

|  |   |
|--|---|
| <p align="center"><b>XII. HITZARMEN KOLEKTIBOA,<br/>EUSKO JAURLARITZAKO<br/>HEZKUNTZA SAILEKO LAN-<br/>KONTRATUDUN LANGILEENTZAT</b></p>   | <p align="center"><b>XII CONVENIO COLECTIVO<br/>PARA EL PERSONAL LABORAL<br/>DEL DEPARTAMENTO DE<br/>EDUCACIÓN DEL GOBIERNO<br/>VASCO</b></p>   |
| <p align="center"><b>LEHENENGO TITULUA XEDAPEN<br/>OROKORRAK</b></p>   | <p align="center"><b>TÍTULO PRIMERO<br/>DISPOSICIONES GENERALES</b></p>   |
| <p><b>KAPITULUA.- EREMUAK,<br/>INDARRALDIA ETA SALAKETA,<br/>ZUZENBIDE OSAGARRIA ETA<br/>APLIKATZEKO OINARRIZKO<br/>IRIZPIDEAK.</b></p>  | <p><b>CAPITULO I.- ÁMBITOS, VIGENCIA Y<br/>DENUNCIA, DERECHO SUPLETORIO<br/>Y CRITERIOS BÁSICOS DE<br/>APLICACIÓN</b></p>   |
| <p><b>1. artikulua. – Lurralde-eremua.</b><br/>Hitzarmen hau Euskal Autonomia<br/>Erkidegoko lurralde osoan aplikatuko<br/>da.</p>   | <p><b>Artículo 1.- Ámbito Territorial.</b><br/>El presente Convenio es de aplicación a<br/>todo el territorio de la Comunidad<br/>Autónoma del País Vasco.</p>  |
| <p><b>2. artikulua. – Langile-eremua.</b><br/>Hitzarmen honen eraginpean egongo<br/>dira Hezkuntza Sailaren mendeko lan-<br/>kontratua duten langile guztiak, baldin<br/>eta hitzarmen honetan aurreikusitako<br/>kategorietako batean lan egiten badute<br/>Haur eta Lehen Hezkuntzako<br/>hezkuntza-administrazioaren mendeko<br/>titulartasun publikoko ikastetxeetan,<br/>Hezkuntza Bereziko berriazko<br/>ikastetxeetan, Bigarren Hezkuntzako<br/>instituetan, Lanbide Heziketako<br/>ikastetxeetan eta sail horren lurralde-<br/>ordezkaritzetan, honako hauek izan<br/>ezik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Irakasleak.</li> <li>b) Administrazio Orokorraren<br/>sektoreko langileak.</li> <li>c) Hezkuntza Bereziko langile<br/>hezitzaileak.</li> </ul> | <p><b>Artículo 2.- Ámbito Personal.</b><br/>Quedará afectado por este Convenio<br/>todo el personal con contrato de trabajo<br/>de naturaleza laboral dependiente del<br/>Departamento de Educación, que<br/>preste sus servicios, en alguna de las<br/>categorías previstas en el presente<br/>Convenio, en los centros públicos de<br/>Educación Infantil y Primaria, centros<br/>específicos de Educación Especial,<br/>institutos de Educación Secundaria,<br/>centros de Formación Profesional y<br/>delegaciones territoriales de dicho<br/>Departamento, a excepción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Personal docente.</li> <li>b) Personal del sector de Administración<br/>General.</li> <li>c) Personal laboral educativo de<br/>Educación Especial.</li> </ul> |
| <p><b>3. artikulua. Hitzarmenaren indarraldia<br/>eta amaiera iragartzea.-</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Hitzarmen hau sinatzen den egunean<br/>jarriko da indarrean.</li> <li>2) Hitzarmenaren indarraldia bi urtekoa<br/>izango da sinatzen den egunetik hasita,<br/>salbu eta kontrakoa esaten ez bada.</li> <li>3) V. titulua indarrean sartuko da<br/>aurreakordioa sinatzen den hurrengo<br/>egunean.</li> </ul>   | <p><b>Artículo 3. - Vigencia y denuncia del<br/>convenio.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) El presente Convenio entrará en vigor<br/>el día de su firma.</li> <li>2) La vigencia del convenio se<br/>extenderá durante dos años tras la firma<br/>del convenio, salvo que se disponga lo<br/>contrario.</li> <li>3) El título V. entrará en vigor el día<br/>siguiente al de la firma del preacuerdo.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Hitzarmen hau automatikoki salatuta geratuko da aurreko artikuluan adierazitako mugaegunean. Hitzarmena luzatutzat joko da salatzen denetik hura ordeztzen duen Hitzarmena indarrean jartzen den egunera arte</p>   | <p>El presente Convenio quedará automáticamente denunciado en la fecha de vencimiento indicada en el artículo anterior. El Convenio se entenderá prorrogado desde la fecha de su vencimiento hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.</p>   |
| <p><b>4. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.</b></p> <p>1. Hitzarmen honetan jasotako akordioek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta, aplikatzerakoan, globalki hartuko dira kontuan.</p> <p>2. Klausularen bat judzialki deuseza dela deklaratzeko bada, berriz negoziatuko da haren edukia, eta deuseztatutako klausularen ordeztu hartuko den akordio berria ezarriko da. Akordio berriak, nolahi ere, alderdien arteko eskubideen eta betebeharren arteko oreka orokorra zaindu beharko du, hitzarmenezko arau honek bere osotasunean hartzen duena.</p> <p>3. Euskarazko bertsioari emango zaio lehentasuna. Hala ere, ageriko errakuntza materialak, egitezkoak edo aritmetikoak badaude, idazketa egokia duen bertsioa erabiliko da.</p> | <p><b>Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.</b></p> <p>1. Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.</p> <p>2. En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.</p> <p>3. Se priorizará la versión en euskera. No obstante, si existieran errores materiales, de hecho o aritméticos manifiestos, se utilizará la versión con la redacción adecuada</p> |
| <p><b>5. artikulua.- Laneko gatazkak auzibidetik kanpo konpontzea.</b></p> <p>Batzorde Parekideari ahalmena ematen zaio hitzarmenaren aplikazio-eremuan sor daitezkeen lan-gatazkak ebazteko, banaka zein taldeka.</p>   | <p><b>Artículo 5.- Solución extrajudicial de la conflictividad laboral.</b></p> <p>Se faculta a la comisión paritaria para la resolución de los conflictos laborales que puedan darse en el ámbito de aplicación del convenio, tanto en su vertiente individual como colectiva.</p>  |
| <p><b>6. artikulua.- Aurreko erabakien eraginkortasuna.</b></p> <p>Aurreko arau konbentzionalen batzorde paritarioek hartutako interpretazio- edo garapen-akordioek indarrean jarraituko dute hitzarmen honekin edo goragoko</p>   | <p><b>Artículo 6.- Eficacia de acuerdos anteriores.</b></p> <p>Los acuerdos interpretativos o de desarrollo adoptados por las comisiones paritarias de anteriores normas convencionales mantendrán</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>mailako xedapenekin kontraesanean ez dauden alderdi guztietan, eta akordio horiek aldatzen edo ordeztzen dituzten beste erabaki batzuk hartzen ez diren bitartean</p> <p><b>7. artikulua. – Zuzenbide osagarria-</b></p> <p>Hitzarmen honetan aurreikusi eta arautu ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako legezko edo arauzko xedapenetan xedatutakoari jarraituko zaio</p>   | <p>sus efectos en todo lo que no contradigan al presente convenio o a disposiciones de rango superior, y en tanto no se adopten otros acuerdos que los modifiquen o los sustituyan.</p> <p><b>Artículo 7. - Derecho Supletorio</b></p> <p>En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren aplicables</p>   |
| <p><b>II. KAPITULUA<br/>HITZARMENAREN BATZORDE<br/>PARITARIOA</b></p>  | <p><b>CAPÍTULO II<br/>COMISIÓN PARITARIA DEL<br/>CONVENIO</b></p>   |
| <p><b>8. artikulua. Batzorde Parekidea</b></p> <p>1) Batzorde Parekide bat eratzen da, hitzartutakoa interpretatzeko, aztertze eta zaintzeko eginkizunak bere gain hartuko dituena, bai eta tresna juridiko hau eta haren eranskinak osatzen dituzten gaien jarraipena eta garapena ere, indarrean dagoen bitartean.</p> <p>Batzorde Parekidea langileen zortzi ordezkari (zentral sindikal sinatzaileek beren ordezkariaren arabera izendatuko dituzte) eta Administrazioaren zortzi ordezkari osatuko dute.</p> <p>Sindikatu bakoitzak aholkulari bat ere izan dezake, hitzarekin baina botorik gabe.</p> <p>Batzorde hori hamar baliodunak eguneko gehieneko epean eratuko da, hitzarmena indarrean jartzen den egunetik zenbatzen hasita, eta haren funtzionamendua ezarriko du.</p> <p>Sindikatu bakoitzaren botoa erakunde sindikal sinatzaile bakoitzak azken hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkariaren arabera haztatuko da.</p> <p>Eginkizunen jarraipena egiteko behar den informazioa bidaliko zaio Batzorde honi.</p> | <p><b>Artículo 8.- Comisión Paritaria.</b></p> <p>1) Se constituye una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.</p> <p>La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho representantes de las personas trabajadoras, designadas por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad, y ocho representantes de la Administración.</p> <p>Cada central sindical podrá asimismo contar con un/a asesor/a, con voz, pero sin voto.</p> <p>Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la fecha de entrada en vigor del convenio, estableciendo su funcionamiento.</p> <p>El voto de cada sindicato será ponderado en atención a la representación obtenida por cada organización sindical firmante en las últimas elecciones sindicales.