztuko diete laguntzaile kontratatuei. Enpresaburuen elkarteek beharrezko titulua lortzeko ikastaroak sustatuko dituzte. Laguntzaileak beharrezko titulua lortzen duenean teknikari-kategoria izango du automatikoki.

### III. KAPITULUA

#### PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA LANPOSTUA UZTEA

**20. artikulua.- Langileak sartzea.**

Hitzarmen honek hartzen dituen langileak langilearen eta ikastetxearen titularraren arteko aukerako kontratazioz hartuko dira, 76. artikuluan ezarritako kasuetan ezik.

**21. artikulua.- Probaldia.**

- Enpresan sartu berri diren langile finko guztiak, bestelakorik itundu ezean, probaldian egongo dira hitzarmenak beraien lanbide-kategoriarako ezartzen duen epeaz. Probaldia, irakasleen eta irakasle ez diren langile tituludunen kasuan, lau hilabetekoa izango da gehienez, eta gainerako langileen kasuan, hamabost egunekoa gehienez. Ondorio horietarako, ez da zenbatuko aldi baterako ezintasunaren egoeran emandako denbora.
- Probaldian, langileak zein ikastetxearen titularrak askatasun osoz indargabetu dezakete lan-kontratu, aurrez jakinarazteko betebeharririk gabe eta kalte-ordainik hartzeko inongo eskubiderik gabe.
- Probaldia amaitutakoan, langilea ikastetxearen plantillan sartuko da, eta ondorio guztietarako zenbatuko da probaldian emandako denbora.
- Langile kontratudun guztiei probaldirako balioduntzat joko zaio ikastetxean aurreko kontratatuetan emandako denbora, betiere eginkizun beretarako izan bada.



**OHARRAK**

--

- e) Ezin izango da probaldirik ezarri, baldin langileak lehenago lan egin badu ikastetxean, eta probaldiaren gehieneko iraupenaz baino luzaroago egin baditu kontratuaren xede diren eginkizun berak. Artikulu honetako a) atalean zehaztuta dago probaldiaren gehieneko iraupena. Langileak probaldirako ezarrita dagoen gehieneko iraupenaz baino denbora laburragoz lan egin badu eginkizun beretan, probaldia ezar daiteke, gehieneko iraupena betetzeko falta den epeaz.

## **22. artikulua.- Antzinasun-osagarrirako egunak zenbatzea.**

Hitzarmen hau EHAAn argitaratzen denetik aurrerako ondoreekin, langileak ikastetxean lan egindako denbora guztia zenbatuko da antzinasunaren osagarrirako (hirurtekoak), kontratuak aldi baterakoak nahiz mugagabeak izan, kontratuen artean igaro den denbora gorabehera.

Aldeek hitz ematen dute Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailari helaraziko diotela antzinasun horren zenbaketa aitortua izan behar dela ordainketa eskuordetuaren ondoretarako, gaur egun dagoen jurisprudentziari jarraikiz. Hala, horren arabera ordainduko da antzinasunaren osagarria (hirurtekoak).

## **23. artikulua.- Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta kategoriaz igotzea.**

Lanpostu hutsa esaten zaio langile baten lan-harremana azkentzearen ondorioz langileak lantokia uzten duenean hutsik geratzen den lanpostuari.

Ikastetxeetan sortzen diren lanpostu berriak edo lanpostu hutsak betetzeko, hauetatik eratorritako irizpideak hartuko dira kontuan: itundutako ikasgelen murrizketak eragindako ikastetxeei buruzko araudia eta hezkuntza itunei buruzko araudia, indarrean dauden bitartean.

### **1. Irakasle-lanpostu hutsak.**

Irakasleen goi-mailetan sortutako lanpostu hutsak edozein taldetako beheragoko kategorietako langileek beteko dituzte lehentasunez, betiere, kontuan hartuta langileen ahalmena, titulazioa, gaitasuna eta ikastetxean duten antzinasuna.

Titularrak uste badu ez dagoela arestian adierazitako baldintza horiek betetzen dituen langilerik, lanpostu hutsak unean-unean indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera beteko dira.

Itundutako mailetan, indarreko legediaren arabera beteko dira lanpostu hutsak. Ikastetxeko eskola-kontseiluak lehentasuna emango die gainerako eskakizunak betetzen dituzten ikastetxeko bertako langileei, lanpostu hutsa betetzeko eskabideen artean.

Elebidun izatea ere izan daiteke lanpostu hutsak betetzeko lehentasun-irizpidea, beren euskalduntze-planean hala jasoa duten ikastetxeetan.

Haur Hezkuntzako 2. Zikloko eta Lehen Hezkuntzako irakasle titular finkoek lehentasuna izango dute maila horietan gertatzen diren lanpostu hutsak betetzeko, baldin eta horietan eskatzen diren kualifikazioak badituzte eta bost urte edo gehiagoko antzinasuna badute lanpostu horretan, betiere, lan-kontratuan zehaztu ez bada kontratazioaren espezialitatea.

### **2. Administrazio-lanpostu hutsak.**

Administrazio-langileen taldean gertatzen diren lanpostu hutsak betetzeko honako irizpide hauei jarraituko zaie:

- a) Administratzaile, bulego-buru eta intendente, idazkaritza eta administrazioko buru eta telefonista lanpostuak titularrak izendatuko ditu, askatasunez.
- b) Kategorian bost urtez lan egin duten laguntzaileak ofizial kategoriara igoko dira, eta lanpostu hutsik ez badago, laguntzaile lanean jarraituko dute, ofizialen ordainsariarekin.

### **3. Zerbitzu orokorretako langileen lanpostu hutsak.**

Langile horien artean gertatzen diren lanpostu hutsak atal bereko hurrengo beheragoko kategoriako langileek beteko dituzte, betiere, betetzekoa den lanposturako behar diren ahalmena eta gaitasuna badute.

4. Kontratazio berriak edo lanpostu hutsak sortzea.

Kontratazio berriak edo lanpostu hutsak sortuz gero, eta plantillako langile finkoek bete ezin izanez gero, lehentasuna izango dute aldi baterako kontratua, lanaldi partzialeko kontratua edo antzekoa duten langileek eta bitarteko langile-kontratua dutenek, betiere, egokiak badira ikastetxearen titularraren iritziz, eta probaldiaren denbora bete badute.

**24. artikulua.- Langileek borondatez lanpostua uztea.**

- a) Ikastetxeko lanpostua borondatez utzi nahi duten langileek ikastetxearen titularrari jakinarazi beharko diote, idatziz, aurreabisuko epe hauetan:
- Irakasleek eta irakasle ez diren langile tituludunek: hilabete.
  - Gainerako langileek: 15 egun.

- b) Langileak aurreabisua epe horietan egiten ez badu, ikastetxearen titularrak eskubidea izango du aurreabisua egin ez den atzerapen-egun bakoitzeko bi eguneko soldataren zenbatekoa likidaziotik kentzeko, betiere, soldata kendutako egunen kopuruak aurreabisuari dagokion egunena gainditu gabe.

Langilea funtzionario-kategoriara igotzen deneko kasuak salbuespena dira. Egoera horretan dauden langileek gaindituen behin betiko zerrenda argitaratu eta hurrengo zazpi egunetan egin behar diote aurreabisua ikastetxearen titularrari.

- c) Ikastetxeak garaiz eta behar den moduan jasotzen badu aurreabisua, dagokion likidazioa ordaindu beharko dio langileari lan-harremana amaitzean. Ikastetxeak betebeharrak ez badu, langileak eskubidea izango du 2 eguneko soldataren kalte-ordaina jasotzeko likidazioan, hura eman ez den atzerapen-egun bakoitzeko (gehenez, aurreabisuari dagokion egun-kopuruaz).

- d) Langileak lan-harremana bere borondatez amaitu dela eta bere laneko eskubideak bermatu direla aitortzeko dokumentua langileen ordezkarien, enpresa-batzordearen edo sindikatuen esku jarriko du bi laneguneko epean, betiere interesduna horren kontra ez badago.

16

### III. TITULUA

## LANALDIA, OPORRAK, GAIXOTASUNA, BAIMENAK, EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA- ETA BIRZIKLATZE- IKASTAROAK ETA ESZEDENTZIAK

### I. KAPITULUA

#### LANALDIA

**25. artikulua.- Lan-egutegia.**

Ikasturtea hasi aurretik, eta aldeztu aurretik ikastetxeko langileen ordezkariari kontsulta eginda, lan-egutegia egingo da, eta idatziz jasoko da, kontuan hartuta ezarritako lan-jaiak, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren jarraibideak eta hezkuntza-erkidegoaren interesak eta ikastetxearen antolaketa. Lan Sailak ezarritako lan-jaiak aldatuz gero, aldaketa ofiziala egin ondoren, egindako lan-egutegia egokituko da horretara.

Irakaskuntza arautuen kasuan, eskola-kontseiluak lehenago onartutako eskola-egutegia errespetatu behar du lan-egutegiak, eta eskolak hasi eta amaitzeko egunek Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren xedapenak bete beharko dituzte.

Ikastetxearen titularraren eta langileen ordezkarien artean adostuta, egutegia egitean, uztailari dagozkion orduak banatu daitezke ikasturtean zehar; ordu horiek ez dira aparteko ordutzat joko, betiere, 32. artikuluko bigarren paragrafoan ezarritakoa betetzen bada.

Egutegian aurrez aurrekoak ez diren ordu osagarriak jaso beharko dira, 26. artikuluan agertzen direnak.

Hezkuntza-laguntzako espezialisten lan-egutegia irailaren 1etik ekainaren 30era bitartean zehaztuko da.



**OHARRAK**

--



## **26. artikulua.- Urteko lanaldia**

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak urteko ordu-kopuru hauei dagozkie, kategoria hauen arabera:

### **1. taldea. Irakasleak:**

1. Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak.

2019-2020 ikasturtetik aurrera (aurreko ikasturteetarako urteko lanaldia 2008-2009 hitzarmenean ezarritakoa izango da):

- Maisu/maistra: 1307 ordu
- HTE: 1575 ordu
- Laguntzailea: 1575 ordu

Horrek esan nahi du lanaldia urtean 45 orduz murriztuko dela 2008-2009 hitzarmenean aurreikusitako urteko lanaldiaren aldean. Murrizketa hori egunetan egingo da.

Salbuespen kasuetan, 2019-2020 ikasturterako, murriztu beharreko orduen kopurua 30 ordukoa izango da. Ordu horiek 2020ko urtarriletik ekainera bitartean aplikatuko dira, eta lanaldiaren murrizketa salbuespen kasuetan egin ahal izango da, soili-soilik ikasturte horretarako, ordu edo egun osotan.

2.- Haur Hezkuntzako Lehen Zikloa eta Lehen Hezkuntza, Hezkuntza Bereziko irakasle titularra, DBH, Batxilergoa eta Lanbide Heziketa (Oinarrizko Lanbide Heziketa, Erdi Mailako Lanbide Heziketako zikloak, Goi Mailako Gradua eta Zereginak Ikasteko Gelak).

Urteko lanaldia 1.252 ordukoa izango da. Ordu horietatik 28. artikuluan maila desberdinetarako ezartzen den asteko proportzioaren arabera izango dira osagarriak.

2019-2020 ikasturtetik aurrera, urteko 1.252 orduetatik 40 ordu osagarri ezarri dira, aurrez aurrekoak ez direnak, etxean egindako lana aitortzeko.

Salbuespen kasuetan, 2019-2020 ikasturterako, aurrez aurrekoak ez diren ordu osagarriak 27 ordu izango dira, eta 2020ko urtarriletik ekainera bitartean zenbatetsiko dira.

Ikastetxeko zuzendaritzak eskatuta egiten diren prestakuntza-orduak ohiko lanaldia gainditzen badute, urteko ordu osagarrien multzotik konpentsatuko dira.

3.- Hezkuntza-laguntzako espezialistak.

2019-2020 ikasturtetik aurrera urteko lanaldia 1.293 ordukoa izango da (aurreko ikasturteetarako urteko lanaldia 2008-2009 hitzarmenean ezarritakoa izango da).

Horrek esan nahi du lanaldia urtean 97 orduz murriztuko dela 2008-2009 hitzarmenean aurreikusitako urteko lanaldiaren aldean.

Salbuespen kasuetan, 2019-2020 ikasturterako, murriztu beharreko orduak 65 ordu izango dira, eta 2020ko urtarriletik ekainera bitartean aplikatuko dira.

4.- Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru edo saileko buru kategoriak dituzten irakasleak, urteko 210 ordu gehiago izango dituzte haien hezkuntza-motari dagozkionez gainera.

5.- Hezkuntza Espezializatuetako eta Helduen Etengabeko Hezkuntzako irakasleak: 1.300 ordu.

## **2. taldea. Irakasle ez diren langileak:**

1.- Irakasle ez diren langile tituludunak: 1390 ordu urtean.

2.- Administrazio eta zerbitzuetako irakaskuntzaz kanpoko gainerako langileak, hau da, Administrazio langileak, laguntza-langileak eta zerbitzu orokorretako langileak:

2019-2020 ikasturteetik aurrera urteko lanaldia 1.555 ordukoa izango da (aurreko ikasturteetarako urteko lanaldia 2008-2009 hitzarmenean ezarritakoa izango da). Horrek esan nahi du lanaldia urtean 30 orduz murriztuko dela 2008-2009 hitzarmenean aurreikusitako urteko lanaldiaren aldean.

Salbuespen kasuetan, 2019-2020 ikasturterako, murriztu beharreko orduak 20 ordu izango dira, eta 2020ko urtarrietik ekainera bitartean aplikatuko dira.

Orduen urteko murrizketa udako operen jarraian egingo da.

Barneko langileek, konpentsazio moduan, urteko lanaldian 40 ordu gehiago egingo dituzte.

### **27. artikulua.- Eskola-orduen eta ordu osagarrien definizioa.**

Irakasleen ordutegian, eskola-orduak eta ordu osagarriak bereiziko dira.

Eskola-jardueratzat hartuko da eskola, 60 minutu baino luzeago ez den aldia, zeinean irakasleak irakaskuntza-eginkizuna gauzatzen baitu azalpenak emanez, taldeko tutoretzak eginez, ahozko zein idatzizko probak eginez edo bere azalpenen osagarri gisa ikasleen ikaste-aldiak kontrolatuz.

DBHn, Batxilergoan, Lanbide Heziketan, Haur Hezkuntzako 2. Zikloan eta Lehen Hezkuntzan, Zuzendaritzak programatutako eta Hezkuntza Administrazioak baimendutako 50-60 minutuko saioak eskola-ordutzat jotzen dira, ondorio guztietarako.

Haur Hezkuntzako 2. Zikloan, irakasleak bere ikastaldeari patioko jardueretan edo jolasetan laguntzen dionean, aldi hori eskola-ordutzat jotzen da.

Jarduera osagarritzat jotzen dira ikastetxean egiten diren irakaskuntzarekin lotutako gainerako jarduerak: hala nola eskolak prestatzea, zuzenketak, ebaluazio-bilerak, programazioa, laborategi edo tailerreko lanak prestatzea, banakako tutoretzak, gurasoekiko bilerak, liburutegiko lana, klaustroetara joatea, saileko edo mintegiko bilerak eta antzekoak, baita ikastetxeko ordutegiaren banaketaren ondorioz eskola-orduen artean geratzen zaizkion orduak, bertan geratu behar badira.

Irakasleen ohiko lan-ordutegiaren barruan ikastetxetik kanpo egindako jarduerak ikastetxeak ezarritako proportzioaren arabera joko dira eskola-ordu eta ordu osagarritzat. Ohiko lanaldia gainditzen duten orduei dagokienez, komenigarria da urteko orduen kopuru osoaren barruan ordu-kopuru bat aurreikustea helburu horretarako lan-egutegia antolatzean, hitzarmenean ezarritako gehieneko ordu-kopurua ez gainditzeko.

Atsedendietan, irakasleak titularraren eskura egongo dira, ikasleak behar bezala zaintzeko.

Lan pertsonaleko ordu osagarritzat jotzen dira irakasleak hautaz eta indibidualki egiten dituenak (ez modu kolektiboan edo taldean), bere lanarekin lotutako jardueretan. Ordu horiek ikastetxeak ezarri beharko ditu, asteko ordutegian. Hiru hilean behin berrikusi ahal izango dira.

Aurrez aurrekoak ez diren ordu osagarritzat joko dira hautaz egin diren eta ikastetxetik kanpoko ordu gisa egin eta aitortu diren orduak.

### **28. artikulua.- Asteko lanaldia.**

1. taldea: Irakasleak:

1. Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak:

Asteko lanaldia urteko lanaldiaren banaketa irregularrean oinarrituta kalkulatu da; asteko gehieneko lanaldia gehienez 32 ordukoa da maisu-maistrentzat; 38koa HTEntzat, eta 39koa laguntzaileentzat. Egin beharreko eginkizun guztiak (koordinazioa, gurasoei arreta ematea, prestakuntza...) sartuta daude adierazitako asteko lanaldian.



--

2019-2020 ikasturtetik aurrera, eta maisu-maistren eta HTEn kasurako, urtean 125 ordu osagarri gordetzen dira koordinazio eta prestakuntzarako. Salbuespen kasuetan, 2019-2020 ikasturterako, koordinazio eta prestakuntzako ordu osagarriak 84 ordu izango dira, eta 2020ko urtarriletik ekainera bitartean aplikatuko dira.

2.- Haur Hezkuntzako 2. Zikloko, Lehen Hezkuntzako eta Hezkuntza Bereziko langileentzat, asteko lanaldia 32 ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera: horietatik, 23 izango dira eskola-orduak, eta gainerakoak, osagarriak.

3.- Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako langileentzat, asteko lanaldia 32 ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera: horietatik, 22 izango dira eskola-orduak, eta gainerakoak, osagarriak.

4.- Batxilergoko eta Lanbide Heziketako langileentzat, asteko lanaldia 32 ordukoa izango da: horietatik, 21 edo 22 izango dira eskola-orduak, eta gainerakoak, osagarriak. 21 eskola-orduko lanaldia lanaldi osotzat joko da.

Irakasleekin hala adostuta, denbora-tarte osagarriak hartuko dira aste arruntetan, ebaluazio-saioetarako. Halaber, irakasleekin hala adostuta, urtean bost larunbat erabili ahal izango dira helburu horretarako, gehienez ere.

5.- Irakaskuntza espezializatuak: Hezkuntza Espezializatuetak eta Helduen Etengabeko Hezkuntzako langileen asteko lanaldia 32 ordukoa izango da: horietatik, 26 izango dira eskola-orduak, eta gainerakoak, osagarriak.

Bi maila ezberdinetan jarduten duten irakasleei, beren lanaldi gehiena ematen duen mailari dagokion gehieneko asteko eskola-lanaldia aplikatuko zaie.

2020-01-01etik aurrera, Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko, Irakaskuntza Espezializatuetak, DBHko, Batxilergoko eta Lanbide Heziketako langileentzat aurrez aurreko 3 ordu osagarri bermatuko dira astero ikastetxean lan pertsonala egiteko. Aurrez aurreko 3 ordu osagarri horiek saio oso batekoak izango dira (50, 55 edo 60 minutuko saioak). Saioak 50 minututik beherakoak badira, saio-kopurua 4koa izango da. Edonola ere, ezingo dira 45 minututik beherako saioak izan.

#### 6.- Hezkuntza-laguntzako espezialistak:

- Hezkuntza-laguntzako espezialistentzat, asteko lanaldia 35 ordukoa izango da, astelehenetik ostiralera. Ordu horietatik, 2020-01-01etik aurrera, ordu eta erdi gehiago hartu ahal izango dute lanaldi osoko langileek eta ordu bete gehiago lanaldi partzialeko langileek.

- Ordu osagarriak saio osoetan esleituko dira, 50, 55 eta 60 minutuko saioen kasuan. Saioak 50 minututik beherakoak badira, 2 saio oso ezarriko dira lanaldi osoan kontratatutako hezkuntza-laguntzako espezialistentzat (ezin izango dira izan 45 minutu baino gutxiago), eta ordu bat, zatitu ezinekoa, lanaldi partzialeko kontratuen kasuan.

- Edonola ere, ikasleentzako arreta zuzenaren dekretuan ezarritako denbora errespetatu behar da, eta denbora osagarria lanaldiaren zabalkundetzat joko da, ikasleentzako arreta zuzen hori bermatzeko.

- Eusko Jaurlaritzaren dekretuan esleitutako orduen eta lanaldiaren araberrako urteko orduen artean urteko lanaldia osatzeko geratzen diren orduak ordu osagarrietan banatuko dira, ikaslerik ez dagoen egunetan, betiere egun osoetan (iraila, ekaina eta uztaila), bai eta eskolako irteeretan, koordinazio-lanetan eta prestakuntzan ere, urteko lanaldia osatu arte.

2. taldea: Irakasle ez diren langileak:

1.- Irakasle ez diren langile tituludunak: goi-mailako tituludunak eta erdi-mailako tituludunak: asteko 34 ordu, astelehenetik ostiralera banatuta.

2.- Irakasle ez diren beste langile tituludun batzuk: asteko 35 ordu, astelehenetik ostiralera banatuta.

3.- Administrazio eta zerbitzuetako langileak: Asteko 40 ordu, astelehenetik ostiralera banatuta. Asteko lanaldia urteko lanaldiko banaketa irregularrean oinarrituta kalkulatu da; asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa da.

Administrazio eta zerbitzuetako langileen kasuan, lanorduak astean zehar banatuko dira, ikastetxearen beharren arabera; betiere, eguneko lanaldia 8 orduetik gorakoa izan gabe. Laneko arrazoiak tarteko larunbat eta igandeetako edo jai- eta opor-egunetako atsedena ezin izaten bada egun horietan baliatu, beste egun batzuetan baliatuko dira atsedeen horiek, proportzio berean. Betiere, lanaldi bat amaitzen denetik eta hurrengo hasten den arte, 12 orduko tartea utzi behar da, gutxienez.

**29. artikulua.- Beste zenbait kategoria funtzionalen asteko lanaldia.**

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru edo saileko buru kategoriak dituzten irakasleen kasuan, 210 ordu gehiago izango dituzte (26. artikuluan aurreikusitakoaren arabera) haien hezkuntza-motaren lanaldiari dagozkionez gainera, ikastetxean berariazko eginkizun horiek bete ditzaten. Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru eta saileko buru eginkizunetan hastea borondatezkoa izango da langileentzat.

Koordinatzaile eta tutore eginkizunak haiek betetzen dituzten irakasleei dagozkien hezkuntza-motarako ezarritako ordutegiaren barruan egin ahal izango dira.

Ikastetxearen titularraren eskariz irakasle bati esleitzen bazaio mintegiko buru edo zikloko edo arloko koordinatzaile eginkizunak betetzea, eta eginkizun horiek ekartzen badute haren ohiko lanaldiaz gaineko dedikazioa, saileko buruei aplikatzen zaizkien irizpide berekin balioetsiko da.

Betiere, aldeztatik jakinaraziko zaio langileari eginkizun horretako izendatua dela.

**30. artikulua.- Beste maila batean lan egitea. Ordainsariak.**

Hezkuntza-maila ezberdinetan lan egiten duten langileen ordainsariak maila bakoitzean lan egiten duen ordu-kopuruaren proportzioan ezarriko dira.

**31. artikulua.- Zentroan bizi direnentzako lanaldia.**

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

**32. artikulua.- Aparteko orduak.**

Aparteko ordutzat joko dira hitzarmen kolektibo honetan ezarritako lanaldi arrunta gainditzen duten horiek. Aparteko orduetan lan egiteko ekimena ikastetxearen titularrari dagokio, eta langileek askatasunez erabaki dezakete onartu ala ez, unean-uneko indarreko legeriaren arabera.

Asteko legezko gehieneko lanaldia gainditzen duten, baina urteko lanaldia gainditzen ez duten lanorduak, ez dira apartekotzat joko, betiere, eguneko bederatzi orduetik gorakoak ez badira, eta lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean 12 ordu edo gehiago igarotzen badira.

Aparteko orduak atsedeen-ordu kopuru berarekin konpentsatuko dira.

**33. artikulua.- Gaueko lana.**

22:00etatik 06:00etara bitartean egindako orduak gauekotzat joko dira. Ordu horien ordainsaria hitzarmenean ezarritakoaren % 25 gehiago izango da, salbu eta soldata ezartzean kontuan hartua bada lana gauekoa izango dela berez dituen ezaugarrien ondorioz.

20

### **34. artikulua.- Jantokia zaintzea**

Edozein lanaldi dutela ere, bazkarietan edo haren ondorioz sortutako atsedenaldira direla-eta ikasleak zaintzea esleitu zaien eta onartu duten irakasleek (Hitzarmeneko 12. artikuluko 1. taldean sartzen direnek) mantenurako eskubidea izango dute jarduera horretan emandako denboraz.

Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileentzat jantokia doakoa izango da beti, baldin eta beren lanorduak jantokiko ordutegietan sartzen badira.

## **II. KAPITULUA**

### **OPORRAK**

### **35. artikulua.- Oporrak.**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak eskubidea izango dute hilabete jarraitu bateko opor ordainduak izateko udan, zerbitzu aktiboko urte bakoitzean.

Irakasleei dagokienez, ikastetxearen titularraren eta langileen ordezkarien artean, bi aukera hauetako bat adostuko dute, ikastetxearen antolaketaren arabera:

- Oporraldiari lotutako beste 15 atsedeen-egun jarraitu izatea irakasle guztiak.
- Oporraldiari lotutako beste atsedeen-hilabete jarraitu izatea irakasleen % 50ek.

Ikastetxeko titularraren eta langileen arteko akordio espresuaren kasuan baino ezin izango da data horietatik kanpo baliatu atsedenaldira.

Irakasle ez diren langileek eskubidea izango dute oporraldiarekin lotutako beste 15 atsedeen-egun jarraitu hartzeko, eta beste lau lanegun urtean; horiek ikastetxearen titularraren eta interesdunaren artean adostuta zehaztuko dituzte.

### **36. artikulua.- Gabonak eta Aste Santua.**

Irakasleek eskubidea izango dute Aste Santuan eta Gabonetan eskola-egutegi ofizialean ikasleentzat ezartzen den oporraldi berbera izateko.

Hala ere, Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileek eskubidea izango dute laneguntzat joko diren 10 eguneko oporraldira izateko, Gabonetan, Aste Santuan eta udan banatuta. 2020-01-01etik aurrera, 8 egun naturaleko oporraldira hartuko da Aste Santuan eta 9 egun naturalekoa Gabonetan. Azken egun horiek, salbuespen kasuetan, 2019ko Gabonetatik aurrera hartuko dira.

Irakasle ez diren langileek eskubidea izango dute 7 egun naturaleko oporraldira izateko Aste Santuan, eta 9 egun naturalekoa, Gabonetan; era jarraituan, bata zein bestea. Ikastetxeek, dena den, txandak antola ditzakete langile horien artean, beren zerbitzuak mantentzeko.

### **37. artikulua.- Eskola-oporretako lanaldi jarraitua.**

Administrazioko eta zerbitzu orokorretako langileek, eskola-oporretako eskola-egunak ez diren egunetan, eguneko 6 orduko lanaldi jarraitua egingo dute, eta txandak antolatu ahal izango dira, zerbitzuei erantzuteko.

Uztailean eta abuztuan, langile horiek 48 orduko atsedenaldira jarraitua izango dute astean.

### **38. artikulua.- Lanaldi jarraitua barnetegietan.**

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

### **39. artikulua.- Lana uzten duten langileen oporrak.**

Urtean barrena lanari uzten dion langileak dagokion heineko oporraldira hartzeko eskubidea edukiko du, urte hartan lanean egindako denboraren arabera.

#### **40. artikulua.- Irakasleen uztailleko eta abuztuko lanaldia.**

Uztailen edo abuztuan, Haur Hezkuntzako 2. Zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko, Batxilergoko, eta Lanbide Heziketako irakasleek gehienez 21 orduko lanaldia izango dute astean.

### **III. KAPITULUA**

#### **GAIXOTASUNA, ORDEZKAPENAK, ETENALDIAK ETA BAIMENAK**

#### **41. artikulua.- Aldi baterako ezintasuna.**

Lanerako ezintasuneko egoeran dauden langileek, lehenengo 3 hilabeteetan, beren soldata-ordainsariaren % 100 betetzeko behar den osagarria jasoko dute, aparteko pagei eta baja-aldian gertatutako soldata-igoerei dagokien zatia barne. Ezintasunak iraunez gero, antzintasuneko hirurteko bakoitzeko beste hilabete batez ordainduko zaie osagarria, baldintza beretan.

#### **42. artikulua.- Ordezkapenak.**

2020-01-01etik aurrera, irakasleek (Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileek barne) eta Hezkuntza-laguntzako espezialistek aldi baterako ezintasunen zioz baja hartzen badute:

- ezusteko bajen ondoriozko ordezkapenak bajaren hirugarren egunetik aurrera egingo dira.

- hiru egunetik gorako bajak aurreikusten badira, lehen egunetik aurrera ordezkatuko dira. Haur Hezkuntzaren eta Lehen Hezkuntzako Lehen Zikloaren kasuak izango dira salbuespen, aurreikusitako baja guztietan lehen egunetik aurrera egingo baitira ordezkapenak.

#### **43. artikulua.- Lan-kontratua etetea lanpostua erreserbatuta.**

Lan-kontratua etetea kasuak unean uneko lan-arloko legeria orokorrean ezarritakoaren arabera eta artikulua honen bukaeran jasotako berezitasunekin arautuko dira.

Informazio gisa, Langileen Estatutuaren 48. artikulua gaur egungo idazketak hau ezartzen du:

«Langileen Estatutuaren 48. artikulua:

1. *Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura bihurtzeko eskubidea izango du langileak, 45.1 artikuluan aipatutako kasu guztietan, a) eta b) letretan adierazitakoa salbuespen dela, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.*

2. *Langilearen aldi baterako ezintasuneko kasuetan, bai ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoa aitortu diotelako, bai edozein lanetarako ezintasun iraunkor absolutu edo baliaezintasun handia aitortu diotelako, langileari ezintasun iraunkorra aitortuta aldi baterako ezgaitasun-egoera azkentzen zaionean, lan-harremanak etenda jarraituko du, eta bi urtez gordeko zaio lanpostua, ezintasun iraunkorra aitortzen duen erabakiaren egunetik kontatzen hasita, baldin eta, kalifikazioa egin duen organoaren iritziz, langilearen ezgaitasun-egoera berriro aztertu beharko bada, beren egoera hobetzeagatik agian bere lanpostura bihurtzeko moduan izango delako.*

3. *Ordezkaritzako kargu publikoren bat edo sindikatuetako funtzioak egiteko denboran, bai probintzia mailakoak zein goragokoak, horiek guztiok betetzeko denboran, bada, kontratua etenda egon den kasuetan, hogeita hamar eguneko epean itzuli beharko da lanera langilea, zerbitzua, kargua edo funtzioa amaitzen denetik kontatzen hasita.*

4. *Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurraren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.*

*Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilaren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.*

Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoirengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitale-altaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez eteteak.

Haurra garaiz aurretik eta pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela-eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua etetea baimen-aldia luzatu egingo da jaioberria ospitalean dagoen bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendaldiko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen bada.

Adingabea zaintzeko asmoz guraso bakoitzak eginiko kontratu-etenaldia, erditzearen osteko lehen sei asteak igarotakoan, beraiek nahi bezala banatu ahal izango da, astekako aldietan (metatuta edo etenaldiak hartu daiteke), eta erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik aurrera hartu ahal da, semeak edo alabak hamabi hilabete egin arte. Hala ere, ama biologikoak erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago ere har dezake baimena. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Erditu osteko lehenengo sei asteak iragan ondoren, lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da lan-kontratua etetea, aldez aurretik enpresa eta langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzekin, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute, enpresako zuzendaritzak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

5. Adopzio, adopzioarako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Haur berak ez du langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Astebeteko aldi bakoitza hartzeko edo, hala badagokio, asteak metatuta hartzeko, horren berri eman behar zaio enpresari, gutxienez hamabost egun lehenago. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langileak ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, adopzioaren ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke atal honetan kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia.

Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da hori, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzioarako zaintzaileari edo harreragileari.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzekin, hala badagokio. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, enpresak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

6. Jaiotza, adopzio, adopzioarako zaintza edo harrerako semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, 4. eta 5. zenbakietan aipatzen den kontratu-etenaldia beste bi astez luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bat.

Luzapen bera aplikatuko da jaiotza, adopzio, adopziorako zaintza edo harrera anizkoitzetan, lehenengoa ez beste seme edo alaba bakoitzeko.

7. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitzaro naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (azaroaren 8ko 31/1995 Legeak) 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, erditzearen ondoriozko kontratu-etetea hastean edo bularra hartzen duen umeak bederatzir hilabete betetzean amaituko da kontratuaren etetea, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

8. Langileen Estatutuaren 45.1.n) artikuluan jasotako kasuan, etenaldiak hasieran sei hilabetetik gorakoa ez den iraupena izango du, salbu eta babes judizialaren jardunetatik ondorioztatzen bada kontratuak etenda jarraitu behar duela, biktima babesteko eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

9. Kontratua eten bitartean langileek izan zitzaketan lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte, betiere 4-8 bitarteko zenbakietan aipatu diren kasuetan.»

Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 6. zenbakiak gradualki joango dira aplikatzen Langileen Estatutuaren hamahirugarren xedapen iragankorrean jasotako arauei jarraituz; hona hemen haren testua, informazio gisa:

**«Hamahirugarren xedapen iragankorra. 48. artikulua pixkanaka aplikatzea, martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa).**

1. Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuaren arabera, 48. artikuluko 4., 5. eta 6. zenbakiak mailaka aplikatuko dira (6/2019 Errege Lege Dekretua, enplegu eta okupazioaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa), erregela hauen arabera:

a) Jaiotza kasuan, ama biologikoak osorik baliatuko ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan araututako etenaldiak, lege dekretua indarrean jartzen denetik.

b) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak zortzi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo bi asteak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian.

Ama biologikoak lau astera arteko aldia laga diezaioke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4. artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako sei asteak.

c) Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua indarrean jartzen denetik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, lanaldi osokoak, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei asteek gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamabi aste har ditzakete, etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5. artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamabi aste horietatik, eta hamabi aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa bererako lan egiten badute, enpresak borondatezko hamabi aste horiek aldi berean baliatzeko aukera muga dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

d) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, jaiotza kasuan, beste gurasoak hamabi asteko etenaldi osoa izango du, eta lehenengo laurak etenik gabe hartu beharko ditu, erditzea gertatu eta jarraian. Ama biologikoak bi astera arteko aldia laga diezaioke beste gurasoari, nahitaezkoa ez duen etenalditik. Beste gurasoak 48.4. artikuluan xedatutakoaren arabera baliatu behar du bai aldi hori, bai gainerako zortzi asteak.



e) 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, guraso bakoitzak sei asteko etenaldia izango du, lanaldi osoan, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta jarraian. Nahitaez hartu beharreko sei astez gainera, gurasoek, nahi izanez gero, hamasei aste har ditzakete guztira: etenik gabe hartu beharko dituzte, adopzioa eratzen duen ebazpen judizialaren edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren ondorengo hamabi hilabeteen barruan, 48.5. artikuluan ezarritakoaren arabera. Gurasoetako batek gehienez hamar aste har ditzake borondatezko hamasei aste horietatik, eta hamasei aste horietatik geratzen dena beste gurasoaren esku geratuko da. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek enpresa berarentzat lan egiten badute, enpresak borondatezko hamasei aste horiek aldi berean hartzeko aukera mugatu dezake, arrazoi funtsatuak eta objektiboak badaude, idatziz behar bezala arrazoituta.

f) 2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, guraso bakoitzak lan-kontratuaren etenaldi bera izango du, horietako bakoitzarentzat sei asteko nahitaezko baimena barne, eta martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuan xedatutako erregulazio berria osorik aplikatuko da.

2. Harik eta bi gurasoen etenaldia parekatu arte, eta mailakako aplikazioaren aldi, berezitasun hauekin aplikatuko da sistema berria:

a) Ama biologikoa hiltzen bada –lanean ari zen ala ez kontuan hartu gabe–, beste gurasoak 48.4. artikulua arabera ama biologikoarentzat aurreikusitako 16 asteko etenaldi osorako eskubidea izango du.

b) Jaiotza kasuan, beste gurasoak hasieran ama biologikoak lagatuko etenaldia baliatzen jarrai dezake, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon lanera itzultzeko aurreikusita duen unean.

c) Baldin eta gurasoetako batek, bere jarduera profesionala erregulatzen duten arauak direla-eta, ez badu eskubiderik prestazioak jasotzeko eskubidearekin jarduera profesionala eteteko, beste gurasoak bere lan-kontratua 16 astez eteteko eskubidea izango du, eta ez zaio aplikatuko erregimen iragankorraren inolako mugarik.

d) Adopzio, adopzio-helburuko zaintza eta harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluekin bat etorritik, bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia, zeina aldi berean edo elkarren segidan baliatu baitezakete, aldi berean baliatzeari buruz aldi iragankorreko urte bakoitzerako ezarrita dauden mugen barruan. Atal horietan aipatzen diren aldiak lanaldi osoan edo lanaldi partzialan baliatu daitezke, enpresaburuek eta eraginpeko langileek alde aurretik adostuta, erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan.»

25

Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. eta 5. zenbakietan jasotako lan-kontratuaren etenaldia, gurasoetako batentzako baimen ordainduko astebetetz luzatuko da, hitzarmen honetako hobekuntza gisa; baimena lanaldi osoan baliatu beharko da, kontratu-etenaldia amaitu eta berehala.

#### **44. artikulua.- Ordaindutako baimenak.**

Lanetik joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela, alde aurretik jakinarazten badu eta justifikatzen badu, arrazoi hauetako bat eta denbora jakin honetarako:

- a) Langilea ezkontzen bada: hamabost egun natural.
- b) Odol- nahiz ezkontza- nahiz bizikidetzahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideren baten heriotzaren, istripuaren, gaixotasun larriaren, ospitaleratzearen edo ospitaleratu gabe etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoaren kasuetan: 3 egun gehienez ere, gertaera jazo aurreko edo ondorengo 24 orduetatik aurrera, aldeek bestela adostu ezean. Bizikidetzaren kasuan, horren ziurtagiria aurkeztu beharko da. Odol-ahaidetasuneko lehen mailako senideren bat hilez gero: bost egun. Arrazoi horiek direla eta, langileak lurralde historikotik kanpo joan behar badu, epea bi egunez luzatuko da.
- c) Medikuko-kontsultetara joateko lizentziak. Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berean badira, lizentzia gutxienezko ezinbesteko denborarako izango da. Betiere, dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko da.

- d) Gaixotasunen bat dela eta, lehen mailako senideei medikuarenera laguntzeko: urteko 15 ordu, gehienez. Betiere, egiaztagiria aurkeztu beharko da.
- e) Haurdun dauden langileek lanera ez etortzeko baimena izango dute jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko ikastaroak egitera joateko behar den denboraz; aldeztuak jakinarazi beharko diote enpresaburuari, eta justifikatu behar dute lanaldiaren barnean egin behar dela.
- f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.
- g) Odol-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senideren baten ezkontzagatik: egun bat.
- h) Ezinbesteko betebeharrak publiko eta pertsonaletarako baimena. Betebeharrak horiek betetzeko behar den beste denborarako lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere, betebeharrak hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.
- i) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkari-taldeen baten betebeharrak, legearen eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzen arabera.
- j) 2020-01-01etik aurrera, Administrazio eta Zerbitzuetako langileek eta Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileek (irakaslea, HTE eta laguntzaileak) 2 egun edukiko dituzte urtean libre hartzeko, ikastetxeko zuzendaritzarekin koordinatu eta baimena lortu ondoren. Urtebetetik behar den iraupena edo indarraldia duten kontratuetan, libre hartzeko 2 egun horiek kontratuaren iraupenaren edo indarraldiaren proportzioan aplikatuko dira. Hala badagokio, orduen araberrako hainbanaketa egingo da.

**45. artikulua.- Ordaindu gabeko baimenak.**

Langile guztiek urtean gehienez ere soldatarik gabeko 15 eguneko baimena eskatu ahal izango dute, eta eman egin beharko zaie, baldin eta gutxienez 5 egun lehenago aurreabisua ematen badute, eta langileen % 5 baino gehiago ez bada baimen-mota hori baliatzen ari.

**46. artikulua.- Bularra ematea, lanaldia murriztea eta egokitzea.**

Lanaldia murriztearen eta egokitzaren kasuak unean uneko lan-legeria orokorrak ezarritakoari jarraituz arautuko dira, hurrengo paragrafoan jasotako espezialitatearekin.

Edoskitzearen ziozko baimena (Langileen Estatutuaren 37.4. artikuluan jasotakoa) erabiltzen duen gurasoak, baimen horren ordeztu bi asteko lizentzia ordaindua hartu ahal izango du. Denbora hori Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. eta 5. zenbakietan ezarritako etenaldiaren jarraian hartu beharko da, edo, hala badagokio, Hitzarmeneko 43. artikuluan azken paragrafoan ezarritako baimen ordainduko aste osagarriaren ondoren.

Informazio gisa, hona hemen Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4.etik 7.era bitarteko zenbakien eta 34.8. artikuluan gaur egungo idazketa:

*«Langileen Estatutuaren 37. artikulua:*

.....

*4. Jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuetan, 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, langileek lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan bana dezaketela, bularreko haurra zaintzeko, harik eta haurrak bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da jaiotza, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.*

*Eskubide hori baliatzen duenak, nahi izanez gero, ordu erdiko lanaldi-murrizketarekin ordeztu dezake eskubide hori, helburu berarekin, edo lanaldi osoetan metatu, negoziazio kolektiboan edo, hala badagokio, enpresarekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera, betiere negoziazio kolektiboan ezarritakoa betez.*

*Atal honetan jasotako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu kausatzaile beragatik baliatzen badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu egin dezake langileok eskubide hori aldi berean baliatzea, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren funtzionamenduan oinarrituta; idatziz eman beharko du horren berri.*

*Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo harreragileek iraupen eta erregimen berean baliatzen badute eskubidea, denbora hori edoskitzaileak hamabi hilabete bete arte luza daiteke, eta soldata proportzioan murriztuko da umeak bederatzi hilabete betetzen dituenetik aurrera.*



5. Langileek ordubetez lana uzteko eskubidea izango dute, haurra garaia baino lehen jaiotzen bada edo, edozein arrazoi dela-eta, erditu ondoren ospitaleratuta segitu behar badu. Lanaldia murrizteko eskubidea ere izango dute, gehienez ere bi orduz, soldata proportzio berean gutxituta. Baimen hau baliatzeko, 7. apartatuan ezarritakoa bete behar da.

6. Legezko zaintza dela bide, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea edota, ordaindutako jarduerarik egiten ez duen desgaitasuna duen pertsona, zuzenean zaintzeko ardura duen pertsonak eskubidea izango du eguneroko lanaldia murrizteko, baina, halakoetan, soldata ere modu proportzionalan gutxituko da; lanaldia gutxienez lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuak dituzten gordetzailleek edo hartzaile iraunkorrek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumor gaitza, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu eta, horren ondorioz, ospitalean egon behar badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharrarekin. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak hemezortzi urte bete arte. Hitzarmen kolektibo bidez, lanaldi-murrizketa hori lanaldi osotan metatu ahal izateko baldintzak eta kasuak ezarri ahal izango dira.

Langile guztiek dute zenbaki honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea, gizon zein emakume. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide bera baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

7. Langileari dagokio ordutegia zehaztea eta baimenak eta lanaldi-murrizketak erabakitzea (4., 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitakoak), bere lanaldi arruntaren barruan. Hala ere, hitzarmen kolektiboetan 6. apartatuan aipatutako lanaldi-murrizketaren ordutegia zehazteko irizpideak ezar daitezke, kontuan hartuta langilearen bizitza pertsonala, familiarra eta laborala kontziliatzeko eskubideak eta enpresen ekoizpen-eta antolaketa-beharrak. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak enpresaburuari hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio, edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehazten den aurrerapenarekin, bularreko haurren zaintza-baimena edo lanaldi-murrizketa zer egunetan hasi eta bukatuko den zehaztuta.

Enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak —4., 5. eta 6. apartatuetan aurreikusitako ordutegia zehazteari eta baimenaldiak erabakitzeari buruzkoak— lan-arloko jurisdikzioak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

8. Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktima diren langileek eskubidea edukiko dute lanaldi-murrizketa aplikatzeko, ondo babestuta egon edo gizarte-laguntza osoa jaso ahal izateko (soldata horren proportzioan gutxituko da), edo beren lanaldia berrantolatzeke: lan-ordutegia egokitu, lan-ordutegi maguan aritu edo enpresan lanaldia antolatzeke erabiltzen diren beste modu batzuk.

Eskubide horiek erabiltzeko baldintzak hitzarmen kolektiboetan zehaztuko dira, edo enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioetan, edo enpresaren eta ukitutako langileen arteko akordioetan. Hitzarmen kolektiboetan edo akordioetan eskubideak erabiltzeko baldintzei buruz ezer xedatu ez bada, aurreko paragrafoan zehaztutako arauak aplikatuko dira, desadostasunak konpontzeari buruzkoak barne.»

«Langileen Estatutuaren 34. artikulua:

.....

8. Langileek eskubidea dute egokitzapenak eskatzeko lanaldiaren iraupenean eta banaketan, lanaldiaren antolamenduan eta prestazio moduan, urrutiko lana egitea barne, bizitza familiarra eta laborala kontziliatzeko duten eskubidea gauzatzeko. Egokitzapen horiek arrazoizkoak eta proportzionatuak izan beharko dira, langilearen beharrekiko eta enpresaren antolamendu- edo ekoizpen-beharrekiko.

Seme-alabarik izanez gero, langileek seme-alabek hamabi urte bete arte dute eskaera hori egiteko eskubidea.

Negoiazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak, zeinak sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako diskriminaziorik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemetara egokituko baitira. Halakorik ezean, enpresak, lanaldia egokitzeko eskaeraren aurrean, negoziazio-prozesu bat irekiko du langilearekin, gehienez ere hogeita hamar egunez. Epe hori amaitutakoan, enpresak, idatziz, eskaera onartzen duela jakinaraziko du, proposamen alternatibo bat proposatuko du langilearen kontziliazio-premiak asetzeko, edo, bestela, uko egiten diola adieraziko. Azken kasu horretan, erabakia hartzeko zer arrazoi objektibotan oinarritu den adieraziko da.

Langileak aurreko lanaldira edo kontratu-modalitatera itzultzeko eskatzeko eskubidea izango du adostutako aldia amaitu ondoren edo inguruabarrak aldatu izanak hala justifikatzen duenean, aurreikusitako aldia igaro ez bada ere.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoak ez die kalterik egingo 37. artikuluan ezarritakoaren arabera langileak eskubidez dituen baimenei.

Enpresako zuzendaritzaren eta langilearen artean sortzen diren desadostasunak lan-arloko jurisdikzioak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.»

## IV. KAPITULUA

### ESZEDENTZIAK

28

#### **47. artikulua.- Nahitaezko eszedentzia.**

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta hari dagokion antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta honako kasu hauetan gertatuko da, betiere, aldez aurretik ikastetxeari idatziz jakinarazita:

- a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo aukeratu badute langilea.
- b) Eginkizun sindikalak baliatzeko, probintzian edo eremu zabalagoan, betiere langilearen sindikatuak legezko ordezkagarritasun nahikoa badu gizarte-ekimeneko irakaskuntzaren sektorean.

Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak gehienez 30 egun naturaleko epean hasi beharko du berriz lanean bere eszedentzia eragin zuen zerbitzua, kargua edo eginkizuna utzi ondoren, aurreko b) letran adierazitako egoeran izan ezik, horretan 2 hilabetekoa izango baita lanera itzultzeko gehieneko epea.

#### **48. artikulua.- Senideren bat zaintzeko eszedentzia.**

Gehienez ere bi urteko eszedentzia-aldirako eskubidea izango du langileak senitarteko bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena) zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo baliaezintasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordaindutako jarduerarik gauzatzen ez badu.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, antzintasunerako zenbatuko da langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia. Lehenengo urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo -kategoria bereko lanpostu bat gordeko zaio.

#### **49. artikulua.- Borondatezko eszedentzia, lanpostua erreserbatu gabe**

Langileen Estatutuaren 46.2. artikuluan ezarritakoaren arabera, ikastetxean gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Pertsona berak eskubide hori berriro erabiliko badu, lau urte igaro behar dira aurreko borondatezko eszedentziaren amaieratik.

 OHARRAK

Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea borondatezko eszedentzian dagoen langileari gordeko zaio soilik.

#### **50. artikulua.- Borondatezko eszedentzia, lanpostua erreserbatuta.**

Ikastetxean gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen eta aurreko lau urteetan borondatezko eszedentziarik hartu ez duen langileak eskubidea dauka ikasturte osoko borondatezko eszedentziarako aukera aitor dakion, gutxienez ikasturte baterako eta gehienez bosterako.

Lehenengo bi urteetan, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du; horretarako, ikastetxeari jakinarazi beharko dio lanera itzultzeko erabakia hiru hilabete lehenago, gutxienez.

Bi ikasturteko epe hori iragan ondoren, eszedentzian dagoen langileak lehentasun-eskubidea baino ez du izango enpresan dauden edo egon litezkeen kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetan berriz ere sartzeko.

Eszedentzia hori idatziz eskatu beharko dute gutxienez bi hilabeteko aurrerapenarekin, ezinezkoa izan dela egoki justifikatuta dagoenean izan ezik.

Ikasturtea hasten denetik baliatuko da eszedentzia hori, ikastetxearen titularrarekin hura aurreratzea adostu ezean.

Lanpostua gordetzeko eskubidea duten eta eszedentzian dauden langileak gainerako langileen ondorio berdinen eraginpean daude plantilla-murrizketarik egonez gero.

#### **51. artikulua.- Ikasturte bateko eszedentzia.**

Enpresan jarraian bost urte baino gehiago lanean aritu diren langileek ikasturte bateko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hala eskatzen badute, beren lanbide-hobekuntzarekin zerikusia duten jarduerak egiteko.

Eszedentzia-mota hau baliatzen dutenek lanpostuan automatikoki berriz hasteko eskubidea izango dute, eta antzinatasuna zenbatuko zaie; betiere, denbora horretan zehar egin duten jarduera behar bezala frogatzeko bidea izan beharko dute.

29

Enpresaren eskola-urtea amaitzean (abuztuaren 31n) hasiko da eszedentzia hori.

#### **52. artikulua.- Seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia.**

Langileek eskubidea izango dute hiru urtera arteko eszedentzia-aldia hartzeko, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, haiek jaiotza, adopzio, harrera iraunkor zein adopziorako harrera bidezkoak izan. Eszedentzia-mota hau amatasun-lizentzia amaitu ondoren hartzekoa da, lizentzia horren barruan hartuta bularra emateko lanaldi-murrizketaren ordeko ordaindutako bi asteak. Ondorengo seme edo alabetariko bakoitzak beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea sorraraziko du; eszedentzia horrek amaiera emango dio langilea baliatzen ari den beste eszedentziari, hala bada kasua. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian langileak ematen duen aldia antzinatasun-ondoretarako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanpostua gordetzeko ez ezik, lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko ere, eta horietara deitu beharko dio enpresaburuak.

Seme edo alaba bakoitza zaintzeko eszedentzia-aldia ikasturtea amaitu arte luzatzea erabaki dezakete hura baliatzen ari diren langileek.

#### **53. artikulua.- Ikastaroak egiteko urtebetetik beherako eszedentzia.**

Langileari urtebetetik beherako borondatezko eszedentzia ematen bazaio eta haren espezialitate-arloko hobekuntza-ikastaroetarako, ikasketa-bidaietarako edo beketarako bada (betiere, hori behar bezala justifikatuta ikastetxearen titularrari), eszedentzia-aldi horretako antzinatasuna kontuan hartuko zaio, eta bere lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea izango du (7 eguneko gehieneko epea izango du horretarako). Lanera itzultzean, egindako jarduera egiaztatzeko agiriak aurkeztu beharko ditu.

#### **54. artikulua.- Lanean berriz hastea eszedentziaren ondoren.**

Nahitaezko eszedentzia eta kapitulu honetan zehaztutako eszedentzia bereziak baliatu dituztenak, eszedentzia-aldia amaitu eta ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, behin betiko baja izango dira ikastetxean.

### **V. KAPITULUA**

#### **EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA- ETA BIRZIKLATZE-IKASTAROAK**

#### **55. artikulua.- Hobekuntza-ikastaroak.**

Hobekuntza-ikastaroetarako baimenak ordainsaria jasotzeko eskubidea dakar, betiere, ikastetxearen titularrak onetsi badu. Langilea beka bat baliatzen ari bada, ikastetxearen titularrak bekaren balioaren eta langilearen soldataren arteko aldea baino ez du ordainduko.

Hobetzeko ikastaroak egiteko eskatzaileen kopurua langile guztien % 5 baino handiagoa bada eta ikasleen oporraldi-garaia ez bada, ikastetxearen titularrak baimenak emateko modu egokia ezarri ahal izango du ikastetxearen beharren, antzinasun-merezimenduen eta interesdunek baimen-mota hori eskatu gabe igarotako denboraldiaren arabera.

Ikastaroa ikasturtearen barruan lanorduetatik kanpo egitekoa bada, urteko lanalditik deskontatu ahal izango dira ordu horiek, hala adosten bada ikastetxearen titularrarekin.

Ikastetxeak nahitaez aukera eman behar die langileei IRALERen ikastaroak izapidetzeko/eskatzeko, eta eman beharko ditu ikastaro horietan parte hartzeko behar diren baimenak, baita administrazioak % 100ean finantzatzen dituen ikastaroetan (prestakuntza- zein ordezkatzeko-gastuak barne) parte hartzekoak ere, betiere, irakasleen % 5ek baino gehiagok ez badute parte hartzen horietan.

Enpresaburuek konpromisoa hartzen dute Eusko Jaurlaritzari helarazteko Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak eta Hezkuntza Laguntzako espezialistak IRALERen ikastaroetan sartzeko aukera.

#### **56. artikulua.- Azterketak egiteko lizentziak.**

Ikastetxeak lanbide-titulu bat lortzeko ikasketak egiten ari diren langileak bere zerbitzuan baditu, deialdi ofizialeko azterketetara joateko behar dituzten lizentzia guztiak emango dizkie, ordainsarian eraginik izan gabe; betiere, interesdunek justifikatu behar dute, aldez aurretik, ikasketa horien matrikula egina dutela, bai eta azterketetara joan direla ere. Lizentzien iraupena egun batekoa izango da azterketa bakoitzerako, eta hiru egun naturalekoa izan daiteke 150 kilometrotik gorako bidea egin behar izanez gero.

#### **57. artikulua.- Hobekuntza-ikastaroak egiteko baimenak.**

Hobekuntza- edo birziklatze-ikastaroak edo beste titulu batzuk lortzeko ikastaroak egitea ikastetxearen titularrak proposatzen badu edo langileek horretarako egindako proposamena onartzen badu, ikastaroak egingo dituzten langileek behar duten denbora izango dute ikastaroak egitera joateko, eskubidea izango dute dagokien soldata osorik jasotzeko, eta ikastaroak eragindako gastuak ordainduko zaizkie (joan-etorriak, egonaldia, otorduetarako dieta eta matrikula).

Beste titulu batzuk lortzeko ikastaroak badira, ikastetxe bakoitzean konpromiso bat ezarri ahal izango da, aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzea lortzeko langileak horretan gutxieneko denbora-tarte batez jarraitzeko konpromisoarekin.

30

**IV. TITULUA**  
**ORDAINSARIAK**  
**I. KAPITULUA**  
**XEDAPEN OROKORRAK**

**58. artikulua.- Ordaintzeko modua.**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren eraginpeko langileen ordainsariak soldata-tauletan eta hitzarmenaren artikuluetan ezarrita daude.

Soldata hilabetea amaitutakoan ordainduko da, hurrengo hilabeteko lehenengo bost egunetan, lanaldiaren barruan. Dirua, txekea, bankuko taloia edo transferentzia erabili ahalko da ordainketa egiteko. Ordaintzeko beste modalitate batzuk itundu ahal izango dira. Banku-transferentzien kasuan, langileak adierazi behar du zer bankutan sartu behar den dirua.

**59. artikulua.- Goragoko maila bateko eginkizunengatiko aldi baterako plusa.**

Langileari bere lanbide-kategoriari dagokion mailatik goragoko eginkizunik eginarazten baldin badiote aldi baterako (betiere, arrazoiak emanda), eginkizun horri dagokion lansaria jasoko du, horretan ari den bitartean.

**60. artikulua.- Goragoko maila bateko eginkizunengatiko kategorialdaketa.**

Langileek, aitortua dutena baino goragoko kategorial bateko eginkizunak urtean 6 hilabetetik gora edo bi urtean 8 hilabetetik gora betetzen baditu, eskubidea du kategorial horretara aldatzeko eta hari dagozkion ordainsariak jasotzeko, betiere, horretarako behar den titulazioa badu.

**61. artikulua.- Hilabeteko aurrerakinak.**

Hitzarmen honen eraginpeko langile finkoek ikastetxean gutxienez urtebetez jardun badute, eskubidea izango dute hileko aurrerakinak jasotzeko, horren beharra daukatela justifikatuta. Aurrerakin horiek ez dira hileko soldataren zenbatekoaren % 90etik gorakoak izango.

Langileen % 30ek edo gehiagok eskubide hori baliatu badute, ikastetxeak uko egin ahal izango dio aurrerakina emateari.

**62. artikulua. Ordainsariak.**

Soldata-tauletan, I. eranskin gisa atxiki diren horietan, kategorial profesional desberdinetako ordainsariak agertzen dira Hitzarmen Kolektiboaren indarraldiko urte bakoitzerako.

Taula horietan jasotako soldata-igoerak honako hauek dira:

2017. urtean: % 1.

2018. urtean: % 1,60 (KPI 2017 EAE+ % 0,5).

2019. urtean: % 3,00 (KPI 2018 EAE+ % 2,0).

2020. urtean: % 3,20 (KPI 2019 EAE+ % 2,0).

Aldeek berriaz adosten dute 2021. urteko soldata-aulak negoziatuko dituztela.

2017, 2018 eta 2019ko soldaten atzerapenak gehienez ere 2020-12-31n ordaindu beharko dituzte ikastetxeek.

### **63. artikulua.- Atzerriko ikastetxeetako lana.**

Euskal Autonomia Erkidegoan kokaturik dauden irakaskuntza arautuko espainiar ez diren ikastetxeetan diharduten langile espainiarren lansariak, ez dira, langileen kategoria berean, ikastetxe horren nazionalitate bereko langileei dagozkien lansariak baino txikiagoak izango, ez eta hitzarmen honetan adierazita daudenak baino txikiagoak ere.

## **II. KAPITULUA**

### **SOLDATA-OSAGARRIAK**

### **64. artikulua.- Gobernu-kargudunen aldi baterako osagarria.**

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru, saileko buru, mintegiko buru, zikloko koordinatzaile eta arloko koordinatzaile kargua esleitu zaien irakasleek, eginkizun horretan diharduten bitartean, horretarako soldata-tauletan jasota dauden haborokinak kobratuko dituzte, 28. artikuluan ezarritakoa kontuan hartuta.

### **65. artikulua.- Tutoretza-osagarria.**

Hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen elkarte eta sindikatuen helburua tutoreen eskola-orduak gutxitzea da tutoretza-lanak konpentsatzeko. Dena den, finantzazioa handituko duen ratio-aldaketa ematen ez den bitartean, urteko zenbateko hauetan ezarritako berariazko lansari-osagarri baten bidez konpentsatuko dira tutoretza-lanak, hamalau ordainsaritan.

2017: 787,60 euro urtean

2018: 800,20 euro urtean

2019: 824,21 euro urtean

2020: 850,58 euro urtean

Ikasgela batean tutoretza-eginkizunak tutore bati baino gehiagori esleitzen bazaizkio, kontzeptu honetan bakoitzak kobratu beharreko zenbatekoa honela kalkulatu da: gorago adierazitako zenbatekoak zati ikasgelako tutore-kopurua. Tutoretza-eginkizunak egiteagatik tutorea eskola-ordutegiaren murrizketa baliatzen ari bada, ez du osagarri hau kobratuko.

### **66. artikulua.- Antzintasun-osagarria.**

Hitzarmen honetako I. ERANSKINEAN adierazitako zenbatekoa ordainduko da hirurteko bakoitzagatik antzintasun-osagarri gisa.

Hirurtekoa bete eta hurrengo hilaren lehenengo egunean eragina sortzen hasiko da hirurteko bakoitzaren zenbatekoa.

### **67. artikulua.- Aparteko haborokinak.**

Hilabetetik goragorako epemuga duten aldian behingo osagarri gisa, hitzarmenaren aplikazio-eremuan dauden langileek aparteko bi haborokin jasoko dituzte urtean, bakoitza hilabeteko soldata arrunt baten zenbatekokoa. Uztailaren 1a eta abenduaren 22a baino lehenago ordainduko zaizkie, hurrenez hurren.

### **68. artikulua.- Aparteko pagen proportzioa.**

Ikasturtea hasita dagoela lanpostua utzi duten edo lanean hasi diren langileei arestian aipatutako hilabetetik gorako epemuga duten osagarriak ordainduko zaizkie. Osagarri haien zenbatekoa lan egindako denboraren proportzioan hainbanatuko da, seihilekoka.

### **69. artikulua.- Aparteko pagen hainbanaketa.**

Ikastetxearen titularra eta langileen ordezkariak ados jarrita, aparteko bi haborokinak 12 hilabeteetan hainbanatzea erabaki ahal izango da, ordura arte hala egiten ez bazen.



## **70. artikulua.- Garraio- edo distantzia-plusa.**

Garraio edo distantziaren kontzeptuengatik zenbatekoren bat hobekuntza gisa ematen ari ziren ikastetxeek, hala egiten jarraituko dute, eta hura ezin izango da irentsi hitzarmen honen indarraldian.

## **71. artikulua.- Dietak, egun batetik gorako eskola-irteerak eta joan-etorrietako gastuak.**

1.- Dietatzat hartuko dira edozein irteeratan kanpoan egoteak eta mantenuak eragindako gastuei erantzuteko ezarritako eguneko kopuruak, baldin eta gastu horiek langilearen konturakoak badira eta kanpora joan bada titularrak eskatu diolako edo titularrak langileak egindako proposamena onartu duelako. Dietak honako hauek izango dira:

2017:

Gosaria: 3,40 euro      Bazkaria: 16,81 euro      Afaria: 10,08 euro      Ostatua: 46,52 euro

2018:

Gosaria: 3,45 euro      Bazkaria: 17,08 euro      Afaria: 10,24 euro      Ostatua: 47,26 euro

2019:

Gosaria: 3,55 euro      Bazkaria: 17,59 euro      Afaria: 10,55 euro      Ostatua: 48,68 euro

2020:

Gosaria: 3,66 euro      Bazkaria: 18,15 euro      Afaria: 10,89 euro      Ostatua: 50,24 euro

2.- Ikasleekiko irteeretan, ohiko bizilekutik kanpo gaua igaro behar izanez gero, zenbateko hauek izango dira konpentsazioa:

2017: 42,68 euro

2018: 43,36 euro

2019: 44,66 euro

2020: 46,09 euro

3.- Bidaia-gastuak: Baldin eta ikastetxearen titularrak langileari zerbitzu bat egiteko eskatzen badio eta horretarako langileak bere ibilgailua erabili behar badu, ibilitako kilometroko 0,27 euro ordainduko dio, bai eta autobideko bidesaria ere (egiaztagiria aurkeztu beharko du).

4.- Hala adostuz gero, hitzarmen honetan ezarri ez diren konpentsatzeko beste formula batzuk itundu ahal izango dira.

## **72. artikulua.- Jarraipen-saria.**

Iraupen- edo jarraipen-saria ezartzen da, ikastetxean gutxienez 20 urte lanean eman duten 55 urtetik gorako langile guztientzat. Sari horren zenbatekoa hauxe izango da: hitzarmenaren 68. artikuluan araututako aparteko lau haborokinen zenbatekoa, laneko lehen 20 urteengatik, eta beste paga bat gehiago 20 urte horietatik gora egin diren 5 urteko aldi bakoitzeko. Langileak hautatu ahal izango du edo saria 55 urte betetzean jasotzea, edo aurreragoko beste edozein unetan: jaso beharreko zenbatekoa kalkulatzeko, saria eskatzen den unean eginda dituen lan-urteen kopurua hartuko da kontuan. Adinaren eta antzinasunaren betekizunak beteak baditu, eta lan-kontratua bukatzen bada langileak saria jaso gabe, lana uzteagatiko likidazioan sartuko da haren zenbatekoa.

**V. TITULUA**  
**SOROSPEN-ARAUBIDEA**  
**I. KAPITULUA**  
**LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA**

**73. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna.**

Ikastetxeak eta hitzarmen honen eraginpeko langileek bete beharko dituzte Langileen Estatutuaren 19. artikuluko Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko xedapenak, baita gainerako xedapen orokorrak ere.

Ikastetxeak arriskuen ebaluazioa egin beharko du (barne direla arrisku psikosozialak, eta zamak eskuz erabiltzearen ondoriozko haurdun dauden Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileen eta Hezkuntza Laguntzako Espezialisten arriskuak), eta dagokion prebentzio-plana idatzi ere bai, betiere, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean eta aplikagarria den gainerako araudian ezarritakoari jarraituz.

Halaber, hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute osasun-azterketa bat egiteko urtero, interesdunak hala onartzen badu. Orientabide moduan izan arren, alor hauek aztertzeko bidea izango da: audiometria, foniatria, fotoserazioa, ikusmena, odol- eta gernu-analisiak, historia klinikoa, medikuntza-araketa eta, hala balegokio, berariazko azterketak, hala nola, elektrokardiograma, espirometria, eta abar. Ikastetxeko titularrek kontratatutako mutualitateak gai honetan eskaintzen dituen zerbitzuen berri emango diete langileen ordezkari.

Hitzarmen honen batzorde paritarioak lanbideak sortutako gaitzetan (foniatria, nerbio-arazoak,...) espezializatutako berariazko zerbitzu bat sortzeko aukera kudeatuko du OSAKIDETZAn, bai eta hori katalogatu eta zaintzeko aukera ere.

**74. artikulua.- Sexu-jazarpena eta jazarpen morala.**

Hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen elkarteek beren uste osoz adierazten dute ezin dela onartu sexu-jazarpeneko edo jazarpen moraleko jokaerarik. Horretarako, adierazten dute asmoa dutela prestakuntza-ekintzak egiteko sexu-jazarpena edo jazarpen morala prebenitzeko, identifikatzeko eta salatze.

Aurrekoa gorabehera, enpresen berdintasun-planek sexu-jazarpenaren eta sexu-identitatean oinarritutako jazarpenaren prebentzioa izan behar dute beren edukien barnean.

**II. KAPITULUA**  
**HOBEKUNTZA SOZIALAK ETA ERRETIROAK**

**75. artikulua.- Laneko arropa.**

Ikastetxeek laneko arropa emango diete menpeko langileei eta tailer edo laborategietako teknikari, eta oinetako egokiak emango dizkiete adar industrialetako prestakuntza-zikloetako langileei.

Gainerako irakasleek, hala eskatzen badute edo errotutako ohitura bada, mantal bat jasoko dute urtean, eta erabili beharko dute irakaskuntza-jardueretan; Gorputz Hezkuntzako irakasleei, txandal bat eta kirol-oinetakoak emango zaizkie, eta, beharrezkotzat joz gero, jantzi berogarri bat.

**76. artikulua.- Erretiro partziala eta birkokatzea.**

Erretiro partzialaren eta birkokatzearen arloan, Hitzarmen honen eremuko langile guztiei aplikatu dakieke 2019ko azaroaren 9ko greba-amaieraren akordioaren zazpigarren puntua, bai eta Hitzarmenaren Negoziazio Batzordearen 2019ko abenduaren 13ko 43. bileraren aktaren V. Eranskinean horren gainean jasotako azalpenak ere.

34



**OHARRAK**

--

Jarraian, 2019ko azaroaren 9ko greba-amaieraren akordioaren zazpigarren puntuaren testua jaso dugu, hitzez hitz:

«Zazpigarrena.-

7.1.- KRISTAU ESKOLAK aitortzen duenez, indarreko hitzarmen kolektiboaren eremu funtzionalaren barruan sartzen diren gizarte-ekimeneko hezkuntza itunduko sareko langile guztiak izango dute eskubidea beren lanaldia % 75 murrizteko, baldin eta erretiro partziala eskuratzeko lege ezarritako baldintzak betetzen badituzte. Hala eginez gero, % 25eko lanaldi partzialeko kontratua sinatuko litzateke ordezkaturako den pertsonarentzat, eta lanaldiaren % 100eko kontratu mugagabea, berriz, ordezkaturako den pertsonarentzat.

Langilea erretiro partzialera pasako da, honako data hauetan:

- Urtarrilaren 2aren eta irailaren 1aren artean erretiro partziala eskuratzeko baldintzak betetzen badira: irailaren 1a.

- Irailaren 2aren eta urtarrilaren 1aren artean erretiro partziala eskuratzeko baldintzak betetzen badira: urtarrilaren 1a.

% 25eko lanaldia lehen ikasturtean metatu ahal izango da, langileak bestelakorik adierazten ez badu.

7.2.- Aldeek berariaz adostu dute ondorenik gabe utziko dutela indarrean den hitzarmen kolektiboko 77 b) artikulua. Hitzarmenari uko egiteko, bete egin behar da aurreko 7.1. puntuan ezarritako konpromisoa: ordezkaturako den langilearen lanaldia % 75 murriztuko da; eta ordezkaturako den langilea % 100erako kontratatuko da.

Hori dela eta, akordio hau sinatzen duten aldeei ez dagokien arrazoiren baten ondorioz konpromiso hau bete ezin bada, eta, beraz, akordioa indargabetuta geratzen bada datozen urteetan, KRISTAU ESKOLAK hitz ematen du hitzarmen kolektibora sartuko duela, berriz, egun 77.b artikuluan ezarrita dagoen murrizketarako eskubidea (egokituz eta 60 urtetik aurrera aplikatuz).

7.3.- Birkokatzea:

Gelak itxeagatik beren lanpostua galtzen duten langileak birkokatze prozedurak nahitaez bete beharko ditu ezaugarri hauek:

35

1.- Ikastetxean dauden lanpostuak alde aurretik ezarriko dira, eta bi ikasturtean behin eguneratu beharko dira (apirilean), honako datu hauek zehaztuz: dauden lanpostuen kopurua; lanpostu bakoitzaren hezkuntza-etapa, irakasleak badira (hezkuntza-laguntzaileko espezialistak eta 0-3 barne), lanpostu bakoitza betetzen ari den langilearen titulazioa eta profila... (ikastetxe bakoitzaren lanpostuen zerrenda bezalako zerbit). Irakasleak ez direnentzat, lanpostu bakoitzaren titulazioa eta profila ere zehaztuko dira.

2.- Honako irizpide hauek ezartzen dira gelak murriztearen ondorioz beren lanpostua galtzen duten langileak zehazte aldera:

- Lehenik eta behin, ikastetxean baja emateko beren borondatez eskatzen duten langileak.

- Bigarrenik, ikastetxean antzinasun txikiena egiaztatzen duten langileak.

Salbuespen kasuetan, eta soilik baldin eta iraungipenen batek kalte nabarmena eragiten badu erakundearen edo ikastetxearen proiektu pedagogikoan, birkokatzearen batzorde paritarioan aztertuko da.

3.- Langileak birkokatze, honako irizpide hauek jarraituko dira, eta, edonola ere, titulazioaren, profilaren eta espezialitatearen baldintzak beteko dira:

- Antzinasuna lan-poltsan.

- Antzinasuna sektorean.

4.- Horretarako, lanpostu hutsa dagoela ulertuko da langileak behar badira, honako egoera hauen ondorioz:

- Itundutako gela igoera.

- Ratioen igoera.

- Erretiroak (behin betikoak, partzialak, aurreratuak eta abar).
- Borondatezko bajak.
- Ezintasunak eta heriotzak.
- Eszedentziak, lanpostuaren erreserba galdutakoan.

5.- Maiatzaren 31 bakoitzean (matrikulazioa beranduago egiten den etapetan –Batxilergoa eta LH–, data zehazteke), ikastetxeek eszedentzien eta beharizanen (lanpostu hutsen) berri emango diote jarraipen-batzordeari, azken horrek kudeatuko duen birkokatze prozesua.

6.- Bermatu egin beharko da ikastetxean 2 urteko edo gehiagoko antzinatasuna duten aldi baterako langileak eta lan-poltsatuko langileak berdintasun-baldintzetan sartu ahal izango direla, lanpostu huts horiek estaltzeko.»

Jarraian, Hitzarmenaren Negoziazio Batzordearen 2019ko abenduaren 13ko 43. saioaren aktako V. Eranskineko zati bat jaso da:

«-Erretiro partzialaren kasuan, langileak legezko baldintzak betetzen baditu irailaren 2aren eta abenduaren 30aren artean, aurre-erretiroa abenduaren 31n egingo da.

Salbuespen gisa, 1958ko apirilaren 30a baino lehen jaiotako langile guztiei, apirilaren 30a barne, erretiro partziala hartzeko legezko baldintzak betetzen badituzte, erretiro partziala hartzeko aukera bermatuko zaie, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak ezarritako baldintzetan, 2020ko martxoaren 1ean (edo apirilaren 1ean, kotizatutako lan-bizitzaren eraginpean egon direnentzat). Horrez gain, zentroak eta langileak akordio bat sinatuko dute, lanaldiaren % 25eko zenbaketaren edo metaketaren amaiera-data 2019ko abenduaren 31n erretiro partziala hartu izan balu izango zukeenaren berdina izan dadin.