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>Batzorde horrek hobeto funtziona dezan, Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da, idazkari gisa jardungo duena.</p> <p>Sektore honetan ordezkaritza duten eta Hitzarmen hau sinatzen duten sindikatuek liberazio gehigarri bat izango dute ikasturteko.</p> <p>2) Oro har, eta hitzarmen honen artikuluetan onartutako ahalmenak alde batera utzi gabe, honako eginkizun hauek dagozkio batzorde Parekideari:</p> <p>a) Legez beste foro batzuei esleitu behar zaizkien eskumenak alde batera utzita, Batzorde Parekidearen, Administrazioaren eta sindikatuen esparruan, plangintzari, plantillei eta hizkuntza-profilari dagokienez kolektibo horretako langileei zuzenean eragiten dieten gaiez arduratuko dira.</p> <p>b) Hitzarmenaren artikulua, xedapen eta eranskin guztiak zenbateraino betetzen diren interpretatzea eta zaintzea.</p> <p>c) Hitzarmenaren aurreikuspenak garatzea.</p> <p>d) Hitzarmenaren testuan esleitzen zaizkion gainerakoak.</p> <p>Hitzarmenaren amaiera iragarrita, eta beste batek ordeztzen duen arte, Batzorde Parekideak bere eginkizunak betetzen jarraituko du.</p> <p>3) Batzorde Parekideak ohiko batzarrak hiru hilean behin egingo ditu. Ohiz kanpoko kasuetan, alderdiek idatziz eskatzen duten guztietan bilduko da, gutxienez hamar egun lehenago (epe hori laburragoa izan daiteke</p> | <p>Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el seguimiento de las funciones.</p> <p>Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.</p> <p>Los sindicatos firmantes del presente convenio con representación en este sector contarán con una liberación adicional por cada curso escolar.</p> <p>2) Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria las siguientes funciones:</p> <p>a) Salvando siempre las competencias que legalmente han de asignarse a otros foros, en el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que, en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal de este colectivo.</p> <p>b) La interpretación y vigilancia del grado de cumplimiento de la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.</p> <p>c) Desarrollo de las previsiones del convenio.</p> <p>d) Aquellas otras que se le atribuyan en el texto del convenio.</p> <p>Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.</p> <p>3) La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada tres meses. En supuestos de carácter extraordinario, se</p> |
|---|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>bi alderdiek premia nabarmena dutenean), eta argi eta garbi adierazi beharko du zer gai landu nahi diren.</p> <p>Batzorde Parekidearen deialdiak zehatz-mehatz jaso beharko ditu gai-zerrendan aztertu beharreko puntuak, eta bileraren lekua, eguna eta ordua. Nahitaezkoa izango da bi alderdiak bertan egotea. Dagokion deialdia gutxienez bost egun lehenago jakinarazi beharko zaio kide bakoitzari, bilkura berezietarako zehaztutakoa izan ezik. Edozein alderdik gutxienez hamar egun lehenago proposatzen dituen puntuek osatuko dute gai-zerrenda, aurreko epigrafean aurreikusitako ezohiko kasuetan izan ezik</p> <p>4) Bi alderdiek Batzorde Parekideari jakinaraziko dizkiote, aldez aurretik, hitzarmenaren interpretazioari, indarraldiari eta aplikazioari buruzko desadostasun guztiak, bai eta haren eremuko langileei eragiten dieten lan-arloko beste gai batzuk ere.</p> <p>Batzorde Parekidean akordiorik lortzen ez bada, bi alderdiek bitartekaritzaren mende jarri ahal izango dira. Kasu horretan, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, zortzi egun balioduneko epean dagokion bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da bi alderdiek ados jarrita proposatzen dituzten hiru alderdien artean.</p> <p>Sindikatuaren sinatzaileen gehiengoak uste badu Administrazioaren alde bakarreko ekintza batek hitzarmena larriki urratu duela, gehiengo horrek Batzorde Parekidearen ezohiko bilera bat eskatuko du, eta gehienez ere hiru egun balioduneko epean bilduko da, eskaera egiten denetik zenbatzen hasita.</p> <p>5) Batzorde Parekidearen ebazpenak lotesleak izango dira, dagozkien erakunde administratibo eta judizialei legez esleitutako eskumenei kalterik egin gabe.</p> | <p>reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de diez días hábiles (plazo que podrá ser inferior en los supuestos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone.</p> <p>La convocatoria de la Comisión Paritaria, deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. La respectiva convocatoria deberá ser notificada a cada miembro con una antelación mínima de cinco días salvo lo especificado para las sesiones extraordinarias. El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de los supuestos extraordinarios previstos en el epígrafe anterior.</p> <p>4) Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio de aquellas, así como otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en su ámbito.</p> <p>Si no se alcanzare acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto, en el plazo de ocho días hábiles designará el/la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre los tres que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.</p> <p>Cuando la mayoría de la parte sindical firmante considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el Convenio, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres hábiles a partir de su solicitud.</p> <p>5) Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente</p> |
|---|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>Era berean, haien erabakiak – dagokien aktarekin – hitzarmenaren eranskin gisa hartuko dira, eta ebazpena hartzen denetik gehienez 40 egun balioduneko epean bete beharko dira.</p> <p>Hezkuntza Sailak behar adina neurri sustatuko ditu Parekidearen erabakiak instantzia interesdunei jakinarazteko</p>   | <p>atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.</p> <p>Asimismo, sus acuerdos serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 40 días hábiles desde la adopción de la resolución.</p> <p>El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.</p>  |
| <p align="center"><b>III. KAPITULUA.-<br/>LANAREN ANTOLAKETA.</b></p>   | <p align="center"><b>CAPÍTULO III<br/>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b></p>   |
| <p><b>9. artikulua. Lanaren antolaketa.-</b></p> <p>Lana antolatzea Hezkuntza Sailaren eskumen eskusiboa da, alde sozialaren ordezkartzari aitortutako entzunaldi, kontsulta, informazio eta negoziatorako eskubide eta ahalmenei kalterik egin gabe. Administrazioak lana antolatzeko dituen ahalmenez baliatuz hartzen dituen erabakiek hitzarmen honen eremuan sartzen diren lan-kontratuko langileen lan-baldintzei eragiten dietenean, baldintza horiek alde sozialarekin negoziatuko dira, indarrean dagoen legeriaren arabera, dagokion esparruan.</p> <p>Langileek beren lan-kontratuaren arabera Hezkuntza Administrazioak adierazten dizkien zerbitzuak eman beharko dituzte, Hitzarmen honen artikulua laukian adierazitako laneko jaiak eta oporrak izan ezik</p> | <p><b>Artículo 9. - Organización del trabajo.</b></p> <p>La organización del trabajo es facultad exclusiva del Departamento de Educación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la representación de la parte social. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones con la parte social, de acuerdo con la legislación vigente, en el marco correspondiente.</p> <p>El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa, durante todo el año natural o por el tiempo de contrato, si este fuese de menor duración, salvo fiestas</p> |
| <p align="center"><b>BIGARREN TITULUA LANGILEAK I.<br/>KAPITULUA<br/>LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA.</b></p>   | <p align="center"><b>TÍTULO SEGUNDO<br/>DEL PERSONAL<br/>CAPÍTULO I<br/>CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.<br/>PLANTILLA</b></p>  |
| <p><b>10. artikulua. – Langileak eginkizunen arabera sailkatzea.</b></p>  | <p><b>Artículo 10.- Clasificación del personal por realización de funciones.</b></p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>1. – Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileak, betetzen dituzten eginkizunen arabera, hitzarmen honen II. eranskinean agertzen diren kategorietan sailkatzen dira. II. eranskin horretan kategoria bakoitzari dagozkion definizioak adierazten dira.</p> <p>2. Zehaztutako kategoriak adierazpenezkoak dira, eta ez dute esan nahi guztiek beteta egon behar dutenik, baldin eta ikastetxeen jardueraren premiak edo bolumenak hala eskatzen ez badu eta indarrean dauden xedapenek eskatzen ez badute. Nolanahi ere, Hezkuntza Sailak zehaztuko du zerbitzu eta ikastetxe bakoitzerako behar den plantilla. Alde sozialarekin negoziatuko da plantillak esleitzeko irizpidea langileen ordezkariari momentuoro informazioa eskainiz.</p>                                  | <p>1.- El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, conforme a las funciones que realiza, en las categorías que figuran en el anexo II de este Convenio. En dicho anexo II se expresan las definiciones correspondientes a las distintas categorías.</p> <p>2.- Las categorías especificadas son enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad de los centros no lo requieren y las disposiciones vigentes no lo exigen. En cualquier caso, será el Departamento de Educación el que determine la plantilla necesaria para cada servicio y centro. Se negociará con la parte social el criterio de asignación de plantillas ofreciendo información en todo momento a la representación de los trabajadores.</p>                    |