- Gaur egun lanaldi-murrizketa daukan langileak 2020ko ekainaren 30ean amaituko du liberazio hori.
- Birkokatze prozesuaren araudia negoziatzeko, lan-mahai bat eratuko da, martxoan zehaztuta izateko.»

## 77. artikulua.- Ikasteko laguntzak.

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

- a) Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alaba eta umezurtz izanda, hitzarmen honen eraginpeko ikastetxeetan ikasten dutenentzat, ikastetxeetan ematen diren irakaskuntza-maila guztiak, baita orokorrean egiten diren beste edozein eratako osagarritzko ekintza guztiak ere, dohainik izango dira.
- b) Langileek beren zerbitzuak lanegun-erdiz, gutxienez, egiten badituzte, edo erretiro partzialeko egoeran badaude, lantokian ematen diren ikasketak, langileentzat eta beren seme-alabentzat, dohainik izango dira.
- c) Lan sindikaletan aritzeko beren borondatez edota derrigorrez lana aldi baterako utzita duten langileen seme-alabek, 47. artikuluko a) letran jasotakoak izan ezik, ikasketak dohainik egiteko plaza eskatzeko eta hori lortzeko eskubidea dute.
- d) Hitzarmen honetan sartutako langileen seme-alabek eta umezurtzek ikasketak dohainik egiteko plazak, honenbeste izango dira: Lehen Hezkuntzan % 3 eta hitzarmen honen eremu funtzionalean aipatzen diren gainerako hezkuntzako jardueretan, % 2.  
Ikastetxean bertan, ordea, langileen seme-alabek plaza dohainik edukiko dute, jarritako gehienekoa gaindituta ere. Baina, bertako langileen seme-alabekin kopurua beteta egonez gero, ikastetxe bakar batek ere ez du beste ikastetxe batzuetako langileen seme-alabentzat derrigorrez tokirik dohainik jarri beharko. Administrazioak ikasketei laguntzeko itzulitako diruarekin, langileen seme-alaben % 2ari baino gehiagori eman ahal izango zaizkien laguntzak.
- e) Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko bekei dagokienez, uste da maila horretako hezkuntzari dagokion partea jardueraren % 15 dela. Eta artikulua honen bitartez, parte hori bakarrik lagun daiteke bekekin.
- f) Hitzarmen honetan jasotako doaneko plazak lortu eta emateari buruz, III. eranskinean agindutakoa egingo da.

- g) Artikulu hau ezartzearen ondorio guztietatik kanpo gelditzen dira hitzarmen honetako 2. artikuluko azkeneko lerroaldean sartuta dauden langileen seme-alaba eta umezurtzak.  
BGAE sektorial bat martxan jartzen bada, ikasketetarako laguntzen erregimen hau aldatu egingo da. Sektorea Aztertzeiko Batzordeari ahalmena ematen zaio aipatu aldaketaren baldintzak eta irismena definitzeko.

#### **78. artikulua.- Jantoki-zerbitzua eskatzeko eskubidea.**

34. artikulua eraginpean ez dauden langileek eskubidea izango dute jantoki-zerbitzuak eskatzeko, ikasleei ezarritako zenbatekoaren % 50 ordainduta gehienez.

#### **79. artikulua.- Jantoki-begiraleak.**

Jantokia edo barnetegia daukaten zentroetan, jantoki- eta sukalde-zerbitzuak ematen dituzten langileek ikastetxean jateko eskubidea izango dute lan egiten duten egunetan, baldin eta haiek ikastetxean dauden bitartean badira otorduak.

#### **80. artikulua.- Erantzukizun zibileko aseguru eta istripu-aseguru.**

Ikastetxe guztiek bi aseguru-poliza izan beharko dituzte, hitzarmen honen eraginpeko langile guztien erantzukizun zibila eta norbanakoen istripuak estaliko direla bermatzeko.

Hitzarmen honen peko ikastetxeak poliza horiei atxikiko zaizkie, eta, ikasturte bakoitzaren hasieran, jendaurrean jakinaraziko dizkiete langileen ordezkariari haien xehetasunak eta ezbeharra izanez gero jarraitu beharreko prozedurak.

TC-2 Buletinak tarteko Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean alta emanda dauden irakasle eta irakasle ez diren langile guztiek egon beharko dute aseguraturuta, baita nahitaezko eszedentzia-egoeran dauden langile guztiek ere (haien izenak zehaztuta), egoera horretan kargu publikorako izendatua edo aukeratua izateagatik daudenak izan ezik.

Laburbilduta, honako hauek izango dira adierazitako polizen bermeak:

Erantzukizun zibila: Aseguratutako langileek izan dezaketena, profesionalak soilik diren jardunak direla-eta, fidantza eta defentsa kriminala barnean hartuta, eta bazter utzita Ibilgailuen Adarrak aseguraturuta izan ditzakeenak, eta poliza horrek bermatzen dituen kalte materialen edota gorputz-arlokoen zuzeneko ondorio ez den edozein kalte immaterial. Istripuagatiko gehieneko prestazioa: 300.510 euro.

Norbanakoen istripuak: Laguntza mediko, kirurgiko zein farmazeutikoa istripua gertatzen den kasuan, edozein izanik ere istripua eragin duen arrazoiak, lanbidea egikaritzean nahiz bitzita pribatuan, munduko edozein lekutan, edozein jarduera egiten den bitartean eta edozein lokomozio-bide erabiltzean; polizatik kanpo soilik geratuko dira legez ezarritako egoerak eta aseguru-konpainiek normalean jasotakoak.

Kapital aseguraturuta, heriotza gertatuz gero: 18.030 euro. Ezintasun iraunkorra gertatuz gero: 30.051 euro. Badira azken zifra horren gaineko ehuneko batzuk, gorputz-adarrak galdu edo haien erabateko ezereztasunak gertatzen diren kasuetarako. Ez dago eguneko kalte-ordainik lanorduen galera dela-eta. Aseguru honen eskubideak bateragarriak dira beste edozeinenekin.

#### **81. artikulua.- Partzialki ordaindutako baimena.**

Partzialki ordaindutako baimena har dezakete enpresan gutxienez 5 urte eramateaz gain ohiko lanaldi osoaren gutxienez % 75 egiten ari diren langileek, baldin eta enpresako langileen % 3 baino gehiago ez badira baimen hori baliatzen ari.

Partzialki ordaindutako baimenak ondoz ondoko 5 urteko iraupena edo aplikazio-aldia izango du, baldintza hauetan:

Baimenaren aldiaren lehen lau urteetan, baimena hartu duten langileek lanaldi osoa egin beharko dute, eta bosgarren urte osoan jai hartu; baimeneko bost urte horietan, ordainsari finkoen % 84 kobratuko dute.

Hitzarmenaren V. eranskinean jasotzen da baimen hori eskatzeko baldintzak, eskatzeko modua eta emateko prozedura arautuko dituen erregelamendua.



Artikulu hau indarrean jarriko da dagokion hezkuntza-administrazioak horren ondorio ekonomikoen finantzaketa bere gain hartzen duenean.

## **82. artikulua.- Hezkuntza-laguntzako espezialistak birkokatzeko lan-poltsa.**

Hezkuntza-laguntzako espezialistak (HLE) birkokatzeko lan-poltsa bat sortzea erabaki dute aldeek, sektorean langile-talde horren egonkortasuna gehitzeko helburuarekin.

Hezkuntza-laguntzako espezialisten (HLE) lan-poltsa hitzarmen hau izenpetu duten enpresaburuen erakundeetako eta sindikatuetakako bi kidek osatutako batzorde paritario batek kudeatuko du, eta horietako bakoitzak gutxienez leku bat izango du batzordean. Batzorde paritarioaren erabakiak boto kualifikatuz eta erakundeen ordezkariak ofizialaren arabera hartuko dira, erabakiak hartzeko gutxienez % 50ek onartu behar duela, bai enpresariengatik eta bai langileen ordezkariengatik.

Lan-poltsa geografikoki lurraldez egituratuta egongo da eta lurralde bakoitza eskualdez.

Lan-poltsan izena ematea borondatezkoa izango da, eta HLEaren lan-kontratua amaitu eta hurrengo hamar egun balioduneko epean egingo da, betiere kontratuaren suntsipena langileari ezin egotz dakiokkeen arrazoiengatik gertatu bada eta batzorde paritarioak onartutako ereduaren arabera lan-poltsan sartzeko eskabidea eginez.

Gutxienez ikasturte oso batez lan egin izan beharko dute HLEek lan-poltsan onartuak izateko.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren ikastetxeek lan-poltsan inskribatutako pertsonen artetik hartuko dituzte behar dituzten HLEak, lanpostu finkoetarako zein aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko.

Horretarako, HLE bat kontratatu nahi duenak kontratazio-eskabide bat bidali beharko du lan-poltsara; lan-poltsatik bidaliko diote ikastetxea kokatuta dagoen eskualdeko izangaien zerrenda zehatza.

Lan-poltsako batzorde paritarioak uste badu ikastetxeari dagokion eskualdean izena emanda daukaten izangaien kopurua ez dela nahikoa, eskualde mugakideetan izena emana duten izangaiekin handitu ahal izango du zerrenda, lurralde berekoak izan ala ez izan.

38 Ikastetxeak hautaketa-askatasuna izango du hautaketa-prozesua garatzeko, eta hautaketaren emaitza lan-poltsari jakinarazi beharko dio.

## **III. KAPITULUA**

### **ESKUBIDE SINDIKALAK**

#### **83. artikulua.- Diskriminaziorik ez izateko eskubidea.**

Ezein langile ezingo da baztertu afiliazio sindikalagatik, eta duen iritzia askatasunez adierazi ahal izango du. Horretaz gain, laneko interesa edo interes soziala duten argitalpenak hedatu edo banatu ahal izango ditu, laneko ohiko jardunari trabarik egin gabe, ikastetxearen titularrarekin adostuta.

#### **84. artikulua.- Sinatutako dokumentuen kopia.**

Ikastetxeko langile kontratadun guztiek sinatu dituzten lan-arloko dokumentu guztien kopia bat izateko eskubidea dute.

#### **85. artikulua.- Ordu sindikalak metatzea.**

Enpresa, probintzia edo autonomia-erkidego mailako sindikatuen jarduera errazte aldera, hitzarmen honen eremuan ordezkariak duten sindikatu-erakundeek sustatu dezakete langileen ordezkari edo enpresa-batzordeko kide batek ordu sindikalak metatzea, sindikatu bereko kide diren langileen edo langileen ordezkarien ordu-kreditu nahikoa lagatzearen bidez, enpresa batean edo hainbatean.

#### **86. artikulua.- Ordu-metaketaaren negoziazioa.**

Elkarte sindikalek edo sindikatu bakoitzak ikastetxe edo enpresaburu-elkarteekin negoziatu dezake, dagokion mailan, adierazitako ordu sindikalen metaketa. Halaber, enpresaburu-elkarteek ez diete oztoporik jarriko administrazio eta sindikatuek gai honi buruz lortutako akordioei.

### **87. artikulua.- Langileen batzarra.**

Ikastetxeko langile kontratadunek ikastetxean bertan batzarra egiteko duten eskubidea bermatuko da, betiere, irakaskuntza-jarduerak eta zerbitzuak normaltasunez ematea oztopatzen ez bada eta indarrean dagoen legeria betetzen bada.

Behar adinako aurrerapenarekin eman behar zaio batzarren berri ikastetxearen titularrari, eta jakinarazi behar zaio bai gai-zerrenda, bai ikastetxetik kanpoko zer pertsona joango diren batzarrera.

### **88. artikulua.- Ordezkarien eskumenak, eskubideak eta bermeak.**

Langileen ordezkariek, ordezkarik sindikalek eta enpresa-batzordeko kideek Langileen Estatutuak, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoak eta aplikagarri diren gainerako lege-xedapenek ezarritako eskumen, eskubide eta berme guztiak izango dituzte.

### **89. artikulua.- Negoiazio-mahaiko kideak.**

Hitzarmena Negoziatzeko Mahaikide izateko ofizialki izendatzen diren sindikatuetakoko kideek behar duten adina ordu hartzeko aukera izango dute hitzarmena negoziatzeko eta bilerak prestatzeko edota Hitzarmenaren Batzorde Paritarioko saioretara joateko.

### **90. artikulua.- Langileen ordezkariek. Enpresa-batzordea eta langileen ordezkariek.**

Enpresa-batzordea, edo, halakorik ezean, langileen ordezkariek, ikastetxeko langile kontratadunen ordezkaritza kolektiboko organoa dira.

Enpresa-batzordeak Langileen Estatutuan zehaztutako eginkizunak izango ditu.

## **VI. TITULUA**

### **FALTAK, ZEHAPENAK, ARAU-HAUSTEAK**

#### **I. KAPITULUA**

##### **FALTAK**

39

### **91. artikulua.- Falta-motak.**

Hiru falta-mota ezarri dira hitzarmen honen eraginpeko langileentzako: arinak, astunak eta oso astunak.

Honako hauek dira falta arinak:

- Lanpostuan justifikatu gabeko hiru puntualtasun-falta izatea hogeita hamar eguneko tartean.
- Justifikatu gabe lanera ez joatea egun batean, hogeita hamar eguneko tartean.
- Bidezko arrazoirik gabe amaitu beharreko ordua baino lehen eskola bukatutzat ematea, gehienez bi egunetan hogeita hamar eguneko tartean.
- Arrazoi justifikatu batengatik lanera ez bertaratzean, baja garaiz ez bideratzea, hala egitea ezinezkoa izan dela argi eta garbi dagoenean izan ezik.
- Zabarkeria izatea erabakitako egunetan ikasleen kalifikazioak emateko orduan, ikasleen bertaratze-kontrollean edo ikasleen diziplinan.

Honako hauek dira falta astunak:

- Lanpostuan justifikatu gabeko lau eta bederatzi puntualtasun-faltaren artean izatea hogeita hamar eguneko tartean.
- Justifikatu gabe lanera ez joatea bi edo hiru egunetan, hogeita hamar eguneko tartean.
- Indarrean dagoen legeriak ezartzen dituen hezkuntza-arloko betebeharrak ez betetzea.
- Ikastetxean lankideekin jendaurreko eztabaidak izatea, baldin eta lankide baten irudia gutxiesten badu ikasleen aurrean.
- Ikasleren bat edo haren ahaideak larriki iraintzea.
- Berriz falta arinen bat egitea hirurogei eguneko epean.

Honako hauek dira falta oso astunak:

- Lanpostuan justifikatu gabeko bederlatzi puntualtasun-falta baino gehiago izatea hogeita hamar eguneko tartean.
- Justifikatu gabe lanera ez joatea hiru egunetan baino gehiagotan, hogeita hamar eguneko tartean.
- Irakaskuntza-eginkizuna justifikaziorik gabe behin eta berriz uztea.
- Ikastetxeko hezkuntza-komunitateko edozein kideren kontrako errespetu-falta larriak eta tratu txarrak, hitzezkoak edo egitezkoak.
- Indarrean dagoen legeriak ezartzen dituen hezkuntza-arloko betebeharrak larriki ez betetzea.
- Berriz falta astunen bat egitea lehenengo arau-haustea egin eta hurrengo sei hilabeteetan.

## **92. artikulua.- Arau-haustek preskribatzea.**

Honako epe hauetan preskribatuko dira langileek egin dituzten arau-haustek: arau-hauste arinak hamar egunen buruan preskribatuko dira; astunak hamabost egunen buruan, eta oso astunak berrogeita hamar egunen buruan; betiere, enpresak arau-hausteen berri izan duen egunetik hasita, eta, gehienez ere, arau-haustea egin eta sei hilabeteren buruan.

## **II. KAPITULUA**

### **ZEHAPENAK**

## **93. artikulua.- Zehapenak eta haiek jakinaraztea.**

Honako hauek izango dira zehapenak:

**Falta arinengatik:** Ahozko kargu-hartzea; errepikatzen badira, idatzizko kargu-hartzea.

**Falta astunengatik:** Idatzizko kargu-hartzea. Errepikatzen badira, enplegua eta soldata 5 eta 15 egun bitartean etetea, eta norberaren espedientean jasotzea.

**Falta oso astunengatik:** Enplegua eta soldata hamasei eta hogeita hamar egun bitartean etetea; lanetik kaleratzeko ohartarazpena, enplegua eta soldata eteteko zehapenarekin batera edo hura gabe; kaleratzea.

Zehapen guztiak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, kausaren data eta gertakariak adierazita. Haren kopia helaraziko zaie langileen ordezkariari, enpresa-batzordeko kideei edo ordezkari sindikalari.

## **94. artikulua.- Zehapenak murriztea**

Ikastetxearen titularrak, gertaerak biltzen dituen inguruabarrak eta langilearen ondorengo jokaera kontuan izanda, falta arin, astun eta oso astunengatiko zehapenak gutxitu ahal izango ditu, indarrean dagoen legeriari jarraituz.

## **III. KAPITULUA**

### **ENPRESABURUEN ARAU-HAUSTEAK**

## **95. artikulua.- Arau-haustek eta haiek ebazteko bideak.**

Ikastetxearen titularraren egintzak edo ez-egiteak, hitzarmen honetan edo gainerako lege-xedapenenetan ezarritakoaren kontrakoak badira, laneko arau-haustetzat joko dira.

Hasiera batean, langile kontratudunek, langileen ordezkarien, ordezkari sindikalaren edo enpresa-batzordearen bidez, ikastetxearen titularrarengana joz saiaturiko dira ustezko arau-haustea zuzendu dadin.

Erreklamatzailaren ustez konponbide egokirik eman ez bazaio titularrari jakinarazi eta hamar eguneko epean, erreklamatzailak espedientea abiarazi ahal izango du batzorde paritarioan, eta hark irizpena emango du hura jaso eta hogeit hamar eguneko epean, gehienez.

Edozein alde jo ahal izango du lan-ikuskaritzaren edo Laneko Lurralde Ordezkaritzaren irizpenera.

Edozein kasutan ere, indarrean dauden lege-xedapenek ezartzen dutena beteko da.

**OHARRAK**



--



## **LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA.– Lansarien erregimena ez aplikatzeko prozedura.**

Lansarien erregimena ez aplikatzeko prozedura hasi eta justifikatzeko, enpresako zuzendaritzak lege ezarritako epeetan aurkeztu beharko dizkiete ikastetxeko langileen legezko ordezkariari eta batzorde paritarioari, honako agiri hauek:

- a) Gutxienez azken bi kontabilitate-ekitaldietako kontu ikuskatuak.
- b) Kontu-ikuskaritzako txostenak.
- c) Kudeaketa-txostenak.
- d) Kontuak azaltzen dituen memoria (ustiapenaren kontua, balantzea, joan-etorrien egoera, ondare-aldaketak).
- e) Ekitaldi honetarako aurreikuspena eta aurrekontua. Inbertsio-planen eta hirugarreneko konpromisoen ziozko finantza-beharrak.
- f) Ikastetxeko bideragarritasun-plana.
- g) Beharrezkotzat jotzen den bestelako dokumentazioa.

Langileen legezko ordezkariak nahiz batzorde paritarioak berariaz aztertuko dute dokumentazioa, eta zehaztuko dute ea egoerak ahalbidetzen duen ordainsariak ez aplikatzea, honako irizpide hauek kontuan hartuta: azkeneko bi kontabilitate-ekitaldietan galerak egon dira, ikastetxeak finantza-beharrizanak ditu (maileguak itzuli behar ditu, atzera ezin diren inbertsio-planak finantzatu behar ditu...), eta aribideko ikasturtean aurreikuspena negatiboa da.

Ez aplikatzeko prozedura hasten bada, soldata-baldintza berriak oinarrizko irizpide batzuetan oinarritutako dira, aldeztatik batzorde paritarioan adostuta. Enpresaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordio bidez baino ez da abiatuko prozedura hori.

Ikastetxeren batek hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero, langileen ordezkariekin (edo horretarako izendatutako batzordearekin) akordiorik lortzen ez bada, ez eta batzorde paritarioan ere, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioen prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, kasuan kasuko ikastetxean bi aldeen arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Salbuespen kasuetan, lansarien erregimena ez aplikatzeko prozedura 2020. urtean hasten bada eta 2017-2020ko soldatak baditu hizpide (biak barne), prozedura hasi nahi duen ikastetxeak ez badauka aurreko a) eta b) ataletan adierazitako dokumentazioa, langileen legezko ordezkariak eta batzorde paritarioak bestelako agiriak eskatzeko aukera baloratuko dute, egoera horretan lansarien erregimena ez aplikatzea onar daitekeen ala ez zehazteko.

41

## **BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Enpresaren ondorengotza, haren titulartasuna aldatzearen ondorioz.**

1.- Enpresaren, lantokiaren edo haren produkzio-unitate autonomo baten titulartasuna aldatuta ere, horrek ez du besterik gabe ekarriko bertako langileekiko lan-harremana azkentzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak lan-arloan eta Gizarte Segurantzaren zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, pentsioen inguruko betebeharrak barne, betiere gai horren inguruko araudi espezifikoan jasotako baldintzetan. Oro har, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebeharrak guztiak subrogatuko ditu enpresaburu berriak.

2.- Artikulu honetan jasotakoari dagokionez, enpresaren ondorengotza dagoela ulertuko da eskualdatutako erakunde ekonomikoak bere nortasunari eusten badio, hau da, oinarrizko jarduera ekonomiko bat edo jarduera ekonomiko osagarri bat aurrera eramateko baliabide antolatuei eusten baldin badie.

3.- Aldaketa gertatzen denean, lagatzaileak, eta hark ezean, lagapen-hartzaileak, aldaketa horren berri eman beharko die lagatutako enpresako langileen legezko ordezkariari. Bai lagatzaileak bai lagapen-hartzaileak hiru urtean erantzun beharko diete, modu solidarioan, eskualdatze hori gauzatu aurretik sortutako eta bete gabeko lan-arloko betebeharrak. Eskualdaketa delitu deklaratu bada, modu solidarioan erantzun beharko diete lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak eskualdaketa onoren sortutako betebeharrak.

4.- Lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak puntu hauei buruzko informazioa eman beharko diete eskualdatzearen eraginpeko langileen legezko ordezkariak:

- Eskualdaketa zer egunetan egitekoa den.
- Eskualdaketarako arrazoiak zein diren.
- Eskualdaketak zer ondorio juridiko, ekonomiko eta sozial eragingo dizkien langileei.
- Zer neurri aurreikusi diren langileentzat.

Eskualdatzea gertatu aurretik, lagatzaileak behar besteko aurrerapenez eman beharko die informazio hori langileen legezko ordezkariak.

Lagapen-hartzaileak behar besteko aurrerapenez eman beharko die informazio hori langileen legezko ordezkariak, betiere, transmisioaren eraginez langileek enplegu- eta lan-baldintzetan zuzeneko ondorioak izan aurretik.

Sozietateak batu edo banatu egiten diren kasuetan, gorago aipatutako informazioa kasuan kasuko erabakia hartu behar duten batzar nagusien deialdia argitaratzen den unean bertan eman beharko dute beti lagatzaileak eta lagapen-hartzaileak.

5.- Artikulu honetan informazioa eman eta hitz egin beharri buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresaburu lagatzaile edo lagapen-hartzaileak hartutakoa izan zein horien gaineko kontrola duen beste enpresaren batek hartutakoa izan. Erabakia hartu zuen enpresak behar adinako informaziorik eman ez diela esanez justifikatzen badute, justifikazio hori ezin izango da kontuan hartu ondorio horietarako.

6.- Enpresa-akordioaren bidez, ondorengotza gauzatu ondoren, eskualdatzea gauzatu zen unean eskualdatutako enpresan, lantokian edo produkzio-unitate autonomoan aplikatzekoa zen hitzarmen kolektibo berak eraenduko ditu ondorengotzaren eraginpeko langileak, aurkakoa itundu ezean.

7.- Eskualdaketak eragiten dion enpresak, lanlekuak edo produkzio-unitateak autonomiari eusten baldin badio, titulartasuna duen enpresaburua aldatzeak ez du ekarriko, berez eta besterik gabe, langileen legezko ordezkarien aginpidea amaitzea. Izan ere, ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

#### **HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– Euskalduntzea.**

Hitzarmena sinatzen duten enpresaburuak elkarrekin konpromiso hauek hartzen dituzte, eleaniztasuneko esparru baten barruan benetako elebitasuna lortzeko gizararekin duten konpromisoari jarraituz:

- a) Kontratatzan dituzten langileek beren eginkizunak betetzeko behar diren hizkuntza-eskakizunak aitortuak izango dituzte.
- b) Langileak IRALE planaren barruan euskalduntzeko prozesuak jarraituko du (ikus 55. artikulua).

#### **LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA.– BERDINTASUN-PLANAK.**

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritakoaren arabera (gero, Enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratua- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrien martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldarazi zuen lege hori), enpresek lan-esparruan tratua- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein diskriminazio-mota saihesteko; neurriak langileen lege-ordezkariarekin negoziatu beharko dituzte, eta, hala badagokio, adostu, lan-legerian ezarritakoaren arabera.

Berrogeita hamar langile edo gehiago duten enpresen kasuan, berdintasun-plana egitera eta aplikatzera bideratu behar dira aurreko paragrafoan aipatutako berdintasun-neurriak. Kapitulu honetan ezartzen dira planaren eragin-esparrua eta edukia; lan-legerian ezarritako moduan negoziatu beharko da hura.

3/2007 Lege Organikoaren hamabigarren xedapen iragankorren arabera (6/2019 Errege Lege Dekretuak gehitu zuen), aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzeko:

- Ehun eta berrogeita hamar langiletik berrehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek urtebeteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.
- Ehun langiletik ehun eta berrogeita hamar langilera arteko enpresek bi urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.
- Berrogeita hamar langiletik ehun langilera arteko enpresek hiru urteko epea izango dute berdintasun-planak onartzeko.

Iragankortasun-aldi horiek martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik aurrera zenbatuko dira; hau da, 2019ko martxoaren 7tik aurrera.

### **XEDAPEN IRAGANKORRA.– Egun eszedentzian daudenak 2020-2021 ikasturterako birkokatzea.**

Birkokatze orduan dauden desberdintasunak ikusita, aldeek, salbuespen gisa eta behin-behinean (gaur egun eszedentzian dauden eta kontratatu mugagabea duten pertsonak 2020-2021 ikasturterako birkokatze) honako hau erabaki dute:

- Enpresaburuak gaur egun eszedentzian dauden eta kontratu mugagabea duten pertsonen eta 2020-2021 ikasturterako aurreikusitako egiturazko hutsuneak dituztenei buruz dauzkan datuen arabera, aldeek, salbuespen gisa, erabaki dute 2020-2021 ikasturterako, egun dauden eszedentziak honela birkokatzea, kontuan hartuta (i) Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko etapa (0-3 urte) eta Administrazio eta Zerbitzuetako langileak (AZL) eta aintzat hartuta (ii) lanpostu horiek betetzean ezin zaiela lehentasunik eman lanpostu hutsak betetzen diren ikastetxeetan 2 urteko antzinasuna edo luzeagoa duten aldi baterako langileei.
- Datozen urteetan jaitsiera demografikoa espero denez irakasleen plantillak mantendu eta gaztetzeko ezarri den akordio baldintzen arabera, zeina Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailarekin sinatu baitzen, eta haren indarraldian zehar, Birkokatze Batzordean akordioa sinatu duten erakunde sindikaletako eta enpresaburu-erakundeetako kideak adina pertsona egongo dira, eta bere egitekoa izango da lanpostu hutsak esleitzea.
- Aldeek hitz ematen dute akordio bat lortuko dutela Birkokatze Erregelamenduaren gainean, 2020ko abenduko lehen asterako.
- Birkokatze Erregelamendua garatu eta onartzeko, aldeek hitz ematen dute Hitzarmenaren 23. artikulua Erregelamendu honen edukiaren arabera egokituko dutela.

43

## **AZKEN XEDAPENAK**

### **1. Bermea.- Hobekuntza ekonomikoak xurgatzea. Baldintza onenen iraupena.**

Itundutako hobekuntza ekonomikoak xurgatu ahal izango dituzte legezko xedapenez aurten ezartzen direnek zein hitzarmena indarrean jartzean ikastetxeak borondatezko izaerarekin ematen ari direnek.

Ikastetxeak ezarritako baldintzetatik onuragarrienei eutsiko zaie, baldin eta baldintza horiek, oro har, hitzarmen honetan zehazturikoak baino hobeak badira; hala, langileetako batek ere ez du kalterik jasoko hitzarmen honetako inongo atala ezartzearen ondorioz.

### **2. Berrikuspena.- Hitzarmen honetan arautu ez diren kontuak.**

Hitzarmen honetan arautu ez diren kontu guztiei dagokienez, aplikagarri den hezkuntza-arloko legeria espezifikoan, Langileen Estatutuan eta Autonomia Erkidegoan aplikagarri den gainerako lan-arauetan xedaturikoari jarraituko zaio.

## I. ERANSKINA

## SOLDATA-TAULAK

	2019-11-09KO LHK-N HARTUTAKO AKORDIOAREN ARABERAKO SOLDATA-TAULAK					
	SOLDATA 2017	ANTZINATASUNA 2017	SOLDATA 2018	ANTZINATASUNA 2018	SOLDATA 2019	ANTZINATASUNA 2019
<b>1. TALDEA</b>						
<b>HAUR-HEZKUNTZA. 1. ZIKLOA</b>						
Maisu/maistra	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
HTE	1.601,63	33,94	1.627,26	34,48	1.676,07	35,51
Laguntzailea	1.386,82	34,98	1.409,01	35,54	1.451,28	36,60
<b>HAUR HEZKUNTZA. 2. ZIKLOA</b>						
Zuzendaria.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Zuzendariordea.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Ikasketa-burua.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instrukorea.	1.545,90	33,94	1.570,63	34,48	1.617,75	35,51
<b>LEHEN HEZKUNTZA</b>						
Zuzendaria.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Zuzendariordea.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Ikasketa-burua.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Saileko burua.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instrukorea, hezitzailea.	1.682,43	33,94	1.709,35	34,48	1.760,63	35,51
<b>DBH, 1. zikloa</b>						
<b>*2019: sailik diplomatua; lizenziatuak eta graduatuak, maila honetan, eta DBHko 2. zikloko eta Batxilergoko irakasleak</b>						
Zuzendaria.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Zuzendariordea.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Ikasketa-burua.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88

Sailleko burua.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
Instruktoarea, hezitzailea.	1.784,80	33,94	1.813,36	34,48	1.867,76	35,51
<b>DBH, 2 zikloa</b>						
<b>*2019: DBHko 1. zikloko lizentziadunak eta graduatuak barne</b>						
Zuzendaria.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Zuzendariordea.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Ikasketa-burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Sailleko burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instruktoarea, hezitzailea.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>BATXILERGOAK</b>						
Zuzendaria.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Zuzendariordea.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Ikasketa-burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Sailleko burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instruktoarea, hezitzailea.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>PRESTAKUNTZA-ZIKLOAK / MODULU PROFESIONALAK / LANBIDE HASTAPENETARAKO IKASTEGIAK</b>						
Zuzendaria.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Zuzendariordea.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Ikasketa-burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Sailleko burua.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Irakasle laguntzailea edo agregatua.	2.477,87	43,17	2.517,52	43,86	2.593,04	45,17
Instruktoarea, hezitzailea.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>HEZKUNTZA-LAGUNTZAKO ESPEZIALISTAK</b>						
Hezkuntza-laguntzako espezialistak	1.807,47	33,17	1.836,75	33,71	1.891,85	34,72
<b>2. TALDEA</b>						
<b>IRAKASLE EZ DIREN LANGILE TITULADUNAK</b>						

Goi-mailako tituludunak	2.623,56	52,03	2.665,54	52,87	2.745,50	54,45
Erdi-mailako tituludunak	2.257,35	42,14	2.293,47	42,82	2.362,27	44,10
<b>ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK</b>						
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.860,75	41,44	1.890,89	42,11	1.947,62	43,37
Bulego-burua.	1.694,63	35,37	1.722,08	35,94	1.773,75	37,02
Ofizial administratib, kontulari ofiziala, merkataritza-agentea.	1.694,63	34,98	1.722,08	35,54	1.773,75	36,61
Administrazio-laguntzailea.	1.683,21	34,98	1.710,47	35,54	1.761,79	36,61
<b>LAGUNTZA-LANGILEAK</b>						
Ikasleen zaintzailea.	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
<b>ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK</b>						
Etezezaina.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Atezezaina.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Zaintzailea. Gauzezaina.	1.546,48	34,98	1.571,53	35,54	1.618,68	36,61
Harreragileak, telefonista	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako langilea	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
1. mailako ofiziala, 1. maila bereziko gidaria.	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Gelazainburua.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Garbiketa-, jostkinza-, ikuzketa- eta lisaburdina-zerbitzuko langilea eta jantoki-zerbitzuko langilea.	1.468,40	34,98	1.492,19	35,54	1.536,95	36,61
Sukaldeko burua.	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Sukaldaria.	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
Sukaldeko laguntzailea.	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria.	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
Kualifikaziorik gabeko langilea.	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61

IRAKASKUNTZA ESPEZIALIZATUAK

2019-11-09KO LHK-N HARTUTAKO AKORDIOAREN ARABERAKO SOLDATA-TAULAK

	SOLDATA 2017	ANTZINATASUNA 2017	SOLDATA 2018	ANTZINATASUNA 2018	SOLDATA 2019	ANTZINATASUNA 2019
<b>IRAKASLEAK</b>						
Zuzendaria.	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	511,16	20,12	519,34	20,44	534,92	21,05
Zuzendariordea.	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	483,89	20,05	491,63	20,37	506,38	20,98
Ikasketa-burua.	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	456,25	18,91	463,55	19,21	477,45	19,79
Saileko burua.	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	426,08	17,69	432,90	17,97	445,88	18,51
Irakasle titularrak eta espezifikoa.	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
Irakasle laguntzaileak edo agregatuak.	1.450,42	40,30	1.473,63	40,94	1.517,84	42,17
Instruktorea, hezitzailea.	1.299,77	35,66	1.320,57	36,23	1.360,18	37,32
<b>ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK</b>						
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.628,07	41,44	1.654,45	42,11	1.704,08	43,37
Bulego-burua.	1.500,48	35,37	1.524,79	35,94	1.570,53	37,02
Ofizial administratiboa, kontulari ofiziala, merkataritza-agentea.	1.500,48	34,98	1.524,79	35,54	1.570,53	36,61
Administrazio-laguntzaileak.	1.492,66	34,98	1.516,84	35,54	1.562,35	36,61
<b>LAGUNTZA-LANGILEAK</b>						
Ikasleen zaintzaileak.	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
<b>ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK</b>						
Erkezaina.	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61
Atezaina.	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61
Zaintzailea. Gauzaina.	1.371,46	34,98	1.393,68	35,54	1.435,49	36,61
Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
1. mailako ofiziala, 1. maila bereziko gidaria.	1.564,80	34,98	1.590,15	35,54	1.637,85	36,61
Gelazainburua.	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61

Garbiketa-, joskintza-, ikuzketa- eta lisaburdina-zerbitzuko langilea eta janaki-zerbitzuko langilea.	1.302,22	34,98	1.323,31	35,54	1.363,01	36,61
Sukaldeko burua.	1.564,80	34,98	1.590,15	35,54	1.637,85	36,61
Sukaldaria.	1.389,22	34,98	1.411,72	35,54	1.454,08	36,61
Sukaldeko laguntzailea.	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria.	1.389,39	34,98	1.411,90	35,54	1.454,26	36,61
Kualifikaziorik gabeko langilea.	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61



**OHARRAK**



**1. TALDEA**  
**HAUR-HEZKUNTZA. 1. ZIKLOA**

	2019-11-09KO LHK-N HARTUTAKO AKORDIOAREN	
	SOLDATA 2020	ANTZINATASUNA 2020
Maisu/maistra	2.437,86	45,51
HTE	1.729,71	36,65
Laguntzailea	1.497,72	37,77
<b>HAUR HEZKUNTZA, 2. ZIKLOA</b>		
Zuzendaria.	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Zuzendariordea.	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Ikasketa-burua.	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Irakasle titularra eta espezifikook.	2.437,86	45,51
Instruktorea.	1.669,52	36,65
<b>LEHEN HEZKUNTZA</b>		
Zuzendaria.	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Zuzendariordea.	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Ikasketa-burua.	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Saileko burua.	2.437,86	45,51
"	338,74	14,55
Irakasle titularra eta espezifikook.	2.437,86	45,51
Instruktorea, hezitzailea.	1.816,97	36,65
<b>DBH, 1. zikloa</b>		
<b>*2019: soilik diplomatuak; lizentziatuak eta graduatuak, maila honetan, eta DBHko 2. zikloko eta Batxilergoko irakasleak</b>		
Zuzendaria.	2.586,42	45,51
"	457,47	19,68
Zuzendariordea.	2.586,42	45,51
"	423,34	17,30
Ikasketa-burua.	2.586,42	45,51
"	380,86	16,38
Saileko burua.	2.586,42	45,51
"	338,74	14,55
Irakasle titularra eta espezifikook.	2.586,42	45,51
Instruktorea, hezitzailea.	1.927,53	36,65
<b>DBH, 2 zikloa</b>		
<b>*2019: DBHko 1. zikloko lizentziadunak eta graduatuak barne</b>		
Zuzendaria.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Zuzendariordea.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Ikasketa-burua.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Saileko burua.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Irakasle titularra eta espezifikook.	2.833,36	56,19
Instruktorea, hezitzailea.	2.434,77	45,20

<b>BATXILERGOAK</b>		
Zuzendaria.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Zuzendariordea.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Ikasketa-burua.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Saileko burua.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.833,36	56,19
Instruktorea, hezitzailea.	2.434,77	45,20
<b>PRESTAKUNTZA-ZIKLOAK / MODULU PROFESIONALAK / LANBIDE</b>		
Zuzendaria.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Zuzendariordea.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Ikasketa-burua.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Saileko burua.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.833,36	56,19
Irakasle laguntzailea edo agregatua.	2.676,02	46,62
Instruktorea, hezitzailea.	2.434,77	45,20
<b>HEZKUNTZA-LAGUNTZAKO ESPEZIALISTAK</b>		
Hezkuntza-laguntzako espezialistak	1.952,39	35,83
<b>2. TALDEA</b>		
<b>IRAKASLE EZ DIREN LANGILE TITULUDUNAK</b>		
Goi-mailako tituludunak	2.833,36	56,20
Erdi-mailako tituludunak	2.437,86	45,52
<b>ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK</b>		
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	2.009,94	44,76
Bulego-burua.	1.830,51	38,21
Ofizial administraria, kontulari ofiziala, merkataritza-agentea.	1.830,51	37,78
Administrari-laguntzailea	1.818,17	37,78
<b>LAGUNTZA-LANGILEAK</b>		
Ikasleen zaintzailea.	1.574,18	37,78
<b>ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK</b>		
Etzezaina.	1.699,53	37,78
Atezaina.	1.699,53	37,78
Zaintzailea. Gauzaina.	1.670,47	37,78
Harreragilea, telefonista	1.699,53	37,78
Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako langilea	1.574,18	37,78
1. mailako ofiziala, 1. maila bereziko gidaria.	1.908,07	37,78
Gelazainburua.	1.699,53	37,78
Garbiketa-, jostintza-, ikuzketa- eta lisaburdina-zerbitzuko langilea eta jantoki-zerbitzuko langilea.	1.586,14	37,78
Sukaldeko burua.	1.908,07	37,78
Sukaldaria.	1.693,20	37,78
Sukaldeko laguntzailea.	1.574,18	37,78
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria.	1.693,20	37,78
Kualifikaziorik gabeko langilea.	1.574,18	37,78



**IRAKASKUNTZA ESPEZIALIZATUAK**

	SOLDATA 2020	ANTZINATASUNA 2020
<b>IRAKASLEAK</b>		
Zuzendaria.	1.680,58	46,80
"	552,04	21,73
Zuzendariordea.	1.680,58	46,80
"	522,59	21,65
Ikasketa-burua.	1.680,58	46,80
"	492,73	20,42
Saileko burua.	1.680,58	46,80
"	460,15	19,10
Irakasle titularra eta espezifikoa.	1.680,58	46,80
Irakasle laguntzailea edo agregatua.	1.566,41	43,52
Instruktoea, hezitzailea.	1.403,71	38,51
	<b>SOLDATA 2020</b>	<b>ANTZINATASUNA 2020</b>
<b>ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK</b>		
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.758,61	44,76
Bulego-burua.	1.620,79	38,21
Ofizial administraria, kontulari ofiziala, merkataritza-agentea.	1.620,79	37,78
Administrazio-laguntzailea.	1.612,34	37,78
<b>LAGUNTZA-LANGILEAK</b>		
Ikasleen zaintzailea.	1.395,32	37,78
<b>ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK</b>		
Etzezaina.	1.504,99	37,78
Atezaina.	1.504,99	37,78
Zaintzailea. Gauzaina.	1.481,42	37,78
Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako	1.395,32	37,78
1. mailako ofiziala, 1. maila bereziko gidaria.	1.690,26	37,78
Gelazainburua.	1.504,99	37,78
Garbiketa-, jostintza-, ikusketa- eta		
lissaburdina-zerbitzuko langilea eta jantoki-	1.406,63	37,78
Sukaldeko burua.	1.690,26	37,78
Sukaldaria.	1.500,61	37,78
Sukaldeko laguntzailea.	1.395,32	37,78
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria.	1.500,79	37,78
Kualifikaziorik gabeko langilea.	1.395,32	37,78

## II. ERANSKINA

### LANBIDE-KATEGORIEN DEFINIZIOA

#### 1. taldea.- IRAKASLEAK

##### 1.1. Haur Hezkuntzako Lehen Zikloa:

**1.1.1 Maisu/maistra:** Behar den titulazioa du, eta dagokion espezializazioa edo akreditazioa; ikasgelako programazioa prestatu eta gauzatzen du; osoko hezkuntza-jarduera gauzatzen du bere unitatean, eta curriculumeko programazioak egiten ditu, osasunarekin, higieinarekin eta elikadurarekin lotutako jarduerak barne.

**1.1.2. Haurtzaindegiko teknikari espezialista (HTE):** Haur hezkuntzako goi-mailako teknikari titulazioa edo goragokoa du; bere ikasgelako programazioa prestatu eta gauzatzen du; osoko hezkuntza-jarduera gauzatzen du bere unitatean, eta curriculumeko programazioak egiten ditu, osasunarekin, higieinarekin eta elikadurarekin lotutako jarduerak barne.

**1.1.3 Laguntzailea:** Haurren ordena, segurtasuna, entretenimendua, elikadura, garbiketa eta arreta pertsonala zaintzen ditu.

##### 1.2.1 – 1.3.1. – 1.4.1. – 1.5.1. – 1.6.1. – 1.7.1. – 1.10.5.

**Irakasle titularra – Hezkuntza Bereziko Espezialitatea duen irakaslea:** Indarrean dagoen araudiak eskatutako baldintzak eta titulu akademikoak ditu langileak, eta curriculuma gauzatzeko bere hezkuntza-jarduera betetzen du, hezkuntza-arloko enpresak ezarritako antolaketa-, pedagogia- eta didaktika-esparruan, betiere, indarrean dagoen legeriarekin bat etorruta.

##### 1.6.2.

**Hezkuntza-laguntzako espezialistak (HLE):** Administrazioak eskatutako gutxieneko titulazioa du; hezkuntza-premia bereziak dituen ikasle batek edo batzuek behar duen edo duten irakaskuntzaz kanpoko akonpainamendua eta laguntza emateko eginkizuna du, ikasgelan zein ikasgelatik kanpo.

##### 1.5.2. – 1.7.2. – 1.10.6.

**Irakasle laguntzailea edo agregatua:** Dagokion tituluaz, Lanbide Heziketan eskola teoriko-praktikoak ematen ditu. Halaber, irakasle titularrari curriculuma garatzen laguntzen dio, titularrak emandako artezpidez.

##### 1.5.3

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

##### 1.8.1

**Hezkuntzako orientatzailea/aholkularia:** Behar den titulazioa du, eta ikasleen lanbide- eta eskola-orientabidea eta orientabide pertsonala koordinatzen ditu hezkuntza-arloko enpresan.

##### 1.8.2. – 1.8.3. – 1.10.7.

**Instruktoorea – Begiralea:** Behar adinako ezagutza du, eta ondorio akademikoetarako ebaluagarriak ez diren irakaskuntza-, hezkuntza- edo prestakuntza-jarduerak egiten ditu ikasle-talde batekin edo batzuekin. Gorputz Hezkuntzako irakaslearen edo curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslearen laguntzailea ere izan daiteke.

##### 1.8.5 – 1.10.8.

**Hezitzailea:** Behar den prestakuntza du; ikasleen osoko prestakuntzan laguntzen du, eta ordena zaintzen du norberak lan egiteko tarteetan.



### 1.9.1 – 1.10.1.

**Zuzendaria:** Titulazio egokia du; enpresaburuak izendatzen du, edo indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera hautatzen dute; hezkuntza-jarduerak zuzendu, bideratu eta gainbegiratzen ditu. Horietaz gain, esleitzen zaizkion beste zeinahi eginkizun betetzen ditu.

### 1.9.2. – 1.10.2.

**Zuzendariordea:** Titulazio egokia du; enpresaburuak izendatzen du; zuzendariari laguntzen dio eta hura ordeztan du, behar denetan.

### 1.9.3 – 1.10.3.

**Ikasketa-burua:** Titulazio egokia du; enpresaburuak izendatzen du; hezkuntza-jardueraren esparru pedagogikoa garatzeko ardura du, baita esleitzen zaizkion beste zeinahi eginkizunen ardura ere.

### 1.9.4 – 1.10.4.

**Saileko burua – Mintegiko burua – Zikloko edo arloko koordinatzailea:** Enpresaburuak izendatutako irakasleak dira; beren sailari, mintegiari, zikloari edo arloari dagozkien jakintzagaien ikerketa, programazioa eta irakaskuntza zuzentzen eta koordinatzen dituzte.

## 2. taldea.- IRAKASLE EZ DIREN LANGILEAK

### 2.1. Irakasle ez diren langile tituludunak

**2.1.1 Goi-mailako tituluduna:** Lizentziadun, ingeniari edo arkitekto titulazioa edo goragokoa du; eginkizun espezializatua edo aholkularitza-eginkizuna betetzen du, ikasleekin zuzenean, edo enpresan oro har; lortu duen titulazioagatik kontratatatu dute, eta bere lanbidearen berezko eginkizunak betetzen ditu.

**2.1.2. Erdi-mailako tituluduna:** Unibertsitateko diplomadun, ingeniari tekniko, arkitekto tekniko edo baliokide den titulazioa edo goragokoa du; eginkizun espezializatua edo aholkularitza-eginkizuna betetzen du, ikasleekin zuzenean, edo enpresan oro har; lortu duten titulazioagatik kontratatatu dute, eta bere lanbidearen berezko eginkizunak betetzen ditu.

### 2.2. Administrazio-langileak:

#### 2.2.1 Kudeatzailea.

**2.2.2. Administrazioiko edo idazkaritzako burua:** Bere kargu du hezkuntza-arloko enpresaren idazkaritza eta/edo administrazio-zuzendaritza.

**2.2.3 Bulego-burua:** Administrazioiko eta/edo idazkaritzako buruaren agindupean edo enpresaburuaren edo hark izendatutako pertsonaren agindupean, administrazio-sail edo -atal bat zuzentzen du.

**2.2.4 Administrazio-ofiziala, kontularia:** Ekimena eta erantzukizuna eskatzen dituzten burokrazia- edo kontularitza-arloko eginkizunak betetzen ditu.

**Merkataritzako agentea:** Enpresak ematen dituen ikastaroak sustatu eta saltzen ditu, enpresako titularraren zuzendaritza- eta ikuskaritza-pean.

2.2.5 Administrazio-laguntzailea: Administrazio-, burokrazia- edo liburutegi-arloko eginkizunak betetzen ditu bere goragoko hurrenaren zuzendaritzapean (enpresaburu bera izan daiteke, edo haren ordezkaria).

### 2.3. Laguntza-langileak:

**2.3.1 Ikasleen zaintzailea:** Ikasleei laguntzen die, haien berezko premien arabera: higiena, garbiketa, mugikortasuna, elikadura eta abar; jarduera ikasgelaren barruan eginez gero, irakasleren batek egon behar du aurrean.

## **2.4. Zerbitzu orokorretako langileak:**

**2.4.1 Etxezaina:** Lantokiaren beharrez arduratzen da, bertako espazioen mantentze-lanari dagokionez. Horretaz gain, bisitariari harrera egiten laguntzen dio harreragileari, horrelakorik egonez gero, edo, kargu hori egon ezean, zuzenean egiten die harrera bisitariari. Bere kargu du zeladore, atezain eta mandatarien lana antolatzea, horrelakorik egonez gero.