| <p><b>11. artikulua. – Langileen sailkapena, iraupenaren arabera</b></p> <p>1) Kontratuaren iraupena kontuan hartuta, lan-kontratudun langileak finkoak, finko mugagabeak (epaiaren ondorioz), edo iraupen jakineko kontratua dutenak izan daitezke.</p> <p>Lan-kontratuko langile finko izateko, horretarako deitzen diren hautaketa-prozesuak gainditu beharko dira. Era berean, langile transferituztat hartuko dira jatorrizko administrazioan izaera hori duten langileak.</p> <p>2) Iraupen jakinerako kontratatutako langiletzat hartuko dira bitarteko langileak eta ekoizpen gorabeherengatik kontratua duten langileak.</p> <p>3) Ordezkapen kontratuak: Ordezkapenagatik bitarteko lan-kontratua lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko egin ahal izango da.</p> | <p><b>Artículo 11.- Clasificación del personal por razón de permanencia</b></p> <p>1) Atendiendo a la duración del contrato, el personal laboral podrá tener la condición de fijo, , por tiempo indefinido a consecuencia de sentencia, o contratado de duración determinada.</p> <p>La condición de personal laboral fijo sólo se adquiere por la superación de los procesos selectivos que se convoquen a tal fin. Igualmente tendrá dicha consideración el personal transferido que ostentase esa condición en su administración de procedencia.</p> <p>2) Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino y el personal con contrato por necesidades de la producción.</p> <p>3) Contratos de sustitución: podrá celebrarse para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>Kasu horretan, ordezkaturako pertsona lanera joan gabe geratu baino lehen hasi ahal izango da ordezkoa zerbitzua ematen, eta, eginkizunak aldi berean bete ahal izango dituzte, lanpostua behar bezala beteko dela bermatzeko behar den denboraz, gehienez ere hamabost egunez.</p> <p>Halaber, kontratu hori beste langile batek egin dezake lanaldi murriztua osatzeko, baldin eta murrizketa hori legez ezarritako edo hitzarmen kolektiboan araututako arrazoietan oinarritzen bada.</p> <p>4) Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak: Jankideen edota garbiketako metrajeen gorabeherak aurreikusi ezin daitezkeenean. Salbuespenez, ekoizpen gorabeherengatiko kontratuen bidez beteko dira.</p> <p>Ekoizpenaren beharregatik kontratua egin den ikastetxe batean, hurrengo ikasturterako behar hori mantenduko dela aurrikusten baldin bada, lanpostu hori egiturazkoa dela onartuko da eta LPZn agertuko da.</p> <p>Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak gehienez ere hamar hilabete iraungo du. Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua emandako gaikuntzaren arabera, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez gehieneko iraupena ezartzeko aukera ematen baitu.</p> <p>Kasu zehatz bakoitzean, eta posible bada, Hezkuntza Saila orduak metatzen saiatuko da, lanaldi osoko kontratu bihurtzeko.</p> | <p>trabajo. En este caso, la persona que realiza la sustitución podrá incorporarse a la prestación del servicio antes de ausentarse la titular del trabajo, pudiendo simultanear el ejercicio de funciones por el tiempo necesario para garantizar el correcto desempeño del puesto de trabajo, con un máximo de quince días.</p> <p>Asímismo el contrato podrá ser realizado por otro trabajador para completar la jornada reducida, siempre que dicha reducción se base en las causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo.</p> <p>En el caso de que en un centro se haga un contrato por necesidades de la producción y se prevea mantener esta necesidad para el curso siguiente, se aceptará que dicha plaza es estructural y figurará en la RPT.</p> <p>4) Contratos por circunstancias de la producción: cuando las incidencias de comensales y/o metrajes de limpieza no sean previsibles. Excepcionalmente las necesidades se cubrirán mediante contratos por circunstancias de la producción.</p> <p>La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de diez meses. Y ello en virtud de la habilitación conferida por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite establecer una duración máxima mediante convenio colectivo sectorial.</p> <p>En cada caso concreto, y siempre que sea posible, el Departamento de Educación intentará acumular las horas para convertirlas en contratos a jornada completa.</p> |
| <p><b>12. artikulua. – Plantilla eta funtzioak.</b></p> <p><b>Plantilla</b></p> <p>1. Administrazioak sukaldaritza- eta garbiketako kategorietako langile</p>   | <p><b>Artículo 12.- Plantilla y funciones</b></p> <p><b>Plantilla</b></p> <p>1. La Administración regularizará anualmente la plantilla de personal propio de las categorías de cocina y</p>  |



|  |  |
|--|--|
| <p>propioen plantilla erregularizatuko du urtero, kudeaketa zuzeneko jantokiak ekoizten eta janaria in situ egiten duten zentroak sukaldariez eta zerbitzuak ematen dituzten zentroen beharrak betetzeko behar diren garbitzaileez hornituz.</p> <p>2. Urteko erregularizazio hori aplikatuko da, halaber, jantoki-zerbitzua emateko baldintzak aldatzen dituzten eta Hezkuntza Saileko langileekin egin behar dela erabakitzen duten ikastetxeetan, betiere Hezkuntza Sailarekin adostuta.</p> <p>Era berean, sukalde berriak egiten direnean, Hezkuntza Saileko langileak jarriko dira. Bertako langileak dituzten zentroetan, obrak direla-eta garbitu beharreko metro kopurua handitzen bada, langile propioekin kontratatuko dira; era berean, ratioen beherakadaren ondorioz kontratazio-premia berriak sortuko balira, langile propioekin egingo lirakeke. Salbuespenez, pilotajeen kasuan bestelako moduak azter daitezke, betiere 2 urteko mugarekin.</p> <p>3. Prozedura horrek egiturazko lanpostuen kopurua eta ehunekoa sortzea eta/edo aldatzea ekarriko du. Lanpostu horiek lanpostuen zerrandan (LPZ) agertuko dira kategoria horietarako, eta ordeztu egingo dituzte ekoizpenaren beharreatatik eragindako kontratazioak.</p> <p>4. Ekoizpen-beharreatatik kontratatu den zentro batean, hogeita lau hilabeteko epean hemezortzi hilabetez baino gehiagoz jarraitutasun-irtenbidearekin edo gabe okupatuta egon bada, lanpostu hori egiturazkoa dela eta LPZn agertuko dela onartuko da.</p> <p>5. Aldi baterako langileek elkarren segidako hiru ikasturtetan betetako lanpostu hutsak lan-eskaintza publikoetan deituko dira. Behin behinekotasun tasa gehienez %5eko izango da.</p> <p>Horreatatik, hiru urtean behin, hitzarmen</p> | <p>limpieza con el personal de limpieza y cocina necesario para cubrir las necesidades de los centros de gestión directa y elaboración in situ de comidas ", dotándoles de cocineros y personal de limpieza necesario para cubrir las necesidades de los centros que prestan servicios.</p> <p>2. Esta regularización anual será también de aplicación en aquellos centros que modifiquen las condiciones de prestación del servicio de comedor y decidan que debe realizarse con personal del Departamento de Educación, siempre que haya sido consensuado con el Departamento de Educación.</p> <p>Asimismo, se proveerá con personal del Departamento de Educación cuando se realicen cocinas nuevas. En aquellos centros con personal propio en los que debido a obras se aumente el número de metros a limpiar, se contratarán con personal propio; igualmente, si debido al descenso de ratios se generasen nuevas necesidades de contratación se realizarían con personal propio. Excepcionalmente, en el caso de los pilotajes se pueden estudiar otras formas, siempre con un límite de 2 años.</p> <p>3. Este procedimiento supondrá la creación y/o modificación del número y porcentaje de puestos estructurales. Estos puestos figurarán en la relación de puestos de trabajo (RPT) para estas categorías y sustituirán a las contrataciones por necesidades de producción.</p> <p>4. En el caso de que en un centro en el que se haya contratado por necesidades de producción y haya estado ocupado con o sin solución de continuidad durante más de dieciocho en un periodo de veinticuatro meses, se reconocerá que dicho puesto es estructural y figurará en la RPT.</p> <p>5. Las plazas vacantes ocupadas por personal eventual en tres cursos consecutivos serán convocadas en las ofertas públicas de empleo. La tasa de</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
| <p>honen mendeko langile hitzarmen hontako kategorietarako lanaldi osoko plazetarako hautaketa prozesuak deituko ditu. Prozesu horien bidez lan-kontratudun hauen kategoria bakoitzeko bitartekotasun-tasa ez da izango % 5etik gorakoa EPE bakoitza egiten den ikasturtean.</p> <p>Hitzarmen honen indarraldian EPE prozesu bat deituko da gutxienez, eta 55 lanpostu oso eskainiko dira gutxienez.</p> <p>6. Urtero erregularizazio hauek aplikatuko dira.</p> <p>Nolanahi ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den unean aurrekontuan dagoen langileen ordutegi-kredituari eustea bermatzen da.</p> <p><b>Funtzioak</b></p> <p>Ikasturte honetako hirugarren hiruhilekoan mahai tekniko bat eratuko da, hitzarmen honetan jasotako kategoria guztien funtzioak, zereginak, baldintzak, aldizkakotasuna eta abar zehazteko. Mahai teknikoan hartutako erabakiak hitzarmen honen eranskin gisa jasoko dira.</p> | <p>provisionalidad no podrá exceder del 5%.</p> <p>Por ello, convocará cada tres años procesos selectivos con plazas a jornada completa para las categorías de este convenio como personal laboral sujeto a este convenio. La tasa de interinidad en cada categoría no será superior al 5% en el curso académico en el que se realice cada OPE.</p> <p>Durante la vigencia del presente convenio se convocará al menos un proceso de OPE con un mínimo de 55 plazas completas.</p> <p>6. Anualmente se aplicarán las siguientes regularizaciones.</p> <p>En cualquier caso, se garantiza el mantenimiento del crédito horario de la plantilla presupuestaria existente en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.</p> <p><b>Funciones</b></p> <p>Durante el tercer trimestre del presente curso se constituirá una mesa técnica para determinar funciones, tareas, condiciones, periodicidad etc. de todas las categorías recogidas en este convenio. Las decisiones adoptadas en la mesa técnica se incluirán como Anexo al presente convenio.</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>II. KAPITULUA.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LANPOSTUAK BETETZEA, LANGILEEN KONTRATAZIOA, PROBALDIA, LEKUALDAKETAK, KARGU-UZTEA ETA ERRETIROA</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ,CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, CONCURSO DE TRASLADOS, CESE Y JUBILACIÓN DEL PERSONAL</b></p>  |
| <p><b>13. artikulua. artikulua.- Kontratazioaren araubide juridikoa</b></p> <p>Langile berriak administrazio autonomo honek langileen kontratazioari buruz ezarritako arau orokorren arabera onartuko dira, eta, halakorik ezean, kontratazioaren arloan legez xedatutakoaren arabera.</p>   | <p><b>Artículo 13.- Régimen jurídico de la contratación</b></p> <p>La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas generales sobre contratación de trabajadores/as establecidas por esta Administración Autónoma y, en su defecto, por lo</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>Sinatutako lan-kontratuek Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean, hura garatzeko araudian eta hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa bete beharko dute.</p> <p>Lan-kontratu guztiak idatziz formalizatuko dira, eta kontratu-ereduek indarreko araudian xedatutakoa beteko dute. Nolanahi ere, iraupen mugatuko kontratuen kasuan, honako hauek jasoko dituzte: lanbide-kategoria, lantokia, lanaldia eta probaldia, iraupena edo kausa eta xedea.</p> <p>Kontratua sinadura digitalaren bidez jaso eta sinatuko da, Hezigunea plataformaren bidez.</p>   | <p>dispuesto legalmente en materia de contratación.</p> <p>Los contratos de trabajo suscritos habrán de someterse a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente convenio colectivo.</p> <p>Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito y los modelos de contrato se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente e incluirán, en todo caso, la categoría profesional, centro de trabajo, jornada, y período de prueba, duración o causa y objeto en el caso de contratos de duración determinada.</p> <p>La recepción y firma del contrato se realizará mediante firma digital a través de la plataforma Hezigunea.</p>   |
| <p><b>14. artikulua.- Kontratu motak.</b></p> <p>1.-Langileen LPZko lanpostu huts guztiak lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontraturen bidez beteko dira,</p> <p>Lanpostu huts baten lanaldia aldatzen bada, lanpostu hori betetzen ari zen pertsonak eskubidea izango du lanpostu horretan jarraitzeko lanaldi berriarekin.</p> <p>2.-Ordezkapenagatik bitarteko lan-kontratua lanpostua gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezteko egin ahal izango da.</p> <p>Ordezkapen guztiak betetzeko izapidetza egingo du sailak.</p> <p>Ordezkoen araudian jasotzen diren pausu guztiak eman eta ordezkapenak ez badira betetzen, honako protokolo hau zehazten da:</p> <p>Sukaldean plater bakarra prestatzea eta erabilera bakarreko mahai tresnak</p> | <p><b>Artículo 14.- Modalidades de contratos.</b></p> <p>1.Todas las plazas vacantes de la RPT del personal laboral se cubrirán mediante contratos de interinidad para la cobertura de vacante.</p> <p>En el caso de que una plaza vacante vea modificada su jornada, la persona que la venía ocupando tendrá derecho a permanecer en dicha plaza con la nueva jornada.</p> <p>2.- El contrato de interinidad por sustitución podrá celebrarse para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.</p> <p>El departamento tramitará la cobertura de todas las sustituciones.</p> <p>Si se dan todos los pasos que recoge la normativa de sustituciones y no se cubren las sustituciones, se establece el siguiente protocolo:</p> <p>Preparar un solo plato en la cocina y utilizar utensilios de mesa de un solo</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>erabiltzea eta garbiketan komunak eta zaborrontziak hustea.</p> <p>3. Jankideen edota garbiketako metrajeen gorabeherak aurreikusi ezin daitezkeenean. Salbuespenez, ekoizpen gorabeherengatiko kontratuen bidez beteko dira. Kasu zehatz bakoitzean, eta posible bada, Hezkuntza Saila orduak metatzen saiatuko da, lanaldi osoko kontratu bihurtzeko. Ekoizpen gorabeherengatiko kontratuak gehienez ere hamar hilabete iraungo du (Ekainaren 30era arte). Eta hori guztia Langileen Estatutuaren 15.2 artikulua emandako gaikuntzaren arabera, sektoreko hitzarmen kolektiboaren bidez gehieneko iraupena ezartzeko aukera ematen baitu.</p> <p>4. Txanda-kontratuari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoko Negoziazio Mahai Orokorrak EAeko langileentzako erretiro partzialeko plana onartzen badu gauzatuko da, bertan ezartzen diren baldintzetan.</p> <p>Mahai Parekidean aztertu eta negoziatuko da nola erantzun kontratu horien aplikaziotik eratorritako kasuistika desberdinari, ahalik eta akordiorik zabalena bilatuz eta lan-legeriak ahalbidetzen dituen mugen barruan.</p> | <p>uso y vaciar baños y papeleras en la limpieza.</p> <p>3. Cuando no sean previsibles las fluctuaciones de los comensales o de los metrajes de limpieza. Excepcionalmente, se cumplimentarán mediante contratos por circunstancias de la producción. En cada caso concreto, y si es posible, el Departamento de Educación tratará de acumular las horas para convertirlas en contratos a tiempo completo. La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de diez meses (hasta el 30 de junio). Y todo ello en virtud de la habilitación concedida por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite establecer una duración máxima a través del convenio colectivo sectorial.</p> <p>4. Respecto al contrato de relevo, se llevará a efecto en el caso de que la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi apruebe el Plan de jubilación parcial para el personal de la CAV y en los términos que en la misma se establezcan.</p> <p>En Mesa Paritaria se examinará y negociará cómo dar respuesta a la distinta casuística derivada de la aplicación de dichos contratos, buscando el acuerdo más amplio posible y dentro de los márgenes que permite la legislación laboral</p> |