**2.4.2. Atezaina:** Honako eginkizun hauek betetzen ditu: esleitu zaion eremuaren garbiketa, zaintza eta mantentze-lana; espazioak eta sartu edo irteten diren pertsonak zaintzea, ordena hautsi ez dadin; ikastetxea osatzen duten eraikinetara eta finkara sartzeko atek puntualtasunez irekitzea eta ixtea; entregez eta abisuez arduratzea eta hartzaileei puntualtasunez helaraztea; elementu komunetan argiak piztea eta itzaltzea; lokalak zaintzea; mandatuak, enkarguak eta abar egitea.

**2.4.3 Zaintzailea. Gauzaina:** Egunez edo gauzez enpresaren eraikinak zaintzeaz arduratzen da, eta atezainari laguntzen dio, edo hura ordeztzen du, hala badagokio, atek irekitzeko edo ixteko eta baimenik gabeko inor sartzea saihesteko eginkizunetan. Egoiliarrei gauzez ordena eta gizalegea gordearazteko eginkizuna izango du.

**2.4.4 Harreragilea. Telefonista:** Telefonoz erantzuteko ardura du; horretaz gain, kontu burokratikoek eta bisitariari harrera egiteaz eta gutunak, paketeak eta merkantziak jasotzeaz ere arduratzen da, etxezainarekin eta atezainarekin elkarlanean, horrelakorik egonez gero.

**2.4.6 Lanbideetako 1. mailako ofiziala:** Dagozkion lanbideetan esperientzia du, eta perfektuki egiten ditu; lan orokorrak egiten ditu, baita ahalegin edo arreta oso handia eskatzen dutenak ere.

**2.4.6 1. maila bereziko gidaria:** 1. maila bereziko gidabaimena du, eta ibilgailuak gidatzeko, eta haien funtzionamendu normala mantentzeko eta garbitzeko ardura ematen zaio.

**2.4.7 Gelazainburua:** Bere kargu du garbiketako langileak koordinatzea, enpresako espazioak hobeto zaintzeko zerbitzua banatzea, eta mihiseria, tresnak, garbiketa-produktuak eta etxeko askotariko beste material batzuk gordetzeko armairuen giltzez arduratzea.

**2.4.8 Garbiketa-zerbitzuetako langilea:** Berari esleitutako espazioak garbitzeaz arduratzen da, gelazainburuaren zuzendaritzapean edo zuzenean enpresaburuaren edo hark izendatutako pertsonaren zuzendaritzapean. Eginkizun horietaz gain, aldi berean bete ditzake jostintza-, ikuzketa-, lisaburdina-, sukalde- eta jantoki-zerbitzuez arduratzen diren langileen eginkizunak.

**2.4.8 Jostintza-, ikuzketa- eta lisaburdina-zerbitzuko langilea:** Eginkizun horietakoren bat edo guztiak egiten ditu. Eginkizun horietaz gain, aldi berean bete ditzake garbiketa-, sukalde- eta jantoki-zerbitzuez arduratzen diren langileen eginkizunak.

**2.4.8 Jantoki-zerbitzuetako langilea:** Jantoki-zerbitzua ematen du, sukaldeko buruaren edo sukaldariaren agindupean edo zuzenean enpresaburuaren edo hark izendatutako pertsonaren agindupean. Eginkizun horretaz gain, aldi berean bete ditzake jostintza-, ikuzketa-, lisaburdina-, sukalde- eta garbiketa-zerbitzuez arduratzen diren langileen eginkizunak.

**2.4.9 Sukaldeko burua:** Sukaldeko langile guztiak zuzentzen ditu; jakiak erosteaz, zaintzeaz eta ontzeaz, eta haiek behar bezala zerbitza daitezen bermatzeaz arduratzen da, eta eskola-jantokiei eta elikagaien manipulazioari buruzko araudia betetzen dela zaintzeaz.

**2.4.10. Sukaldaria:** Janariak prestatzeaz arduratzen da; haiek egoera onean egon daitezen eta aurkezpen ona izan dezaten eta sukaldea eta sukaldeko tresnak garbi-garbiak egon daitezen erantzukizuna du. Sukaldeko bururik egon ezean, sukaldariak zainduko du elikagaien manipulazioari buruzko araudia betetzen dela.

**2.4.11. Sukaldeko laguntzailea:** Sukaldeko eginkizunetan laguntzen du, sukaldeko buruaren edo sukaldariaren agindupean edo zuzenean enpresaburuaren edo hark izendatutako pertsonaren agindupean.

**2.4.12. Lanbideetako 2. mailako ofiziala:** Lan perfektuak egiteko adinako espezializazioa izan ez arren, lanbide jakin bati dagozkion lanak behar besteko zuzentasunez eta eraginkortasunez egiten ditu.

**2.4.12. 2. mailako gidaria:** 2. mailako gidabaimena du, eta gidatzeko baimena duen ibilgailuak gidatzeko, eta haien funtzionamendu normala mantentzeko eta garbitzeko ardura ematen zaio. Halaber, enpresatik kanpoko hainbat lekutan gestioak egiteko ardura eman diezaiokete.

**2.4.13. Kualifikaziorik gabeko langilea. Mantentze-lanetako, lorezaintzako eta askotariko lanbideetako langilea:** Esperientzia nahikoa du, eta eraikinen eta lorategien zainketaz, konponketaz eta osoko mantentze-lanez arduratzen da.



### III. ERANSKINA

#### DOAKO PLAZAK EMATEKO PROZEDURA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alabei doanik plazak emateko, Beken Batzordeak unean-unean ezarritako prozedura erabiliko da.



--



## IV. ERANSKINA

### LAN-BATZORDEAK

1. Saiakuntza-izaeraz, eta hitzarmen honen indarraldira mugatuta, honako lan-batzorde hauek eratuko dira:
  - a) Birziklapena eta euskalduntzea
  - b) Sektorearen azterketa
  - c) Prebentzioa eta Lan Osasuna
  - d) Lanbide-heziketa: 2020-2021 ikasturterako Lantokietako Prestakuntzako 6 orduak koordinatzailearen eta tutorearen artean banatzeko modua negoziatzeko konpromisoarekin, eta bikoizketak aplikatzeko, batez ere 20 ikasle baino gutxiago dauden geletan ikasleei arreta emateko zenbat ordu beharko diren zehazte aldera.
2. Lan-batzordeak paritarioak izango dira, eta hitzarmena sinatu duen alde bakoitzeko (enpresaburuak eta sindikatuak) 5 kidek (gehienez) osatuko dute gehienez; haren erabakiak hitzarmenaren batzorde paritariora igorriko dira, akordio honen eranskin gisa sartzeko, hala badagokio, edo behar den instantziara igortzeko.
3. Lan-batzordeetan, osatzen duten aldeetako bakoitzak bozeramaile bat izendatuko du; bozeramaileek deituko dituzte bilerak, eta ezarriko dute gai-zerrenda.
4. Hitzarmeneko batzorde paritarioak zehaztuko du lan-batzordeek zer funtzionamendu-erregelamendu izango duten eta zer gaitan izango duten eskumena.
5. Lan-batzordeek hartutako erabakiak berraztertu behar izanez gero, lan-batzordeek berek berraztertuko dituzte.

## V. ERANSKINA

### PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENAREN ERREGELAMENDUA

1.– Erregelamendu honen xedea da Hitzarmen honen 81. artikuluko partzialki ordaindutako baimena hartzeko baldintzak arautzea.

- Baimenera bil daitezkeen langileek, ondoz ondoko 5 urtean, lanaldi osoa egingo dute lehenbiziko lau urteetan, bosgarren urte osoan jai hartu, eta beren ordainsarien % 84 kobratuko dute bost urteetan.
- Baimen hau eskatzean, langileak 5 urtetik gorako antzinasuna izan behar du ikastetxean.
- Aldi berean, ikastetxeko langileen % 3k eska dezakete baimena gehienez.

2.– Hitzarmen honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute partzialki ordaindutako baimena eskatzeko, baldin eta kontratu finkoa eta gutxienez % 75eko lanaldia badute.

3.– Erregelamendu honen ondorioetarako, urtea aipatzen denean ikasturte osoa esan nahi da.

4.– Partzialki ordaindutako baimenera biltzeko, Erregelamendu honekin batera datorren eskabide-eredua erabiliko da. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra bitartean aurkeztuko da, eta onartuz gero, hurrengo ikasturtearen hasieratik izango du eragina.

5.– Baimen hori hartu ahal izateko, eskatzaileek baldintza hauek bete behar dituzte:

- Erregelamendu honen 2. atalari dagozkionak.
- Falta astun edo oso astunarengatiko diziplina-espediteren baten tramitazioan sartuta ez egotea, edo espediterearen ondoriozko zehapena betetzen ari ez izatea.
- Ezintasun-espediteren baten tramitazioan sartuta ez egotea.

6.– Eskabideak ikusita eta behar diren baldintzak betetzen direla egiaztatuta, ikastetxeko zuzendaritzak, Erregelamendu honen 4. atalean adierazitako epea amaitzen denetik hilabeteko epean, dagokion erabakia hartu, eta interesdunari jakinaraziko dio. Eskabide-kopurua handiagoa bada 1. atalean adierazitako langileen % 3ko muga baino, irizpide hauek erabiliko dira baimena nori eman erabakitzeko:

- Interesdunen arteko adostasuna.
- Ikastetxean duten antzinasuna.

7.– Baimen horretara biltzen diren langileak zerbitzu aktiboan egongo dira baimenak iraun bitartean; lanpostua gordeko zaie, eta denbora hori kontuan hartuko zaie antzinasunerako eta eskubide pasiboetarako.

8.– Partzialki ordaindutako baimenera biltzea bateragarria da indarreko legerian jasotako beste lizentzia eta baimenekin.

9.– Ezeztatzea eta uko egitea: kasuak.

9.1.– Eman duen organoak kasu hauetan kenduko du baimena:

- Interesduna hiltzen bada.
- Interesdunak ezintasun-espeditentea badauka zabalik, eta ezintasunaren aldeko proposamena edo irizpena ateratzen bada espeditentean.
- Falta astun edo oso astunarengatiko diziplina-zehapena eman bada.
- Lan-harremana eteten bada.

9.2.– Baimena eman zaion langileak uko egin ahal izango dio, lehenbiziko lau urteen barruan, gerora sortutako gorabeheren ondorio diren kalte pertsonal, laboral nahiz profesionalengatik:

- Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alabaren bat hiltzen bada.
- Interesdunaren edo haren ardurapeko senide bat larriki gaixotzen bada.
- Ezintasun-espeditentea abian badago.



- Amatasun-eszedentzia, edo seme-alaba adingabea zaintzeko eszedentzia badauka.
- Interesdunaren dibortzioa, deuseztasuna edo legezko banantzea gertatu bada.
- Familia-unitatean galera ekonomiko larria egon bada.

9.3. Baimena eman zuen organoak hilabeteko epean onartu edo baztertu behar du ukoa, eta onartutzat joko da epe horretan gaiari buruzko berariazko erabakirik hartu edo komunikatu ezean.

9.4. Ez da uko-egiterik onartuko baldin eta arrazoa 9.2. atalean aurreikusitakoez bestelakoa bada. Halaber, behin baimen-aldiko bosgarren urtea hasiz gero, ez da uko-egiterik onartuko.

10.– Baimena kentzeak edo baimenari uko egiteak baimena azkentzea ekarriko du, bai eta hauek erregularizatzea ere, baimena noiz hasi zen kontuan hartuta: sortutako ordainsariak eta dagozkien kotizazio sozialak eta zerga-atxikipenak.

Uko-egitea onartzen ez bada, langileak partzialki ordaindutako baimenean jarraituko du baimen-aldia amaitu arte, Erregelamendu honetan ezarritako baldintzetan.

11.– Lkasetxeek baimen horren inguruan hartutako erabaki guztiak hitzarmenaren batzorde paritarioari helaraziko zaizkio.

PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENA HARTZEKO ESKABIDEA

Nik, \_\_\_\_\_ jaunak/andreak (nortasun-  
agiria: \_\_\_\_\_; helbidea: \_\_\_\_\_ ko \_\_\_\_\_), gaur egun  
\_\_\_\_\_ ko \_\_\_\_\_ ikastetxeko langile aktiboa naizen aldetik, honako hau

ESKATZEN DUT

Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimeneko ikastetxeetako 2006-2007ko hitzarmen kolektiboaren 75 BIS artikuluan aurreikusitako partzialki ordaindutako baimena hartzea.

ADIERAZTEN DUT

1.- Ezagutzen ditudala Hitzarmenaren artikulua horretan eta hura garatzeko Erregelamenduan araututako baldintzak.

2.- Onartzen ditudala bietan jasotako baldintza zehatzak.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ ko \_\_\_\_\_ aren \_\_\_\_\_ (a)

Sinadura





# CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO 2017-2021

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

##### ÁMBITOS

###### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

###### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

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

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

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo. Mientras no se llegue a un acuerdo se mantendrían las condiciones pactadas el 10 de noviembre de 2005 y publicadas en el BOPV el 23 de enero de 2006, salvo en lo que respecta a las tablas salariales que serán de aplicación las correspondientes a las Enseñanzas Especializadas, vigentes en cada momento, las cuales se adjuntan al presente Convenio.

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

###### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

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

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y quienes desempeñen labores de director-gerente, administrador y equivalentes.

###### **Artículo 4.- Ámbito temporal.**

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2017, salvo lo establecido expresamente para cada materia, abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2021, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2022.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2017.

#### CAPÍTULO II

### PRORROGA, DENUNCIA Y ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO

###### **Artículo 5.- Prórroga.**

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2021 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 6.- Denuncia y ultractividad.**

Denunciado en tiempo y forma el Convenio, se acuerda expresamente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que el Convenio se mantendrá en régimen de ultractividad indefinida hasta la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo estatutario, del mismo ámbito territorial y funcional, que lo sustituya y las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

## **CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA**

### **Artículo 7.- Constitución.**

Se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Convenio.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

### **Artículo 8.- Integrantes.**

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

### **Artículo 9. Funciones.**

- a) Serán funciones de esta comisión: La aplicación e interpretación del Convenio, debiendo intervenir con carácter previo a la vía judicial en aquellos casos en los que se plantea un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del Convenio.
- b) Entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley sobre las que se le encomienda un pronunciamiento al respecto.

### **Artículo 10.- Funcionamiento.**

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

1. Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.
2. Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, dos miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.
3. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de las personas trabajadoras.
4. Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.
5. El secretario se encargará de comunicar las decisiones y de poner a disposición de los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio, cuando lo soliciten, las actas de la Comisión Paritaria.

## **CAPÍTULO IV DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Artículo 11.- Organización del trabajo.**

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

**TÍTULO II**  
**DEL PERSONAL**  
**CAPÍTULO I**  
**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**

**Artículo 12.-**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en dos grupos:

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal no docente.

**Grupo 1: Personal docente**

**1.1. Educación Infantil Primer Ciclo:**

**1.1.1. Maestro/a.**

**1.1.2. Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI).**

**1.1.3. Asistente.**

La inclusión del personal de Educación Infantil Primer Ciclo en el Grupo 1 (Personal Docente) se realiza con efectos del 01/01/2020 y exclusivamente a efectos de (i) promoción de vacantes que se generen en otras etapas, (ii) gratuidad del comedor, (iii) compromiso de Kristau Eskola de trasladar al Gobierno Vasco la inclusión de este colectivo en el programa IRALE, (iv) inclusión de los riesgos que la manipulación de cargas supone en el embarazo de dicho personal.

**1.2. Educación Infantil 2.º Ciclo y Primaria:**

1.2.1. Profesor/a.

**1.3. 1er Ciclo de ESO (Diplomatura).**

1.3.1. Profesor/a.

**1.4. 1er Ciclo de ESO (Licenciatura y Grados), 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato.**

1.4.1. Profesor/a.

**1.5. Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior y Aulas de Aprendizaje de Tareas:**

1.5.1. Profesor/a titular.

1.5.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.5.3. Profesor/a especialista.

**1.6. Educación Especial:**

1.6.1. Profesor/a titular.

1.6.2. Especialistas de Apoyo Educativo: la inclusión de esta categoría en el Grupo 1 (Personal Docente) se realiza con efectos del 01-01-2020 y exclusivamente a efectos de (i) promoción de vacantes que se generen en otras etapas, (ii) gratuidad del comedor (iii) compromiso de Kristau Eskola de trasladar al Gobierno Vasco la inclusión de este colectivo en el programa IRALE, (iv) inclusión de los riesgos que la manipulación de cargas supone en el embarazo de dicho personal.





### **1.7. Educación Permanente de Adultos:**

- 1.7.1. Profesor/a titular.
- 1.7.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

### **1.8. Otro Personal:**

- 1.8.1. Orientador/Consultor educativo.
- 1.8.2. Instructor/a.
- 1.8.3. Monitor/a.
- 1.8.5. Educador/a.

### **1.9. Categorías funcionales-temporales:**

- 1.9.1. Director/a.
- 1.9.2. Subdirector/a.
- 1.9.3. Jefe/a de estudios.
- 1.9.4. Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.

Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

### **1.10. Enseñanzas especializadas:**

- 1.10.1. Director/a.
- 1.10.2. Subdirector/a.
- 1.10.3. Jefe/a de estudios.
- 1.10.4. Jefe/a de departamento.
- 1.10.5. Profesor/a titular y Específicos.
- 1.10.6. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.10.7. Instructor/a,
- 1.10.8. Educador/a.

65

## **Grupo 2: Personal no docente**

### **2.1. Titulados no docentes:**

- 2.1.1. Titulados Superiores
- 2.1.2. Titulados Medios

### **2.2. Personal de Administración:**

- 2.2.1. Gerente
- 2.2.2. Jefe/a de Administración o de Secretaría.
- 2.2.3. Jefe de Negociado.
- 2.2.4. Oficial Administrativo, Contable, Agente Comercial.



2.2.5. Auxiliar Administrativo.

### **2.3. Personal Auxiliar:**

2.3.1. Cuidador/a de alumnos.

### **2.4. Personal de Servicios Generales:**

2.4.1. Conserje.

2.4.2. Portero/a.

2.4.3. Guarda, Sereno.

2.4.4. Recepcionista. Telefonista.

2.4.5. Empleado/a de Mantenimiento, Jardinería y Oficios Varios.

2.4.6. Oficial de 1.<sup>a</sup>, Conductor de 1.<sup>a</sup> Especial.

2.4.7. Gobernante/a.

2.4.8. Empleado/a de Servicio de Limpieza, Costura, Lavado, Plancha y Servicio de Comedor.

2.4.9. Jefe de Cocina.

2.4.10. Cocinero/a.

2.4.11. Ayudante de Cocina.

2.4.12. Oficial de 2.<sup>a</sup>, Conductor de 2.<sup>a</sup>.

2.4.13. Personal no cualificado.

La Comisión Paritaria del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

### **Artículo 13.- Provisión de plazas.**

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

### **Artículo 14.- Definición de categorías.**

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

## **CAPÍTULO II**

### **CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

### **Artículo 15.- Clases de contratos.**

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

- a) Para obra o servicios determinados. En ningún caso podrá celebrarse este tipo de contrato para trabajos que formen parte de la actividad permanente de la empresa.
- b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del Centro.
- c) Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras fijas con derecho a reserva de puesto en cuyo caso se hará constar el nombre de la personas trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

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

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

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

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

#### **Artículo 16.- Requisitos legales.**

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y en duplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, registrando el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal y entregando la copia básica del contrato a la representación legal de las personas trabajadoras según la legislación vigente.

#### **Artículo 17.- Paso a contrato fijo.**

Todas las personas trabajadoras contratadas con contratos de acumulación de tareas y de obra o servicio determinado pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido un curso completo, continúan desarrollando sus actividades, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

#### **Artículo 18.- Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

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

#### **Artículo 19. Contratación de Asistentes de Educación Infantil Primer Ciclo.**

La contratación para esta categoría sólo podrá hacerse con personas trabajadoras que hayan prestado servicios como asistentes para un centro incluido en el ámbito de este Convenio hasta el curso 2019-2020.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL**

#### **Artículo 20.- Ingreso del personal.**

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el Titular del Centro, salvo lo establecido en el artículo 76.

#### **Artículo 21.- Período de prueba.**

- Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de I.T.
- Durante el período de prueba, tanto las personas trabajadoras, como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

- c) Terminado el período de prueba, las personas trabajadoras, pasará a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.
- d) A todo el personal contratado se le computará como válido para el período de prueba en el centro el tiempo trabajado en el mismo en contratos anteriores para las mismas funciones.
- e) No podrá establecerse período de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado servicios con anterioridad para el centro desarrollando las mismas funciones para las que se la contrata durante un período de tiempo superior a la duración máxima del período de prueba establecido en el apartado a) anterior. Si la prestación de servicios en las mismas funciones lo ha sido por un período de tiempo inferior a la duración máxima establecida para el período de prueba, podrá fijarse éste por el tiempo que falte para alcanzar tal duración máxima.

#### **Artículo 22.- Cómputo de días a efectos de complemento de antigüedad.**

Con efectos a partir de la publicación del presente Convenio en el BOPV, se computará a efectos del complemento de antigüedad (trienios), independientemente del periodo transcurrido entre contrato y contrato, todo el tiempo trabajado por la persona trabajadora en el centro, se trate de contratos temporales y/o indefinidos.

Las Partes se comprometen a trasladar al Departamento de Educación del Gobierno Vasco la necesidad de que dicho cómputo de antigüedad sea reconocido a efectos del Pago Delegado, en cumplimiento de la Jurisprudencia actualmente existente, abonándose el complemento de antigüedad (trienios) de acuerdo con ello.

#### **Artículo 23.- Vacantes, nuevas plazas y ascensos.**

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

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

##### **1. Vacante del personal docente.**

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

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

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

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

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

2. Vacantes entre el Personal Administrativo.

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

- a) Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de Administración y Secretaría y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del Titular.
- b) Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

3. Vacantes entre el personal de servicios generales.

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

4. Nueva contratación o producción de vacantes.

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

**Artículo 24.- Ceses voluntarios de personal.**

- a) La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
  - Personal docente y titulado no docente: 1 mes.
  - Resto de personal: 15 días.
- b) Si se diera incumplimiento, por parte de la persona trabajadora, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Las personas trabajadoras que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

- c) Si el centro recibe preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.
- d) El documento en el cual una persona trabajadora declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

### TÍTULO III

## JORNADA, VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS, CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO y RECICLAJE y EXCEDENCIAS

### CAPÍTULO I

#### JORNADA DE TRABAJO

##### **Artículo 25.- Calendario laboral.**

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

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

Mediante acuerdo entre el Titular del Centro y los representantes de las personas trabajadoras podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarios, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 32.

El calendario deberá reflejar las horas complementarias no presenciales que se recogen en el artículo 26.

El calendario laboral de los Especialistas de Apoyo Educativo se concretará del 1 de septiembre al 30 de junio.

##### **Artículo 26.- Jornada anual.**

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

##### **Grupo 1. Personal docente:**

###### 1. Educación Infantil Primer Ciclo

A partir del curso 2019-2020 (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008-2009):

- Maestra: 1307 horas
- TEJI: 1575 horas
- Asistente: 1575 horas

Ello implica una reducción de jornada de 45 horas anuales con respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009, y se realizará por días.

Excepcionalmente para el curso 2019-2020 el número de horas a reducir será de 30 horas, que se aplicarán de enero a junio de 2020, y la reducción de jornada se podrá realizar de forma excepcional y solo para dicho curso por días o por horas completas.

2.- Educación Infantil Segundo ciclo y primaria, Profesor titular de Educación especial, ESO, Bachillerato y Formación Profesional (Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado medio y Grado superior y Aulas de aprendizaje de tareas).

La jornada anual será de 1.252 horas, de ellas serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el artículo 28 para los distintos niveles.

A partir del curso 2019-2020, de las 1.252 horas anuales se establecen 40 horas complementarias no presenciales de reconocimiento de trabajo en casa.

Excepcionalmente para el curso 2019-2020, el número de horas complementarias no presenciales será de 27 horas y se computarán de enero a junio de 2020.

Las horas de formación a instancias de la dirección el centro que excedan de la jornada ordinaria se compensarán del conjunto de las horas complementarias anuales.

3.- Especialistas de apoyo educativo.

A partir del curso 2019-2020 la jornada anual será de 1.293 horas (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008-2009).

Ello implica una reducción de jornada de 97 horas anuales con respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009.

Excepcionalmente para el curso 2019-2020, el número de horas a reducir será de 65 horas y se aplicarán de enero a junio de 2020.

4.- El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

5.- Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.300 horas

## **Grupo 2. Personal no docente:**

1.- Titulados no docentes: 1.390 horas anuales.

2.- Resto de personal no docente de administración y servicios, es decir, Personal de Administración, Personal Auxiliar y Personal de Servicios Generales:

A partir del curso 2019-2020 será de 1.555 horas (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008-2009). Ello implica una reducción de 30 horas anuales respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009.

Excepcionalmente, para el curso 2019-2020, el número de horas a reducir será de 20 horas, que se aplicarán de enero a junio de 2020.

La reducción de horas anuales se realizará de manera continuada a las vacaciones de verano.

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

## **Artículo 27.- Definición de horas lectivas y horas complementarias.**

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

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Educación Infantil 2º Ciclo y Educación Primaria las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva a todos los efectos.

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

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

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

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

Se entiende por horas complementarias de trabajo personal aquellas en las que el/la docente realiza de manera discrecional e individual (no colectiva o en grupo) actividades vinculadas con su trabajo, y que deberán ser fijadas por el centro, en el horario y/o damero semanal, pudiendo ser revisada dicha fijación trimestralmente.

Se entiende por horas complementarias no presenciales aquellas horas de trabajo personal discrecional realizadas y reconocidas como horas de trabajo fuera del centro.

### **Artículo 28.- Jornada semanal.**

#### Grupo 1: Personal docente:

##### 1. Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los TEJIS y 39 horas para los Asistentes. Todas las funciones a desarrollar (coordinación, atención a padres, formación, ...) entran dentro de la jornada semanal indicada.

A partir del curso 2019-2020, y para el caso de las/os Maestras/os y TEJIs se reservan 125 horas complementarias anuales para coordinación y formación. Excepcionalmente, para el curso 2019-2020, el número de horas complementarias para coordinación y formación será de 84 horas, y se aplicarán de enero a junio de 2020.

2.- Para el personal de Educación Infantil 2º ciclo, Educación Primaria y Educación Especial, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas de las que 23 serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

3.- Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas de las que 22 serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

4.- Para el personal de Bachillerato y Formación Profesional, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas, de las que 21 o 22 serán lectivas y el resto complementarias. La jornada de 21 será considerada como jornada completa.

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



5.- Enseñanzas Especializadas: la jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, serán de 32 horas semanales, de las que 26 serán lectivas y el resto complementarias.

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

A partir del 01-01-2020, para el personal de Educación Infantil Segundo Ciclo, Primaria, Enseñanzas especializadas, ESO, Bachillerato y Formación profesional se garantizan 3 horas complementarias presenciales a la semana en el centro para trabajo personal. Dichas 3 horas complementarias presenciales serán de una sesión completa (sesión de 50, 55 o 60 minutos). En el caso de que las sesiones sean de menos de 50 minutos, el número de sesiones serán de 4, que no podrán ser inferiores a 45 minutos.

#### 6.- Especialistas de Apoyo Educativo:

- Para los Especialistas de Apoyo Educativo la jornada de trabajo semanal será de 35 horas, de lunes a viernes, de la cuales y a partir del 01-01-2020 se establece la disposición de una hora y media complementaria para las personas trabajadoras a jornada completa y una hora complementaria para las personas a tiempo parcial.

- La asignación del tiempo complementario se realizará por sesiones completas en los casos de sesiones de 50, 55 o 60 minutos. En el caso de que las sesiones sean de menos de 50 minutos serán 2 sesiones completas para los EAE contratados a tiempo completo (que no podrán ser inferiores a 45 minutos), y 1 hora indivisible en el caso de contratos a tiempo parcial.

- En todo caso se tiene que respetar el tiempo establecido por el decreto de atención directa al alumnado, y se considerará el tiempo complementario como una ampliación de jornada para garantizar dicha atención directa del alumnado.

- Las horas restantes hasta completar la jornada anual entre las adjudicadas en el decreto del Gobierno Vasco y las horas anuales según jornada, se repartirán en horas complementarias los días sin alumnado, siempre en días completos (septiembre, junio y julio), así como en las salidas escolares, coordinación o formación hasta completar la jornada anual.

73

#### Grupo 2: Personal no docente:

1.- Titulados no docentes superiores y medios: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.- Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

3.- Personal Administrativo y de Servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

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

#### **Artículo 29.- Jornada semanal de otras categorías funcionales**

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca se añadirá las 210 horas previstas en el artículo 26, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica. El acceso a las funciones de Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento será voluntario para la persona trabajadora.

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



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

En cualquier supuesto, se le informará previamente a la persona trabajadora de la nominación para tal función.

**Artículo 30.- Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.**

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

**Artículo 31.- Jornada para residentes en el centro.**

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

**Artículo 32.- Horas extraordinarias.**

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

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

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

**Artículo 33.- Trabajo nocturno.**

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

**Artículo 34.- Vigilancia de comedor**

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente recogido en el Grupo 1 del artículo 12 del Convenio a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal del Primer Ciclo de Infantil contará con gratuidad en el comedor siempre y cuando su horario de trabajo coincida con el horario del comedor.

**CAPÍTULO II**

**VACACIONES**

**Artículo 35.- Vacaciones.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de Centro y los Representantes de las personas trabajadoras, convendrán, según organización del Centro, la alternativa entre:

- Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todas las personas trabajadoras docentes.
- Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

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

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

#### **Artículo 36.- Navidad y Semana Santa.**

El personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que el que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

No obstante lo anterior, el personal del Primer Ciclo de Educación Infantil tendrá derecho a disfrutar de diez días de vacación considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano. A partir del 01/01/2020, disfrutará de 8 días naturales de vacación en Semana Santa y 9 días naturales en Navidades, que excepcionalmente estos últimos se disfrutarán a partir de la Navidad de 2019.

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

#### **Artículo 37.- Jornada continuada en vacaciones escolares.**

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

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

#### **Artículo 38.- Jornada continuada en internados.**

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

#### **Artículo 39.- Vacaciones para el personal que cesa.**

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

#### **Artículo 40.- Jornada en julio y agosto para docentes.**

Durante los meses de julio o agosto, el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, Bachillerato y Formación Profesional tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

### **CAPÍTULO III**

#### **ENFERMEDAD, SUSTITUCIONES, SUSPENSIONES Y PERMISOS**

#### **Artículo 41.- Incapacidad temporal.**

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

#### **Artículo 42.- Sustituciones.**

A partir del 01-01-2020, para el supuesto de baja por incapacidad temporal de docentes (incluido el personal de Educación Infantil Primer Ciclo), y Especialistas de Apoyo Educativo:

- las sustituciones por bajas imprevistas se efectuarán a partir del tercer día de la baja.

- en casos previstos de baja de más de tres días, se sustituirán desde el primer día. Excepto en el caso concreto de Educación Infantil y Educación Primaria primer ciclo que en todas las bajas previstas se sustituirán desde el primer día.

#### **Artículo 43.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo se regularán de acuerdo con lo establecido, en cada momento por la legislación laboral general y con las especialidades recogidas en el último párrafo del presente artículo:

A título informativo, la actual redacción del artículo 48 ET establece lo siguiente:

«Artículo 48 ET:

1. *Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.*

2. *En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.*

3. *En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.*

4. *El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*

*El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*

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

*En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.*

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*

*Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.*

*La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.*

*La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.*

*5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

*Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.*

*Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.*

*La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.*

*6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.*

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»

Los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 ET serán de aplicación gradual conforme a las reglas recogidas en la Disposición transitoria decimotercera ET, cuyo texto se recoge a continuación a título informativo:

**«Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

79

El periodo de suspensión del contrato de trabajo recogido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET, se ampliará, como mejora del presente Convenio, en una semana adicional de permiso retribuido para uno sólo de los progenitores a disfrutar a jornada completa inmediatamente a continuación del periodo de suspensión.

#### **Artículo 44.- Permisos retribuidos.**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.
- b) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

- c) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.
- d) Licencia para acompañar por enfermedad a consultas médicas a familiares de primer grado hasta un máximo de 15 horas anuales. En cualquier caso deberá presentarse el justificante.
- e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.
- j) A partir del 01/01/2020, el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal de Educación Infantil Primer Ciclo (Maestro, TEJI y Asistente) dispondrán de 2 días al año de libre disposición, previa coordinación y autorización con la dirección del centro. En los contratos de duración o vigencia inferior al año los 2 días de libre disposición se aplicarán en proporción a la duración o vigencia del contrato, efectuándose en su caso el prorrateo por horas.

**Artículo 45.- Permiso no retribuido.**

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

**Artículo 46.- Lactancia, reducción y adaptación de jornada.**

Los supuestos de reducciones de jornada y adaptación de jornada se regularán de acuerdo con lo establecido, en cada momento, por la legislación laboral general, y con la especialidad recogida en el siguiente párrafo.

El progenitor que haga uso de manera individual del permiso de lactancia, recogido en el artículo 37.4 ET, podrá sustituirlo por dos semanas de licencia retribuida, que deberán ser disfrutadas a continuación del periodo de suspensión fijado en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET o, en su caso, de la semana adicional de permiso retribuido establecida en el último párrafo del artículo 43 del Convenio.

A título informativo, se recoge a continuación la actual redacción del artículo 37, apartados 4 a 7, ET y artículo 34.8 ET.

«Artículo 37 ET:

.....

*4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.*

80





La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

*Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»*

«Artículo 34 ET:

.....

*8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.*

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.*

*La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.*

*Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.*

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»*

## CAPÍTULO IV

### EXCEDENCIAS

#### Artículo 47.- Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, del ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza de iniciativa social.

La persona trabajadora en excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto en el caso recogido en el apartado b) anterior en el que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

#### **Artículo 48.- Excedencia para atender al cuidado de un familiar.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 49.- Excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.**

Conforme a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en el centro de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

#### **Artículo 50.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.**

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en el centro de un año y que no haya disfrutado de excedencia voluntaria durante los cuatro años anteriores, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por cursos completos, con una duración mínima de un curso y un máximo de cinco.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación.

83

Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Dicha excedencia deberá ser solicitada por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

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

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

#### **Artículo 51.- Excedencia de un curso escolar.**

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

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

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

### **Artículo 52.- Excedencia por cuidado de cada hijo.**

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

El periodo de excedencia por cuidado de cada hijo podrá alargarse por decisión de las personas trabajadoras que estén disfrutando del mismo hasta la finalización del curso escolar.

### **Artículo 53.- Excedencia inferior a un año por cursillos.**

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

### **Artículo 54.- Integración después de excedencia.**

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

## **CAPÍTULO V**

### **CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE**

#### **Artículo 55.- Cursos de perfeccionamiento.**

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

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

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

Los centros vendrán obligados a facilitar a las personas trabajadoras la tramitación/solicitud de cursos de Irale, y vendrán obligados a conocer los permisos necesarios para participar en los cursos de Irale y otros cursos siempre que estén financiados al 100% por la Administración (que cubra los gastos de formación y de sustitución) y, siempre que el número de personas trabajadoras participantes no supere el 5% del profesorado.

La patronal asume el compromiso de trasladar al Gobierno Vasco la posibilidad de incluir al personal del Educación Infantil Primer Ciclo y a los Especialistas de Apoyo Educativo en los curso de Irale.

#### **Artículo 56.- Licencias para exámenes.**

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

#### **Artículo 57.- Permisos para cursos de perfeccionamiento.**

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

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte de la persona trabajadora.

### **TÍTULO IV**

#### **RETRIBUCIONES**

##### **CAPÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 58.- Forma de pago.**

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

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

#### **Artículo 59.- Plus transitorio por función superior.**

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

#### **Artículo 60.- Cambio de categoría por funciones superiores.**

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

#### **Artículo 61.- Anticipos mensuales.**

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

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

### **Artículo 62.- Retribuciones.**

En las tablas salariales, que se adjuntan como ANEXO I, figuran para cada año de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones de las distintas categorías profesionales.

Los incrementos salariales recogidos en dichas tablas son los siguientes:

Año 2017: 1%

Año 2018: 1,60% (IPC 2017 CAPV + 0,5%)

Año 2019: 3,00% (IPC 2018 CAPV + 2,0%)

Año 2020: 3,20% (IPC 2019 CAPV + 2,0%)

Las Partes acuerdan negociar las tablas salariales correspondientes al año 2021.

Los atrasos salariales correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019 se deberán de abonar por los centros no más tarde del 31-12-2020.

### **Artículo 63.- Trabajo en centros extranjeros.**

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

## **CAPÍTULO II**

### **COMPLEMENTOS SALARIALES**

#### **Artículo 64.- Complemento temporal de los cargos de gobierno.**

El personal docente titulado al que se le encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

#### **Artículo 65.- Complemento de tutoría.**

Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del Convenio tienen como objetivo común que las labores de tutoría sean compensadas mediante una reducción del horario lectivo de los tutores. No obstante, y hasta tanto se produzca una modificación de ratios que de lugar a un incremento de financiación que lo permita la compensación de las labores de tutoría se materializa a través de un complemento salarial específico en las siguientes cuantías anuales, en catorce pagas:

2017: 787,60 Euros anuales

2018: 800,20 Euros anuales

2019: 824,21 Euros anuales

2020: 850,58 Euros anuales

Cuando las funciones de tutoría en un aula se asignen a más de un tutor, la cantidad a percibir por este concepto por cada uno de ellos será el resultado de dividir los importes antes indicados por el número de tutores del aula. Cuando el tutor disfrute de una reducción de horario lectivo por el desempeño de las funciones de tutoría, no percibirá ese complemento.

#### **Artículo 66.- Complemento de antigüedad.**

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

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



### **Artículo 67.- Gratificaciones extraordinarias.**

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

### **Artículo 68.- Proporción de pagas extraordinarias.**

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

### **Artículo 69.- Prorrateo de las pagas extraordinarias.**

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

### **Artículo 70.- Plus de transporte o distancia.**

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

### **Artículo 71.- Dietas, salidas escolares de más de un día y Gastos de desplazamiento.**

1.- Se entenderá por dietas las cantidades diariamente asignadas para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta de la persona trabajadora y que el acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta de la persona trabajadora. Estas dietas serán:

2017:

Desayuno, 3,40 Euros   Comida: 16,81 Euros   Cena: 10,08 Euros   Alojamiento: 46,52 Euros

2018:

Desayuno, 3,45 Euros   Comida: 17,08 Euros   Cena: 10,24 Euros   Alojamiento: 47,26 Euros

2019:

Desayuno, 3,55 Euros   Comida: 17,59 Euros   Cena: 10,55 Euros   Alojamiento: 48,68 Euros

2020:

Desayuno, 3,66 Euros   Comida: 18,15 Euros   Cena: 10,89 Euros   Alojamiento: 50,24 Euros

2.- Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación las siguientes cantidades:

2017: 42,68 Euros

2018: 43,36 Euros

2019: 44,66 Euros

2020: 46,09 Euros

3.- Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera a la persona trabajadora para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,27 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de paje de autopista, previa presentación del justificante.

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

### **Artículo 72.- Premio de continuidad.**

Se establece un Premio de Continuidad o permanencia para todas aquellas personas trabajadoras que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el Centro y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del mencionado Premio equivaldrá al importe de 4 gratificaciones extraordinarias de las reguladas en el artículo 68 del Convenio por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada cinco años que excedan de los 20 primeros. La persona trabajadora podrá optar entre recibir este Premio cuando cumpla 55 años de edad o en cualquier momento posterior: el número de años de servicio que se computará para determinar la cantidad a percibir será el que tenga cumplido en el momento en que solicite el pago del Premio. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que la persona trabajadora hubiera percibido el Premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

## **TÍTULO V**

### **RÉGIMEN ASISTENCIAL**

#### **CAPÍTULO I**

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 73.- Seguridad y Salud Laboral.**

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

Los centros deberán realizar una evaluación de riesgos (incluidos los riesgos psicosociales y los riesgos de manipulación manual de cargas por parte de Especialistas de Apoyo Educativo y personal de primer ciclo de educación infantil en situación de embarazo) y elaborar el correspondiente plan de prevención, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

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

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

### **Artículo 74.- Acoso sexual y moral.**

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio manifiestan su convicción de que las conductas de acoso sexual y moral no deben ser toleradas. A tal efecto manifiestan su intención de desarrollar una acción formativa para la prevención, identificación y denuncia del acoso sexual y moral.

Con independencia de lo anterior, los Planes de Igualdad de las Empresas deberán incluir dentro de su contenido la prevención del acoso sexual y por razón de identidad sexual.

## **CAPÍTULO II**

### **MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIONES**

### **Artículo 75.- Ropa de trabajo.**

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

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





## **Artículo 76.- Jubilación parcial y recolocación.**

En materia de jubilación parcial y recolocación es aplicable, a todo el personal del ámbito del presente Convenio, el punto Séptimo del Acuerdo de fin de huelga de fecha 9 de noviembre de 2019, y las aclaraciones al mismo recogidas en el Anexo V del Acta de sesión 43.<sup>a</sup> de fecha 13 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio.

Se transcribe a continuación el texto del punto Séptimo del Acuerdo de fin de huelga de fecha 9 de noviembre de 2019:

«Séptimo.-

*7.1.- Kristau eskola reconoce el derecho de todos/as los/as trabajadores/as de la red de educación concertada de iniciativa social incluidos en el ámbito funcional del vigente convenio colectivo, que cumplan las condiciones legalmente establecidas para el acceso a la jubilación parcial, a una reducción de su jornada laboral en un 75%, lo que daría lugar a la suscripción de un contrato a tiempo parcial del 25% para la persona relevada y a la suscripción de un contrato de carácter indefinido con el 100% de jornada con un/una trabajadora relevista.*

*El trabajador accederá a la situación de jubilación parcial en las siguientes fechas:*

*- Si cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial entre el 2 de enero y el 1 de septiembre: el 1 de septiembre.*

*- Si cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial entre el 2 de septiembre y el 1 de enero: el 1 de enero.*

*Se podrá acumular la jornada del 25% en el primer curso escolar, salvo deseo en otro sentido del trabajador/a.*

*7.2.- Las partes acuerdan dejar sin efecto el artículo 77.b) del vigente convenio colectivo. Esta renuncia queda expresamente condicionada al mantenimiento del compromiso establecido en el punto 7.1 anterior: la reducción de jornada del trabajador relevado en un 75% y la contratación de un relevista con una jornada del 100%.*

*En consecuencia, si por cualquier motivo ajeno a las partes firmantes del presente acuerdo, del que se derive la imposibilidad de cumplir este compromiso, el mismo quedase anulado en los próximos años, Kristau Eskola se compromete a reincorporar al convenio colectivo el derecho a la reducción actualmente establecido en el artículo 77.b (adaptándolo debiendo aplicarse a partir de los 60 años).*

*7.3.- Recolocación:*

*El procedimiento para la recolocación de las/os trabajadoras/os que pierdan su puesto de trabajo por el cierre de aulas contará necesariamente con las siguientes características:*

*1.- Una elaboración previa de los puestos de trabajo existentes en los centros que deberá actualizarse cada dos cursos (en el mes de abril), determinando número de puestos existentes, etapa educativa de cada puesto si se trata de personal docente (incluido personal EAE y 0-3), titulación y perfil del trabajador/a que está ocupando cada puesto... (una especie de RPT de cada centro). Para los no docentes también determinación de titulación y perfil de cada puesto.*

*2.- Se establecen los siguientes criterios a los efectos de determinar el personal que pierde su puesto de trabajo como consecuencia de la disminución de aulas:*

*- En primer lugar, el personal que voluntariamente solicite la baja en el centro.*

*- En segundo lugar, el personal que acredite menor antigüedad en el centro.*

89

*Excepcionalmente y solo si alguna extinción supone un perjuicio importante para la organización o proyecto pedagógico del centro, se estudiará en la comisión paritaria de recolocación.*

3.- *A efectos de proceder a la recolocación del personal, se atenderá a los siguientes criterios, y en todo caso cumpliendo con los requisitos de titulación, perfil y especialidad:*

- *Antigüedad en la bolsa de trabajo.*

- *Antigüedad en el sector.*

4.- *A tal efecto, se entenderá por vacante toda necesidad de personal que se prevea derivada de:*

- *El incremento de aulas concertadas.*

- *El incremento de ratios.*

- *Jubilaciones (definitivas, parciales, anticipadas, etc.)*

- *Bajas voluntarias.*

- *Incapacidades y fallecimientos.*

- *Excedencias una vez perdida la reserva de puesto.*

5.- *Cada 31 de mayo (en etapas donde la matriculación sea más tarde – Bachillerato y FP determinar fecha) los centros informarán de los excedentes y necesidades (vacantes) a la comisión de seguimiento que gestionará la recolocación.*

6.- *Deberá garantizarse que los/as trabajadores/as temporales con una antigüedad en el propio centro de 2 años o más entra en igualdad de condiciones que los/as trabajadores/as de la bolsa para cubrir dichas vacantes.»*

Se transcribe a continuación extracto del Anexo V del Acta de sesión 43.<sup>a</sup> de fecha 13 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio: «-La jubilación parcial en los casos en el que el trabajador o trabajadora cumpla los requisitos legales entre el 2 de septiembre y 30 de diciembre, se efectuará dicha prejubilación el 31 de diciembre.

*Excepcionalmente, a todos/as los/as trabajadores/as nacidos/as con anterioridad al 30 de abril de 1958, el 30 de abril incluido que cumplan con los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, se les garantizará el acceso a la jubilación parcial en las condiciones estipuladas por la TGSS, el 1 de marzo de 2020 (o 1 de abril para aquellos que se han visto afectados por la vida laboral cotizada). Adicionalmente, el Centro y el trabajador formalizarán un acuerdo para que la fecha de finalización de su acumulación o cómputo de jornada del 25% sea igual al que hubiera sido si hubiese accedido a la jubilación parcial a 31 de diciembre de 2019.*

- *Aquel trabajador o trabajadora que esté disfrutando actualmente la reducción de la jornada lectiva, finalizará dicha liberación el 30 de junio de 2020.*

- *Para la negociación de la reglamentación del proceso de recolocación se constituirá una mesa de trabajo para tener perfilado en el mes de marzo»*

#### **Artículo 77.- Ayudas al estudio.**

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

- a) Los/as hijos/as y huérfanos/as de personal afectado por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.
- b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, las personas trabajadoras que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral, así como las personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial.

- c) Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 47, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.
- d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos/as y huérfanos/as de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3% para la enseñanza primaria y de un 2% para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

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

- e) Con relación a las becas para Educación Infantil Primer Ciclo, se considera que la parte correspondiente a enseñanza en este nivel es el 15% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo.
- f) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Anexo III.
- g) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los/as hijos/as y huérfanos/as del personal incluido en el último párrafo del artículo 2 del presente convenio.

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

#### **Artículo 78.- Derecho a solicitar servicio de comedor.**

El personal no afectado por el artículo 34 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

#### **Artículo 79.- Cuidadores/as de comedor.**

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

#### **Artículo 80.- Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.**

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

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

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

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

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.510 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 euros. En caso de invalidez permanente: 30.051 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

#### **Artículo 81.- Permiso parcialmente retribuido.**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 82.- Bolsa de empleo para recolocación de Especialistas de Apoyo Educativo.**

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

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

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

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

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

Los Centros de enseñanza comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a contratar, cuando los necesiten, ya sea con carácter de fijos o al objeto de cubrir vacantes temporales, a AEE de entre las personas inscritas en la Bolsa de empleo.

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

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

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

### **CAPÍTULO III**

#### **DERECHOS SINDICALES**

##### **Artículo 83.- Derecho a la no discriminación.**

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

##### **Artículo 84.- Copia de documentos firmados.**

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

##### **Artículo 85.- Acumulación de horas sindicales.**

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

##### **Artículo 86.- Negociación de la acumulación de horas.**

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

##### **Artículo 87.- Asamblea de personas trabajadoras.**

Se garantizará el derecho que el personal contratado del centro tiene a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

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

##### **Artículo 88.- Competencias, derechos y garantías de los representantes.**

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

##### **Artículo 89.- Participantes en la Mesa negociadora.**

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

##### **Artículo 90.- Representantes de las personas trabajadoras. Comité y delegados/as.**

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

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

**TÍTULO VI**  
**FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES**

**CAPÍTULO I**

**FALTAS**

**Artículo 91.- Tipos de faltas.**

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

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos/as.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos/as la imagen de un/a compañero/a.
- Faltar gravemente a la persona del alumno/a o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Mas de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la Legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

## **Artículo 92.- Prescripción de infracciones.**

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO II**

### **SANCIONES**

## **Artículo 93.- Sanciones y su comunicación.**

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 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

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

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado/a sindical.

## **Artículo 94.- Reducción de sanciones.**

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

## **CAPÍTULO III**

### **INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS**

## **Artículo 95.- Infracciones y métodos de resolución.**

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

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

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

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

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Procedimiento de inaplicación salarial.**

Para iniciar y justificar el procedimiento de inaplicación salarial, la dirección de la empresa deberá presentar en los plazos establecidos por la ley a la representación legal de las personas trabajadoras del centro y a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

- a) Cuentas auditadas de al menos los dos últimos ejercicios contables.
- b) Informes de auditoría correspondientes.
- c) Informes de gestión correspondientes.