| <p><b>15.artikulua. – Probaldia.</b></p> <p>Langile sartu berri guztiek bi hilabeteko probaldia izango dute.</p> <p>Probaldian, langileak eta Hezkuntza Sailak kontratua askatasunez suntsiarazi ahal izango dute, aurreabisu-eperik gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.</p> <p>Finko gisa kontratatu ez diren langileei, finko izatera iritsiz gero, lan egindako</p>  | <p><b>Artículo 15.- Período de Prueba.</b></p> <p>Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba de dos meses.</p> <p>Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador y la trabajadora como el Departamento de Educación, podrá resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.</p> <p>Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán todos los días trabajados</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>egun guztiak probaldirako eta antzinatasunerako baliodun gisa zenbatuko zaizkie.</p> <p>Probaldiaren zenbaketa eten egingo da honako egoera hauetan: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, gurasotasuna, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, eta edoskitzaroko arriskua.</p>   | <p>como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo</p>  |
| <p><b>16. artikulua. – Lekualdatze-lehiaketa.</b></p> <p>1) Lekualdatze-lehiaketa hezkuntzako langile finkoek da hutsik dauden lanpostuak betetzeko eta lekuz mugitzeko baliatu dezaketen ohiko sistema da, erretiro partziala hartu duten lan-kontratudun langile finkoentzat izan ezik.</p> <p>Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen bidez, lekualdatze-lehiaketaren deialdia egingo da eta oinarriak ezarriko dira, Batzorde Parekidean negoziatu ondoren. Urtero bakante guztiak aterako dira prozesura eta EPE deialdia baino lehen gauzatuko da.</p> <p>Lekualdatze-lehiaketen deialdiak urtekoak izango dira.</p> <p>Deitu beharreko lanpostuak honako hauek izango dira: Kategoria bakoitzeko hutsik dauden lanpostuak, nahitaez bete beharrekoak eta aurrekontu-zuzkidura dutenak, antolaketa-premiak direla-eta sartzea komenigarritzat jotzen ez direnak izan ezik, horiek batzorde Parekidean negoziatu ondoren zehaztuko baitira.</p> <p>Gainera, ez da deialdirik egingo erreserbari lotuta dauden edo beste hautaketa- edo hornidura-prozedura batzuetan sartuta dauden lanpostuetarako.</p> <p>2) Parte-hartzaileek egoera hauetan egon beharko dute: aktiboan, lanpostua gordetzeko eskubidearekin kontratua etenda, gurasotasun lizentzian, arriskuagatiko haurdunaldian edo haurdunaldiko arriskuan, edoskitzean borondatezko eszedentzian edo bateraezintasunagatik eszedentzian. Lanpostua gorde gabeko eszedentzia</p> | <p><b>Artículo 16.- Concurso de Traslados.</b></p> <p>1. El concurso de traslados constituye el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo vacantes y de movilidad para el personal laboral fijo, a excepción del personal laboral fijo jubilado parcial.</p> <p>Mediante Resolución del Director/a de Gestión de Personal se convocará y se fijarán las bases del concurso de traslados, previa negociación en la Comisión Paritaria. Se ofertarán todas las vacantes existentes y se realizará el proceso siempre antes de cada OPE.</p> <p>Las convocatorias de concursos de traslados serán anuales.</p> <p>Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes de cada categoría, de necesaria provisión y dotados presupuestariamente, excepto los que no se estime conveniente incluir por necesidades organizativas, los cuales serán determinados previa negociación en la comisión paritaria.</p> <p>Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva o estén incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.</p> <p>2) El personal participante deberá encontrarse en situación de activo, en situación de suspensión contractual con derecho a reserva de puesto de trabajo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor, por riesgo del embarazo, por lactancia o en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad. En caso de participación desde una</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>batetik parte hartuz gero, destino bat esleitzeak nahitaez ekarriko du zerbitzura itzultzea.</p> <p>3) Merezimenduak baloratzeko baremoa lekualdatze lehiaketaren deialdiarekin batera negoziatuko da.</p> <p>4) 2022ko abenduaren 22ko Aginduaren bidez deitutako enplegua egonkortzeko salbuespeneko prozesuak amaituta, hurrengo lekualdatze-lehiaketarako deialdia egingo da 2025/26 ikasturtean eta lanpostuen jabetzak 2026ko irailaren 1ean izango dira.</p> <p>5.-Kategoriaz aldatu nahi duten langileek parte hartzeko baldintzak negoziatu ahal izango dira</p> <p>6.-Lehiaketa amaitu ondoren, sistema horren bidez destinoa lortu duten langileek nahitaez bete beharko dute lortu duten lanpostua. Lehiaketa bidez plaza lortzen dutenek ezin izango dute beste batean parte hartu, harik eta lanpostu berriaz jabetu zirenetik bi urte igaro arte.</p> | <p>excedencia sin reserva de puesto, la adjudicación de un destino comportará necesariamente el reingreso al servicio.</p> <p>3) El baremo de valoración de méritos se negociará con la convocatoria del concurso de traslados.</p> <p>4.- Finalizados los procesos excepcionales de estabilización de empleo convocados por Orden de 22 de diciembre de 2022, se convocará durante el curso escolar 2025/26 el siguiente concurso de traslados y las tomas de posesión serán el 1 de septiembre de 2026.</p> <p>5.- Podrán negociarse las condiciones de participación de los trabajadores que deseen cambiar de categoría</p> <p>6.Una vez finalizado el concurso, los trabajadores y trabajadoras que hubieran obtenido destino por este sistema habrán necesariamente que ocupar la plaza que se ha conseguido. Quienes obtengan plaza por concurso no podrán volver a tomar parte en uno nuevo hasta que hayan transcurrido dos años desde la toma de posesión del nuevo puesto.</p> |
| <p><b>17. atala. – Lana uztea.</b></p> <p>Lanpostua beren borondatez utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote Hezkuntza Sailari, hamabost egun lehenago. Aurreabisua garaiz eta behar bezala jaso ondoren, lan-harremana amaitzean dagokion likidazioa egingo zaio langileari, eta likidazio hori hurrengo hilabetearen barruan ordainduko zaio.</p> <p>Behin-behineko langileek kontratua amaitzean utziko dute lanpostua, hitzartutako epea edo, hala badagokio, luzapena amaitzen denean.</p> <p>Ordezkapen-kontratua duten langileena, berriz, ordezkatzen duen titularra itzultzen denean edo lanpostua betetzen denean gertatuko da, berariazko araudian</p>  | <p><b>Artículo 17- Ceses.</b></p> <p>El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Educación, por escrito, con un preaviso de quince días naturales. Recibido el preaviso, en tiempo y forma, se realizará al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.</p> <p>El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso.</p> <p>El del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reincorpore el titular a quien sustituye o se provea la plaza conforme al proceso</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>aurreikusitako prozesuaren arabera. Ordezkapen-kontratuaren xedea bada erretiro partziala hartu duenaren edo erreleboa hartu duenaren absentzia estaltzea (zerbitzuak aldi batean edo gehiagotan metatuta), kontratua erretiro partziala hartu duenaren edo erreleboa hartu duenaren zerbitzu-aldiko azken egunean amaituko da, baldin eta ordezkatua den langilea zerbitzuak emateko aldia amaitu baino lehen.</p> <p><b>18 artikulua. – Erretiroa. Txanda-kontratua.</b></p> <p>Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren lan-kontratudun langileen ohiko erretiro-adina legez dagokiona izango da, eta adin hori betetzen den egunean izango ditu ondorioak.</p> <p>Ohiko erretirorako eskubidea sortzeko behar den gabealdia beteta ez dagoenean, jardunean jarraitu ahal izango da hura jasotzeko eskubidea sortu arte</p> | <p>previsto en la normativa específica. Si el contrato de sustitución tuviere por objeto cubrir la ausencia del jubilado parcial o del relevista (con prestación de servicios acumulada en uno o más períodos), el contrato finalizará el último día del período de prestación de servicios del jubilado parcial o relevista, salvo que con anterioridad se produzca la reincorporación del titular</p> <p><b>Artículo 18.- Jubilación.</b></p> <p>La edad de jubilación ordinaria del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la que legalmente le corresponda, surtiendo efectos el día del cumplimiento de la misma.</p> <p>Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la jubilación ordinaria se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.</p>  |
| <p><b>19. artikulua – Erretiro partziala</b></p> <p>Administrazioak eta erretiro partziala hartu duten langileek adostuko dituzte erretiro partziala eta horren ondoriozko txanda-kontratua formalizatzeko baldintzak.</p> <p>Erretiro partziala hartzen duen langileak indarrean dagoen legeriak kotizaziopeko pentsioa eskuratzeko eskatzen dituen baldintza orokorrak bete beharko ditu une oro, bai eta Euskal Autonomia Erkidegoko Mahai Orokorraren akordioan ezarritako baldintzak ere.</p> <p>Txanda-kontratuak erretiro partzialaren iraupena izango du, eta erretiro arrunta hartzeko adina lortzen duenean amaituko da.</p> <p>Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartutako langile batek erretiro partziala hartzen duenean, txanda-kontratu bat sinatuko da lanbide-kategoria bereko</p>                           | <p><b>Artículo 19. Jubilación parcial.</b></p> <p>Las condiciones para la formalización de la jubilación parcial y el consiguiente contrato de relevo se acordarán entre la administración y las personas trabajadoras jubiladas parcialmente.</p> <p>La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial deberá reunir en cada momento los requisitos generales exigidos por la legislación vigente para acceder a la pensión contributiva, así como las condiciones establecidas en el acuerdo de la Mesa General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.</p> <p>El contrato de relevo tendrá la duración de la jubilación parcial y finalizará cuando la persona jubilada alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria.</p> <p>Cuando una persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo acceda a la jubilación parcial, se suscribirá un</p> |

|   |   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
|---|---|------------|------------|------------|---------------------|------------|--|----------------------|-------------|---------------------|-------------|--------------------|-------------|
| <p>hautagaien zerrendan libre dagoen eta Gizarte Segurantzaren araudiak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituen pertsonarekin.</p>   | <p>contrato de relevo con la persona que se encuentre disponible en la lista de candidatos/as de la misma categoría profesional y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social</p>   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| <p><b>20. artikulua. Langile finkoak lanera itzultzea.</b></p> <p>Lanera itzultzea eskatzen duten langile finkoak, lanpostua gorde gabeko eszedentzia-egoeratik badatoz, honela itzuliko dira behin-behineko atxikipenarekin:</p> <p>Lehenik eta behin, langileak zerbiztuak eman zituen azken Lurralde Historikoko titularrik gabeko lanpostu huts batera itzuliko da.</p> <p>Lanpostu huts hori ez badago, lanera itzuliko da: Gainontzeko Lurralde Historikoetan titularrik gabeko dauden lanpostu hutsen artean aukeratuko du.</p> <p>Behin betiko atxikipena lortzeko derrigorrez lekualdatze lehiaketan parte hartu behar du.</p> | <p><b>Artículo 20. Reingreso de personal fijo.</b></p> <p>El personal fijo que solicite reingreso, proveniente de una situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, será reingresado en asignación provisional siguiendo el siguiente orden:</p> <p>En primer lugar, se reincorporará a una plaza vacante sin titular en el último Territorio Histórico en el que prestó servicios.</p> <p>De no existir esta vacante, se reincorporará a su puesto de trabajo, eligiendo entre las vacantes sin titular existentes en el resto de Territorios Históricos.</p> <p>Para obtener la adscripción definitiva es necesario participar en el concurso de traslados.</p> |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| <p><b>HIRUGARREN TITULUA</b></p> <p><b>LANALDIA, OPORRAK, LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK</b></p>   | <p><b>TÍTULO TERCERO</b></p> <p><b>JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS</b></p>   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| <p><b>I. KAPITULUA</b></p> <p><b>LANALDIA</b></p>   | <p><b>CAPÍTULO I</b></p> <p><b>JORNADA DE TRABAJO</b></p>   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| <p><b>21.artikulua. – Lanaldia.</b></p> <p>1.- Lanaldi-erregimen hau ezarri da:</p> <table data-bbox="284 1845 778 2018"> <tr> <td>Garbitzaileak</td> <td>1.472 ordu</td> </tr> <tr> <td>Sukaldaria</td> <td>1.472 ordu</td> </tr> <tr> <td>Sukaldeko langileak</td> <td>1.472 ordu</td> </tr> </table>   | Garbitzaileak   | 1.472 ordu | Sukaldaria | 1.472 ordu | Sukaldeko langileak | 1.472 ordu | <p><b>Artículo 21.- Jornada.</b></p> <p>1.- Se establece el siguiente régimen de jornada:</p> <table data-bbox="831 1845 1283 2018"> <tr> <td>Personal de Limpieza</td> <td>1.472 horas</td> </tr> <tr> <td>Cocinero o Cocinera</td> <td>1.472 horas</td> </tr> <tr> <td>Personal de Cocina</td> <td>1.472 horas</td> </tr> </table> | Personal de Limpieza | 1.472 horas | Cocinero o Cocinera | 1.472 horas | Personal de Cocina | 1.472 horas |
| Garbitzaileak   | 1.472 ordu  |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| Sukaldaria  | 1.472 ordu  |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| Sukaldeko langileak   | 1.472 ordu  |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| Personal de Limpieza  | 1.472 horas   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| Cocinero o Cocinera   | 1.472 horas   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |
| Personal de Cocina  | 1.472 horas   |            |            |            |                     |            |  |                      |             |                     |             |                    |             |



|   |  |
|---|--|
| <p>Administraria 1.472 ordu</p> <p>Lehen mailako ofiziala 1.472 ordu</p> <p>Atezain-jagolea 1.472 ordu</p> <p>Kualifikaziorik gabeko langileak 1.472 ordu</p> <p>Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak 1.472 ordu</p> <p>2.- Eskola-jantokietako eta garbiketako ekoizpenengatiko behin-behineko kontratuak gutxienez jardín erdikoak izango dira eta asteen 20, 25, 30, 35 eta 40 ordukoak izan daitezke, horretarako ezarritako ratioen arabera.</p> <p>Kontratu horien lanaldiaren ehunekoia jantokien benetako beharretara egokitzeko, kontratuak aldian-aldian berrikusiko dira ikasturtean zehar.</p>  | <p>Administrativo/a 1.472 horas</p> <p>Oficial de primera 1.472 horas</p> <p>Portero-Vigilante 1.472 horas</p> <p>Personal no cualificado 1.472 horas</p> <p>Personal de gestión de redes y sistemas informáticos 1.472 horas</p> <p>2.- Los contratos de circunstancias de la producción en los comedores escolares y en limpieza serán como mínimo de media jornada y podrán ser de 20, 25, 30, 35 y 40 horas semanales conforme a las ratios establecidos al efecto.</p> <p>Con el fin de adecuar el porcentaje de jornada de estos contratos a las necesidades reales de los comedores, los contratos serán revisados periódicamente a lo largo del curso escolar.</p>   |
| <p><b>22 artikulua. – Lan-egutegia.</b></p> <p>Lan-egutegiak irizpide hauek izango ditu:</p> <p>1. Urteko benetako lanaren zenbaketa (irailaren 1etik abuztuaren 31ra) Hitzarmenaren 20. artikuluan ezarritakoa izango da, langile bakoitzak ezarrita duen asteko lanaldiaren arabera.</p> <p>2. Lanpostu bakoitzaren urteko egutegia atxikita dagoen ikastetxearen egutegiaren arabera finkatuko da. Urteko egutegia ikasturtea hasi baino lehen egingo du ikastetxeko zuzendaritzak, erreferentziaz hartuta irailaren 1etik hurrengo urteko abuztuaren 31ra bitarteko ikasturtetik eratorritako antolamendu-beharrak.</p> | <p><b>Artículo 22.- Calendario laboral.</b></p> <p>El calendario laboral estará sujeto a los siguientes criterios:</p> <p>1. El cómputo de trabajo efectivo anual (1 de septiembre - 31 de agosto) será el establecido en el artículo 16 del Convenio, dependiendo de la jornada semanal que cada trabajador o trabajadora tenga estipulada.</p> <p>2. El calendario anual de cada puesto de trabajo se fijará en función del calendario del centro al que esté adscrito. La Dirección del centro elaborará el calendario anual antes del inicio del curso escolar, tomando como referencia las necesidades organizativas derivadas del curso escolar comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del</p> |

Ikastetxe zuzendaritzak langile bakoitzari bere urteko egutegi erregularra emango dio ikasturtea hasi baino lehen. Egutegi horretan, ikastetxeko eskola-egutegiaren arabera kontuan hartuko diren derrigorrezko presentzia-egunak zehaztuko dira. Era berean, emandako egutegian langileak egin beharreko ordutegia adieraziko da, bai eskola-egunetan, bai eskolaz kanpoko egunetan. Ikastetxeko zuzendaritzaren eta langilearen artean adostasunik ez badago, kategoria horretako dotazio bat baino gehiago izatekotan txandak ezarriko dira, akordiorik ezarekin zerikusia duten langileek ikastetxean duten antzinatearen arabera. Ikastetxeko zuzendaritzak argi eta zehatz arrazoitu beharko ditu ezarritako txandak, proposatutako ordutegiak eta lanaldiak ere. Egutegi hori ikastetxearen presazko eta salbuespenezko arrazoiengatik bakarrik aldatu ahal izango.

Egutegia irailaren 30erako adostuta egon beharko da.

3. Sukaldarien kasuan, 190 egun lan egingo dute. Lanegunak irailaren 1etik ekainaren 30era bitartean banatuko dira. Ikastetxea irailaren 1etik ekainaren 30era bitartean irekita dagoen egunetan lan egin beharko dute, egunean 7 ordu eta 45 minutu. 175 eskola-egunak dira, eta gainerako orduak, 1.472 ordu arte, irailean eta ekainean banatuko dira.