- d) Memoria explicativa de las cuentas (cuenta de explotación, balance, estado de flujos, cambios patrimoniales).
- e) Previsión y presupuesto para el ejercicio en curso. Necesidades financieras derivadas de Planes de inversiones y compromisos con terceros.
- f) Plan de viabilidad del centro.
- g) Otra documentación que se considere necesaria.

Tanto la representación legal de las personas trabajadoras como la Comisión Paritaria estudiarán la documentación y determinará si la situación es susceptible de un descuelgue atendiendo a criterios tales como: pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, necesidades financieras del centro (devolución de préstamos, financiación de planes de inversión inaplazables, otros), previsión negativa en el ejercicio en curso.

Caso de iniciarse el procedimiento de inaplicación, las nuevas condiciones salariales se basarán en unos criterios básicos previamente acordados en la Comisión Paritaria y únicamente se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de que algún centro educativo pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras (o comisión nombrada al efecto), ni tampoco en la Comisión Paritaria, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes en el centro educativo correspondiente (representación de la empresa y mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Excepcionalmente, para los procedimientos de inaplicación salarial que se inicien en el año 2020 y se refieran a los salarios de los años 2017 a 2020, ambos inclusive, en el caso de que el centro que pretenda iniciar el procedimiento no dispusiera de la documentación señalada en los apartados a) y b) anteriores, la representación legal de las personas trabajadoras y la comisión paritaria analizarán requerir otra documentación alternativa que pueda ser válida a efectos de terminar si la situación es susceptible de una inaplicación salarial.

96

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma.**

1.- El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2.- A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

3.- Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

4.- El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivas personas trabajadoras afectados por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la transmisión para las personas trabajadoras.
- Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.



El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus personas trabajadoras con la suficiente antelación antes de la realización de la transmisión.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus personas trabajadoras con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus personas trabajadoras se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

5.- Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por el empresario cedente y cesionario por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

6.- Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Salvo pacto en contrario.

7.- Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de las personas trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Euskaldunización.**

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio, siguiendo con el compromiso adquirido con la sociedad de lograr un bilingüismo real dentro de un marco de plurilingüismo, se comprometen a:

- a) Que las contrataciones del personal tengan los perfiles lingüísticos necesarios para el ejercicio de su función.
- b) Continuar el proceso de euskaldunización del personal dentro del plan Irale (cfr. artículo 55).

97

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Planes de igualdad.**

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

De acuerdo con la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde el 07-03-2019, fecha de la publicación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el «Boletín Oficial del Estado».

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.- Recolocación de excedentes actuales para el curso 2020-2021.**

Ante las diferencias existentes en la Recolocación, las Partes acuerdan, con carácter excepcional y transitorio (limitado a la recolocación de excedentes actuales con contrato indefinido para el curso 2020-2021), lo siguiente:

- En base a los datos con los que cuenta la Patronal de excedentes actuales con contrato indefinido y vacantes estructurales previstas para el curso 2020-2021, se acuerda por las Partes, con carácter excepcional para el curso 2020-2021, la recolocación, en las vacantes estructurales que se produzcan, de los excedentes actuales (i) incluyendo a la etapa de Educación Infantil Primer Ciclo (0-3 años) y al Personal de Administración y Servicios (PAS), y (ii) sin priorizar para la cobertura de dichas vacantes a los trabajadores temporales con una antigüedad en los centros donde se produzcan las vacantes de 2 años o más.
- Conforme a los términos del Acuerdo para el mantenimiento y el rejuvenecimiento de las plantillas docentes ante el previsible descenso demográfico de los próximos años, suscrito con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y durante la vigencia del mismo, la Comisión de Recolocación estará compuesta por el mismo número de miembros de las organizaciones patronales y de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo y será su cometido la adjudicación de las plazas vacantes.
- Las Partes se comprometen a llegar a un acuerdo con respecto al Reglamento de Recolocación para la primera semana del mes de diciembre de 2020.
- En función del desarrollo y aprobación del Reglamento de Recolocación, las Partes se comprometen a adaptar el artículo 23 del Convenio al contenido de dicho Reglamento.

98

#### **DISPOSICIONES FINALES**

##### **1.ª Garantía.- Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.**

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

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadoras pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

##### **2.ª Revisión.- Cuestiones no reguladas en este Convenio.**

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

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES SEGÚN ACUERDO EN CRL 2019.11.09						
SALARIO 2017	ANTIGÜEDAD 2017	SALARIO 2018	ANTIGÜEDAD 2018	SALARIO 2019	ANTIGÜEDAD 2019	
<b>GRUPO 1</b>						
EDUCACIÓN INFANTIL 1.er ciclo						
Maestro	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
TEJI	1.601,63	33,94	1.627,26	34,48	1.676,07	35,51
Asistente	1.386,82	34,98	1.409,01	35,54	1.451,28	36,60
EDUCACIÓN INFANTIL 2º. CICLO						
Director.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Profesor titular y Específicos	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instructor.	1.545,90	33,94	1.570,63	34,48	1.617,75	35,51
<b>PRIMARIA</b>						
Director.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Jefe de departamento.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Profesor titular y Específicos.	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instructor, Educador.	1.682,43	33,94	1.709,35	34,48	1.760,63	35,51
<b>E.S.O. 1º ciclo</b>						
*2019: solo para Diplomados; los licenciados y graduados de este nivel como los docentes de ESO2º ciclo y						
<b>Bachillerato</b>						
Director.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88



Jefe de departamento.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Profesor titular y Específicos.	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
Instructor, Educador.	1.784,80	33,94	1.813,36	34,48	1.867,76	35,51
<b>E.S.O. 2º ciclo</b>						
<b>*2019: incluidos los licenciados y graduados de ESO 1.er ciclo</b>						
Director.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y Específicos.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instructor, Educador.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>BACHILLERATOS</b>						
Director.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y específicos.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instructor, Educador.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / CIPs</b>						
Director.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y específicos.	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instructor, Educador.	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
<b>ESPECIALISTAS DE APOYO EDUCATIVO</b>						
Especialistas de Apoyo Educativo	1.807,47	33,17	1.836,75	33,71	1.891,85	34,72
<b>GRUPO 2</b>						
<b>TITULADOS NO DOCENTES</b>						

Titulados Superiores	2.623,56	52,03	2.665,54	52,87	2.745,50	54,45
Titulados Medios	2.257,35	42,14	2.293,47	42,82	2.362,27	44,10
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>						
Jefe de administración o de secretaría.	1.860,75	41,44	1.890,89	42,11	1.947,62	43,37
Jefe de negociado.	1.694,63	35,37	1.722,08	35,94	1.773,75	37,02
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.694,63	34,98	1.722,08	35,54	1.773,75	36,61
Auxiliar Administrativo,	1.683,21	34,98	1.710,47	35,54	1.761,79	36,61
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>						
Cuidador de alumnos.	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>						
Conserje.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Portero.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Guarda. Sereno.	1.546,48	34,98	1.571,53	35,54	1.618,68	36,61
Recepcionista, Telefonista	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
Oficial de 1º de Oficios, Conductor de 1º Especial	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Gobernante.	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor						
Jefe de cocina.	1.468,40	34,98	1.492,19	35,54	1.536,95	36,61
Cocinero.	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Ayudante de cocina.	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
Oficial de 2º de Oficios, Conductor de 2º	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
Personal no cualificado	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61



Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.302,22	34,98	1.323,31	35,54	1.363,01	36,61
Jefe de cocina.	1.564,80	34,98	1.590,15	35,54	1.637,85	36,61
Cocinero.	1.389,22	34,98	1.411,72	35,54	1.454,08	36,61
Ayudante de cocina.	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
Oficial de 2 <sup>a</sup> de Oficios, Conductor de 2 <sup>a</sup>	1.389,39	34,98	1.411,90	35,54	1.454,26	36,61
Personal no cualificado	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61

	TABLAS SALARIALES SEGÚN ACUERDO EN CRL 2019.11.09	
	SALARIO 2020	ANTIGÜEDAD 2020
<b>GRUPO 1</b>		
<b>EDUCACIÓN INFANTIL 1.er ciclo</b>		
Maestro	2.437,86	45,51
TEJI	1.729,71	36,65
Asistente	1.497,72	37,77
<b>EDUCACIÓN INFANTIL 2°. CICLO</b>		
Director.	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector.	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Profesor titular y Específicos	2.437,86	45,51
Instructor.	1.669,52	36,65
<b>PRIMARIA</b>		
Director.	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector.	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios.	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Jefe de departamento.	2.437,86	45,51
"	338,74	14,55
Profesor titular y Específicos.	2.437,86	45,51
Instructor, Educador.	1.816,97	36,65
<b>E.S.O. 1° ciclo</b>		
<b>*2019: sólo para Diplomados; los licenciados y graduados de este nivel como los docentes de ESO2° ciclo y Bachillerato</b>		
Director.	2.586,42	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector.	2.586,42	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios.	2.586,42	45,51
"	380,86	16,38
Jefe de departamento.	2.586,42	45,51
"	338,74	14,55
Profesor titular y Específicos.	2.586,42	45,51
Instructor, Educador.	1.927,53	36,65
<b>E.S.O. 2° ciclo</b>		
<b>*2019: incluidos los licenciados y graduados de ESO 1.er ciclo</b>		
Director.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y Específicos.	2.833,36	56,19
Instructor, Educador.	2.434,77	45,20



<b>BACHILLERATOS</b>		
Director.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y específicos.	2.833,36	56,19
Instructor, Educador.	2.434,77	45,20
<b>CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / CIPs</b>		
Director.	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios.	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento.	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y específicos.	2.833,36	56,19
Profesor agregado, adjunto.	2.676,02	46,62
Instructor, Educador.	2.434,77	45,20
<b>ESPECIALISTAS DE APOYO EDUCATIVO</b>		
Especialistas de Apoyo Educativo	1.952,39	35,83
<b>GRUPO 2 TITULADOS NO DOCENTES</b>		
Titulados Superiores	2.833,36	56,20
Titulados Medios	2.437,86	45,52
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>		
Jefe de administración o de secretaría.	2.009,94	44,76
Jefe de negociado.	1.830,51	38,21
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.830,51	37,78
Auxiliar Administrativo	1.818,17	37,78
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>		
Cuidador de alumnos	1.574,18	37,78
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>		
Conserje.	1.699,53	37,78
Portero.	1.699,53	37,78
Guarda. Sereno.	1.670,47	37,78
Recepcionista, Telefonista	1.699,53	37,78
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.574,18	37,78
Oficial de 1º de Oficios, Conductor de 1º Especial	1.908,07	37,78
Gobernante.	1.699,53	37,78
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.586,14	37,78
Jefe de cocina.	1.908,07	37,78
Cocinero.	1.693,20	37,78
Ayudante de cocina.	1.574,18	37,78
Oficial de 2º de Oficios, Conductor de 2º	1.693,20	37,78
Personal no cualificado	1.574,18	37,78

**ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS**

	SALARIO 2020	ANTIGÜEDAD 2020
<b>PERSONAL DOCENTE</b>		
Director.	1.680,58	46,80
"	552,04	21,73
Subdirector.	1.680,58	46,80
"	522,59	21,65
Jefe de estudios.	1.680,58	46,80
"	492,73	20,42
Jefe de departamento.	1.680,58	46,80
"	460,15	19,10
Profesor titular y Específicos.	1.680,58	46,80
Profesor Adjunto o Agregado	1.566,41	43,52
Instructor, Educador.	1.403,71	38,51
	<b>SALARIO 2020</b>	<b>ANTIGÜEDAD 2020</b>
<b>PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN</b>		
Jefe de administración o de secretaría.	1.758,61	44,76
Jefe de negociado.	1.620,79	38,21
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.620,79	37,78
Auxiliar Administrativo,	1.612,34	37,78
<b>PERSONAL AUXILIAR</b>		
Cuidador de alumnos.	1.395,32	37,78
<b>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</b>		
Conserje.	1.504,99	37,78
Portero.	1.504,99	37,78
Guarda. Sereno.	1.481,42	37,78
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.395,32	37,78
Oficial de 1º de Oficios, Conductor de 1º Especial	1.690,26	37,78
Gobernante.	1.504,99	37,78
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.406,63	37,78
Jefe de cocina.	1.690,26	37,78
Cocinero.	1.500,61	37,78
Ayudante de cocina.	1.395,32	37,78
Oficial de 2º de Oficios, Conductor de 2º	1.500,79	37,78
Personal no cualificado	1.395,32	37,78

## ANEXO II

### DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Grupo 1.- PERSONAL DOCENTE.

##### 1.1. Educación Infantil Primer Ciclo:

**1.1.1. Maestro/a:** es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización -o acreditación- correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

**1.1.2. Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI):** Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

**1.1.3. Asistente:** es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

##### 1.2.1. – 1-3.1. – 1.4.1. – 1.5.1. – 1.6.1. – 1.7.1. – 1.10.5.

**Profesor/a o Profesor/a titular – Profesor/a con especialidad en E.E.:** Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

##### 1.6.2.

**Especialistas de Apoyo Educativo (EAE):** Es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

##### 1.5.2. – 1.7.2. – 1.10.6.

**Profesor/a adjunto, agregado:** es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

##### 1.5.3.

**Profesor/a especialista de FPE:** es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

##### 1.8.1.

**Orientador / Consultor educativo:** es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

##### 1.8.2. – 1.8.3. – 1.10.7.

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

##### 1.8.5. – 1.10.8.

**Educador/a:** es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

### 1.9.1. – 1.10.1.

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

### 1.9.2. – 1.10.2.

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

### 1.9.3. – 1.10.3.

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

### 1.9.4. – 1.10.4.

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

## Grupo 2.- PERSONAL NO DOCENTE

### 2.1. Titulados no docentes.

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

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

### 2.2. Personal de Administración:

#### 2.2.1. Gerente.

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

**2.2.3. Jefe/a de negociado:** es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

**2.2.4. Oficial Administrativo, Contable:** es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

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

**2.2.5 Auxiliar Administrativo:** es la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

### 2.3. Personal auxiliar:

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



## **2.4. Personal de servicios generales:**

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

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

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

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

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

**2.4.6. Conductor/a de 1.ª especial:** es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

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

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

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

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

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

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

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

**2.4.12. Oficial de 2.ª de oficios:** es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

**2.4.12. Conductor/a de 2.<sup>a</sup>:** es la persona que provista del permiso de conducir de 2.<sup>a</sup> se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrán encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

**2.4.13. Personal no cualificado. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios:** es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.



## ANEXO III

### PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este Convenio se seguirá el procedimiento establecido en cada momento por la Comisión de Becas.



## ANEXO IV

### COMISIONES DE TRABAJO

1. Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:
  - a) Reciclaje y Euskaldunización
  - b) Análisis del Sector
  - c) Prevención y Salud laboral
  - d) Formación profesional: con compromiso de negociar para el curso 2020/21 los términos de la distribución de las 6 horas de FCT entre coordinador/a y tutor/a y para la aplicación de los desdobles, especialmente sobre cuántas horas deberán destinarse a la atención del alumnado en las aulas de menos de 20 alumnas/os.
2. Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Paritaria del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.
3. En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.
4. El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competan, serán determinados por la Comisión Paritaria del Convenio.
5. La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.





## ANEXO V

### REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

1.– Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 81 de este Convenio:

- Las personas trabajadoras que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84% de sus retribuciones.
- La persona trabajadora en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 5 años de antigüedad en el centro.
- El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3% de la plantilla del centro.

2.– Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido las personas trabajadoras acogidas a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

3.– A los efectos previstos en este Reglamento las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4.– Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña a este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

5.– A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

- Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6.– A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección del centro en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento adoptará la correspondiente dedición y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite del 3% expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

- El acuerdo entre los interesados/as.
- Su antigüedad en el centro.

7.– Las personas trabajadoras que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

8.– El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente.

9.– Revocación y renuncia: supuestos.

9.1.– El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado.
- Que el interesado/a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.
- Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
- Cese en la relación laboral.

9.2.– La persona trabajadora que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

113

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.
- Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.
- Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.

9.3.– La renuncia deberá ser afectada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

9.4.– No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

10.– La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, la persona trabajadora continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.– Se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en los centros acogiéndose a este permiso.



## SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

D./D.<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, con DNI núm. \_\_\_\_\_,  
y con domicilio en \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en la actualidad  
persona trabajadora en activo del centro \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

### SOLICITO:

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 75 BIS del Convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2006-2007, a partir del próximo curso escolar, a cuyo efecto

### DECLARO:

- 1.- Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el Reglamento de desarrollo.
- 2.- Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma



**OHARRAK**

A large, empty rectangular box with a thin black border, positioned at the bottom of the page.



# AFILIAZIO ORRIA

Data  
Fecha

Kodea  
Código

Izena  
Nombre

Abizenak  
Apellidos

DNI

EHNA

Kuota (a)   
Cuota (b)   
(d)   
Borondatezkoa (A14)   
Alta  
Baja (1)  
Aldaketa  
Modificación

Helbidea  
Dirección

Herria  
Población

Posta Kodea  
Código Postal

Emakumea  Mujer  
Gizona  Hombre  
Bestelakoak  Otros

Jaiotze data  
Fecha nacimiento

Telefonoa  
Teléfono

Emaila  
Email

(1) Bajarako arrazoia  
Motivo de la baja

- Borondatezkoa / Voluntaria
- Disziplinarioa / Disciplinario
- Herrialde Aldaketa / Cambio de Herrialde
- Heriotza / Fallecimiento

## BANKU ORDAINKETA - PAGO BANCARIO

IBAN

Entitatea  
Entidad

Helbideratze Kontua  
Cuenta Domiciliación

## ENPRESAREN DATUAK-DATOS DE LA EMPRESA

Enpresa  
Empresa

Enpresaren helbidea  
Dirección de la empresa

Gizarte Segurantzza  
Seguridad Social

N.A. / Z.N.Z.  
D.I / C.I.F.

Herria  
Población

Posta Kodea  
Código Postal

Telefonoa  
Teléfono

Faxa  
Fax

Emaila  
Email

CNAE

Hitzarmena  
Convenio

Langile kopurua  
Nº de Plantilla

## LAN ZENTRUAREN DATUAK-DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Enpresa  
Empresa

CNAE

Gizarte Segurantzza  
Seguridad Social

N.A. / Z.N.Z.  
D.I / C.I.F.

Enpresaren helbidea  
Dirección de la empresa

Herria  
Población

Posta Kodea  
Código Postal

Emaila  
Email

Telefonoa  
Teléfono

Hitzarmena  
Convenio

Langile kopurua  
Nº de Plantilla



# AFILIAZIO ORRIA

## Enplegatu publikoentzat | Para empleados públicos

- Funtzionarioa | Funcionario/a  
 Laborala | Laboral  
 Estatutarioak | Estatutarios/as Parado/a  
 Behin betikoa | Fijo/a  
 Behin behinekoa | Temporal

## Sindikalaradura | Cargo sindical

1. Pertsonal Ordezkaria | Delegado/a de Personal  
 2. Komite Ordezkaria | Miembro Comité de Empresa  
 3. Sail Sindikaleko Ordezkaria | Delegado/a Sección Sindical  
 4. Prebentzioa | Prevención  
 5. Prebentzio Berezia | Prevención Especial  
 6. Hitzarmen-Delegatua | Delegado/a Convenio

## Lanbidea

Profesión

## Lan egoera | Situación laboral

- Behin betikoa | Fijo  
 Behin behinekoa | Temporal  
 Langabetua | Parado/a  
 Pentsioduna | Pensionista  
 Autonomoa | Autónomo  
 Finko-etena | Fijo-discontinuo

Euskara hitzegiten duzu?  BAI  
¿Hablas Euskera?  EZ

## Zein hizkuntzatan jaso nahi dituzu komunikazioak?

¿En qué idioma quieres recibir las comunicaciones?

Euskara  Français  Castellano

## Egindako ikasketak | Estudios cursados

- Oinarrizko mailako ikasketak  
Estudios Primarios  
 Bigarren mailako ikasketak  
Estudios Secundarios  
 Unibertsitateko erdi mailako ikasketak  
Estudios Universitarios Medios  
 Unibertsitateko goi mailako ikasketak  
Estudios Universitarios Superiores

## KONPROMISOA-COMPROMISO

Sindikatuaren aholkularitza zerbitzuak erabiliko balira, behean sinatzen duen honek, konpromisoa hartuz, sindikatuaren afiliazioari eutsiko diola agintzen du, ekin jarduerak amaitu artean gutxienez bi urteko epean.

En caso de hacer uso de los servicios de asesoría del sindicato, la persona abajo firmante, se compromete y obliga a mantener su afiliación al sindicato hasta que finalicen las actuaciones que por esta persona se hayan iniciado como mínimo durante el periodo de dos años.

Sinadura

Firma

\* Datuak babesteko 15/1999 Lege Organikoaren 5. artikulua araberako, sindikatuak jakinarazten dizu formulario honen bitartez eskuratu ditugun datu pertsonalak, xedearan araberako, sindikatuak dituen fitxategi automatizatuei gehituko zaizkiela.

\* De conformidad con lo establecido en el art. 5 de la Ley Orgánica de protección de datos 15/1999, el sindicato le informa que sus datos personales obtenidos mediante este formulario, van a ser incorporados en los ficheros automatizados titularidad del sindicato, según su finalidad.

## DATUAK JASOTZEKO ETA IRUDIAK JASO ETA ARGITARATZEKO KLAUSULA CLÁUSULA DE CAPTACIÓN DE DATOS Y CAPTACIÓN Y PUBLICACIÓN DE IMAGEN

Eman dizkiguzuen izaera pertsonaleko datuak LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB eta IPAR-HEGOA FUNDAZIOAREN ardurapean dagoen fitxategi bati atxiki eta haren arabera tratatuko dira. Era berean, datu horiek eskumena duen Zerga Administrazioari, enpresetako ordezkari sindikalei eta LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB eta IPAR-HEGOA FUNDAZIOA kide diren Korporazioei laga ahal izango zaizkie; eta edonork [www.lab.eus](http://www.lab.eus) webgunean kontsultatu ahal izango ditu edozein unetan.

Los datos de carácter personal que nos ha proporcionado serán tratados e incorporados en un Fichero responsabilidad de FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES OBRERAS LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB e IPAR HEGOA FUNDAZIOA. Así mismo por la presente se autoriza a ceder los datos facilitados a la Administración Tributaria Competente, a los representantes sindicales de las empresas y a las Corporaciones de quien formen parte FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES OBRERAS LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB e IPAR HEGOA FUNDAZIOA; pudiendo ser consultadas en cualquier momento en la web [www.lab.eus](http://www.lab.eus) a terceras personas.

Honako honen bidez beren beregizko eta berariazko baimena ematen zaio LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB erakundeari, hari edo, kasu bada, adin txikikoari argazkia atera eta baimenduriko erakundeak berak webgune honetan, sare sozialetan, aldizkarietan, argitalpenetan, erakusketetan edo beste edozein bitartekotan hedatzeko.

Por la presente se presta consentimiento expreso e inequívoco a FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SINDICALES OBRERAS LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK LAB para la captación de su imagen, o la del menor en su caso, i la posterior difusión de esta en la web, redes sociales, revistas, publicaciones, exposiciones o en cualquier otro medio por parte de la entidad autorizada.

Hori guztia Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteko 15/99 Legean xedatutakoari dagokionez, eta Ohorea, intimitatea eta norberaren irudia babesteko 1/1982 Legeari jarraikiz.

Todo ello de conformidad con Ley Orgánica 1/1982, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a su propia imagen, con relación a lo establecido en la Ley 15/99, de Protección de datos de carácter personal.

Izaera Pertsonaleko Datuak Babesteko abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoaren 15 eta 16. artikuluei jarraikiz, jakinarazi nahi dizugu datuetara sartzeko, horiek zuzentzeko, ezeztatzeko edo aurka egiteko eskubidea erabil dezakezula helbide hauetan: Pokopandegi Bidea, 9-2., 20018 DONOSTIA (Gipuzkoa), Rekalde Zumarkalea, 62 48010 BILBO (Bizkaia) hurrenez hurren.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que puede ejecutar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en: Pokopandegi Bidea 9, 2., 20018 DONOSTIA (GUIPUZKOA), y en Alameda Rekalde 62 48010 Bilbao respectivamente.

Sinadura

Firma



# Afilia zaitez



## Zure eskubideak defendatzeko tresna



### **GIZARTE EKIMENA**

Araba: 666 77 20 25 | [a.sm@lab.eus](mailto:a.sm@lab.eus)

Bizkaia: 666 70 80 35 | [a.sm@lab.eus](mailto:a.sm@lab.eus)

Gipuzkoa: 674 09 44 66 | [irakaskuntzapribatuagip@lab.eus](mailto:irakaskuntzapribatuagip@lab.eus)

**LAB**

[www.lab.eus](http://www.lab.eus)