4. Garbitzaileen kasuan, 185 egunetan lan egingo dute, 7 ordu eta 30 minuturekin egunean, irailaren 1etik ekaineko azken eskola-egunera arte betiere zentroa irekita dagoen egunak badira. 1.472 ordura arteko gainerako

año siguiente. La dirección del centro facilitará a cada trabajador su calendario anual regular antes del inicio del curso. En dicho calendario se determinarán los días de presencia obligatoria que se tendrán en cuenta según el calendario escolar del centro. Asimismo, en el calendario facilitado se indicará el horario a realizar por el trabajador, tanto en días lectivos como extraescolares. En caso de desacuerdo entre la dirección del centro y el trabajador, en caso de existir más de una dotación de esta categoría, se establecerán turnos en función de la antigüedad en el centro del personal relacionado con la falta de acuerdo. La dirección del centro deberá motivar con claridad y precisión los turnos establecidos, los horarios propuestos y las jornadas de trabajo. Este calendario sólo podrá ser modificado por razones de urgencia y excepcionalidad del centro.

El calendario deberá estar acordado para el 30 de septiembre.

3.-En el caso de los/las cocineros/as trabajarán 190 días. El reparto de días laborables se realizará entre el 1 de septiembre y el 30 de junio. Tendrán que trabajar los días en que el centro esté abierto entre 1 de septiembre y 30 de junio, a razón de 7 horas y 45 minutos al día 175 días lectivos, y el resto de horas hasta alcanzar las 1.472 horas se distribuirán en los meses de septiembre y junio.

4. En el caso del personal de limpieza trabajarán 185 días a razón de 7 horas y 30 minutos al día desde el 1 de septiembre hasta el último día lectivo de junio durante los días en los que el centro esté abierto. Las horas

|  |  |
|--|--|
| <p>orduak ekaineko eskolarik gabeko lehen egunetik uztaileko hirugarren asteko azken lanegunera arte banatuko dira.</p> <p>5. Honako egun hauek ez dira lanegunak izango:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urte osoko igandeak.</li> <li>• Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.</li> <li>• Lan eta Enplegu Sailak ezarritako tokiko jaiegunak.</li> <li>• Abenduaren 24an eta 31n.</li> <li>• Urte osoko larunbatak jaieguntzat eta errekeratutzat hartuko dira.</li> </ul> <p>Bestalde, eskolarik gabeko aldietan (norberaren gauzetarako, antzinasunagatik norberaren gauzetarako) baimenak hartzearen ondoriozko orduak gutzirakoaren barruan zenbatuko dira.</p> <p>6. Arropa aldatzeko denbora jardunaldiaren barruan egongo da.</p> <p>7. Garbitzaileen kasuan jardunaldia gehienez 21:35 artekoa izango da. Lanbide Heziketako gaueko zentroetan salbuespenez muga hori gaindi daiteke betiere langilearen oniritzia badauka eta garbitzaile bat baino gehiago badaude zentroan.</p> <p>8.- Hitzarmen honen eraginpeko langileek prestakuntzagarik dagokien aldirako eskubidea izango dute, gutxienez 2 egunez, eta egun horiek lanaldiaren barruan zenbatuko dira.</p> | <p>restantes hasta alcanzar las 1.472 horas se distribuirán desde el primer día no lectivo de junio hasta el último día laborable de la tercera semana de julio.</p> <p>5. Serán días no laborables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los domingos de todo el año.</li> <li>• Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.</li> <li>• Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Empleo y S. Social.</li> <li>• Los días 24 y 31 de diciembre.</li> <li>• Se considerarán festivos y recuperados los sábados de todo el año.</li> </ul> <p>Por otro lado, se computarán dentro del total, las horas resultantes del disfrute de permisos en periodos no lectivos (asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad).</p> <p>6. El tiempo necesario para cambiarse de ropa estará dentro de la jornada laboral.</p> <p>7. En el caso del personal de limpieza la jornada máxima será de 21:35 horas. En los centros de Formación Profesional nocturna excepcionalmente podrá superarse este límite siempre que cuente con el visto bueno del trabajador y haya más de un limpiador/a en el centro.</p> <p>8.- El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al periodo que le corresponda por formación, con un mínimo de 2 días que computarán dentro de la jornada laboral.</p> |
| <p><b>23. artikulua. – Atsedenerako eta/edo bazkaltzeko aldia.</b></p> <p>Langileen Estatutuaren 34. artikuluan xedatutakoa kontuan hartuta, lanaldi osoan lan egiten duten langileek 30 minutuko atsedena izango dute lantokian bertan atsedena hartzeko edo bazkaltzeko, lanaldi jarraia egiten ari</p>  | <p><b>Artículo 23.- Período para descanso y/o comida.</b></p> <p>El personal que presta servicios a jornada completa, en consideración a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a la jornada continuada que desarrolla, dispondrá dentro de la misma de un</p>   |

|  |   |
|--|---|
| diren lanaldiaren arabera.   | período de 30 minutos para descanso y/o comida en el propio centro.   |
| <p><b>24.artikulua. – Gehiegizko orduen konpentsazioa.</b></p> <p>Langileek lanegunetan gehiegizko orduak egingo dituzte, zerbitzuaren arrazoiak direla-eta zuzendaritzak aparteko eta atzeraezinezko lanak egiteko agintzen badiete. Aparteko kausatzat joko dira soilik ustekabekotzat edo ezinbestekotzat jotzen direnak, inola ere aurreikusi ezin izan direnak. Kasu hauetan ordu 1 eta 45 minutuko konpentsazioa jasotzeko eskubidea izango dute lan egindako ordu bakoitzeko, aldez aurretik justifikatuta. Konpentsazioa 2 ordukoa izango da lan egindako ordu bakoitzeko, ordu horiek igandean edo jaiegunean edo gauez egiten badira. Ustekabekotzat edo ezinbestekotzat jotzen direnak eta inola ere aurreikusi ezin izan direnak baino ez dira hartuko aparteko kausatzat.</p> <p>Konpentsazioa zenbaketaren dataren hurrengo hiru hilera egingo da. Langileak aukeratuko du noiz hartu, eta lantokiko zuzendaritzari jakinarazi beharko dio. Zuzendaritzak baimena eman beharko du eta ordezkapena kudeatuko da. Kasu horretan, hiru hilean behin beste epe bat emango da oporrek hartzeko.</p> | <p><b>Artículo 24- Compensación de horas en exceso.</b></p> <p>Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, cuando por razones del servicio les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter extraordinario e inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada. La compensación será de 2 horas por cada hora trabajada cuando aquéllas se realicen en domingo o festivo o durante el período nocturno. Sólo se considerarán causas extraordinarias aquellas que se consideren fortuitas o imprescindibles y que en ningún caso hayan podido preverse.</p> <p>La compensación se realizará en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección de la fecha de disfrute corresponderá al trabajador, que deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección del centro de trabajo. La Dirección deberá autorizarlo y se tramitará su sustitución. En este caso, trimestralmente se concederá un nuevo plazo para el disfrute de las vacaciones.</p> |
| <p><b>II.<br/>KAPITULU<br/>A<br/>OPORRAK</b></p>   | <p><b>CAPÍTULO II<br/>VACACIONES</b></p>  |
| <p><b>25.artikulua. – Oporrak.</b></p> <p>1.- Hitzarmen hau aplikatuko zaien langileek 22 laneguneko edo proportzioz dagozkien egunetako opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute zerbitzu-urte bakoitzean. Oporraldia urtero abuztuan izango da, eta 22 lan egun baino gutxiago baditu, 22ra arteko epea uztaileko azken lan egunetara luzatuko da.</p>   | <p><b>Artículo 25.- Vacaciones.</b></p> <p>1.- El personal al que es de aplicación el presente convenio contará con el derecho a disfrutar durante cada año de servicio de una vacación retribuida de 22 días laborables o de los días que en proporción le correspondan. El período vacacional será en agosto de cada año, que se ampliará los últimos días laborables del mes de julio si en agosto no se llegase a los 22 días laborables.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Sukaldeko langile finko mugagabeek ezarritako urteko lanaldira eta lan egiten duten ikastetxeko eskola-egutegira egokituko dute oporraldia.</p> <p>2. – Bitarteko lan-kontratudun langileak edo iraupen jakineko lan-kontratudunak direlako, edo urtean zehar sartu edo berriz lanean hasten diren langile finkoak direlako, zerbitzu-urtea betetzen ez den kasuetan, oporren iraupena lanean hasi edo lanera itzuli diren egunetik urte bereko abenduaren 31ra arte igarotako zerbitzu-denboraren arabera izango da.</p> <p>3. – Oporrak ezin izango dira, ez osorik ez zati batean, eskudirutan ordaindu, honako kasu hauetan izan ezik: urtean zehar langilearen lan-harremana amaitzen bada, edo langilea eszedentzia-egoeran edo eginkizun-etenaldiko egoeran deklaritzen bada, eta oraindik oporraldia hartu gabe edo osorik hartu gabe badu.</p> <p>4. Nolanahi ere, 22 laneguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango du langileak, aldi baterako ezintasunarekin batera gertatzen bada, lanera itzultzen denean, jarraian hartu beharko ditu opor egunak.</p> | <p>El personal fijo discontinuo, adecuará su período vacacional a la jornada anual establecida y al calendario escolar del centro en el que presta servicios-</p> <p>2.- En los casos en que -bien por tratarse de personal laboral de interinidad o contratados y contratadas laborales de duración determinada, así como fijo que ingresa o reingresa a lo largo del año-, no se alcance el año de servicios, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de diciembre del mismo año.</p> <p>3.- Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico excepto cuando en el transcurso del curso escolar se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador o la trabajadora, o sea declarado o declarada éste o ésta en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.</p> <p>4.- Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 22 días laborables de vacaciones cuando éstas coincidan con una IT, disfrutándose las mismas de forma continuada al reincorporarse al trabajo.</p> |
| <p><b>26. artikulua. Beste baimen-egun batzuk.</b></p> <p>Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina eta Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorraren gainerako erabakiak onartzen dituen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren 48. k) artikuluan eta hamahirugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek Eusko Jaurilaritzaren mendeko enplegatu publiko guztientzat araututako norberaren gauzetarako egunak hartu ahal izango dituzte.</p>   | <p><b>Artículo 26. - Otros días de permiso.</b></p> <p>El personal al que resulta de aplicación el presente Convenio tiene derecho a los días por asuntos particulares regulados para el conjunto de los empleados públicos dependientes del Gobierno Vasco en base a lo legislado en el artículo 48. k) y Disposición adicional decimotercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás Acuerdos de Mesa General de la Función Pública Vasca.</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>Norberaren aukerako 6 egunak nahi duten datan eskatu ahal izango dituzte ikasturtean zehar, 15 egun baliodun lehenago eskatuta.</p> <p>Hezkuntza Sailak egun horietako ordezkapenak izapidetzea bermatuko du.</p> <p>Ikastetxeak bermatu beharko du behar baino pertsona gehiagori ez zaiela emango eguna, zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezten, ordezkapena esleitzen ez bada.</p> <p>Hiru sukaldari edo gehiago dituzten zentroek zerbitzua bermatu beharko dute, guztizko ordu arruntan 2/3arekin gutxienez.</p> <p>Eskaera bat baino gehiago aurkeztu eta zerbitzuaren beharrak bete gabe badaude, lehenik eta behin txandakatze sistema aplikatuko da. Hala ere, berdintasuna balego edo ezin bada ebatzi, zentroko antzinatasun handiagoko lehentasun-irizpidea hartuko da kontuan.</p> <p>Iraupen mugatuko kontratuak dituzten aldi baterako langileek norberaren gauzetarako egunak ekainaren 30ra arte izango dituzte. Egun bat izateko eskubidea izango dute lan egindako 2 hilabete bakoitzeko.</p> <p>Antzinatasunagatiko baimen-egunak ekaineko azken egunean edo uztailean hartuko dira nahitaez.</p> <p>Antzinatasunagatiko baimen-egunak edozein unetan hartu ahal izango dira, betiere modu jarraituan hartzen badira. Antzinatasun-egun guztiak batera hartzen ez badira, ekaineko azken astean edo uztailean hartuko dira nahitaez.</p> | <p>Podrán solicitar los 6 días de libre disposición a lo largo del curso escolar en la fecha que deseen, mediante su solicitud con 15 días hábiles de antelación.</p> <p>El Departamento de Educación garantizará la tramitación de las sustituciones de estos días.</p> <p>El centro tendrá que garantizar que no se concede el día a más personas de las necesarias para que las necesidades del servicio queden cubiertas en caso de que no sea adjudicada la sustitución.</p> <p>Los centros con 3 o más cocinero/as deberán de garantizar el servicio con un mínimo de 2/3 de las horas ordinarias totales.</p> <p>En caso de concurrencia de solicitudes y las necesidades del servicio no estén cubiertas, se intentará en primer lugar un sistema rotatorio. En caso de igualdad, se atenderá al criterio de mayor antigüedad en el centro.</p> <p>El personal temporal con contratos de duración determinada, disfrutarán de días por asuntos particulares hasta el 30 de junio. Tendrán derecho a un día por cada 2 meses de trabajo.</p> <p>Los días de permiso por antigüedad se podrán disfrutar en cualquier momento siempre y cuando se disfruten de manera continua. En caso de no disfrutarse todos los días de antigüedad de manera conjunta, se disfrutarán necesariamente la última semana de junio o en el mes de julio.</p> |
| <p align="center"><b><u>BOSGARREN TITULUA. LIZENTZIAK, BAIMENAK, ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK</u></b></p>  | <p align="center"><b><u>TITULO QUINTO.-, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y PERMUTAS</u></b></p>  |
| <p><b><i>27. artikulua. Lizentziak eta baimenak emateko araubidea.</i></b></p> <p>1. Hitzarmen honetan aipatzen diren</p>  | <p><b><i>Artículo 27.- Régimen de concesión de Licencias y Permisos.</i></b></p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>lizentziak eta baimenak Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak edo dagokion Lurralde Ordezkaritzak emango ditu, interesdunak aldeaz aurretik eskatuta. Eskaera hori Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak ezarritako gutxieneko epeetan formalizatu beharko da.</p> <p>2. Zerbitzuaren beharrianak zaindu beharko ditu emakida horrek.</p>   | <p>1. La concesión de las licencias y permisos a que se refiere el presente Convenio se realizará por la Dirección de Gestión de Personal o Delegación Territorial correspondiente, previa petición de la persona interesada que deberá formalizarse en los plazos mínimos establecidos por instrucción de la Dirección de Gestión de Personal.</p> <p>2. Su concesión deberá salvaguardar las necesidades del servicio.</p>  |
| <p><b>28. artikulua.- Gaixotasun edo istripuagatik lizentzia.</b></p> <p>1) Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixotasunagatik edo istripuagatik beren eginkizunak normaltasunez betetzea eragozten dieten kasuetan, betiere egoera hori osasun-zerbitzuek egiaztatzen badute, dagokion alta medikoa jaso arte; nolahi ere, ezin izango da gairiditu kontratazioaren gehieneko epea.</p> <p>2) Administrazioak, Enpresako Zerbitzu Medikoaren azterketaren bidez, langilearen gaixotasunaren edo istripuaren jarraipena egin eta egoera egiaztatu ahal izango du, egoera horren berri izateko, behar duen laguntza emateko eta langilea lehenbailehen sendatzeko. Langileak azterketa horiek egiteari uko eginez gero, laguntza ekonomiko osagarriak galdu ahal izango ditu, aldeaz aurretik idatzizko entzunaldi-izapidea eginda.</p> <p>3) Gaixotasunak edo istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek lanean egonez gero jaso zitzaketen langileek ordainsarien % 100 jasoko dute, 18 hilabeteko gehieneko mugarekin.</p> <p>Gehienezko 18 hilabeteko epea amaitu ondoren, epe horretan langileak ezintasun iraunkorreko graduren bat aitortzeko eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso</p> | <p><b>Artículo 28.- Licencia por enfermedad o accidente.</b></p> <p>1) Los/as trabajadores/as, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por baja de los servicios de la asistencia sanitaria, tendrán derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.</p> <p>2) La Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito.</p> <p>3) En caso de Incapacidad Temporal de enfermedad o accidente, del personal al que resulta de aplicación el presente Convenio laboral percibirán el 100% de las retribuciones a que hubiera tenido derecho en el caso de estar trabajando, hasta el tope máximo de 18 meses.</p> <p>Agotado el período máximo de 18 meses, mientras se mantenga la relación laboral, y siempre que durante el mismo la persona trabajadora hubiera solicitado la declaración de algún grado de incapacidad permanente, tendrá</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo hil arte. Ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia aitortzen bada, eskubide hori GSINen ebazpenean adierazitako ondorio ekonomikoen egunaren bezpera arte luzatuko da.</p> <p>Horretarako, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean egin beharko da, alta-egunetik edo baliaezintasun-gradua deklaratzeko duen ebazpena jakinarazten den egunetik zenbatzen hasita, edo, hala badagokio, hura ukatzen duen egunetik zenbatzen hasita, sendatzea aurreikusten delako, edo heriotzaren egunetik zenbatzen hasita.</p> <p>Baliaezintasun-aitorpena 18 hilabeteko epea igaro ondoren eskatu bada, zenbateko hori jasotzeko eskubidea eskaera egin zen egunetik aurrera soilik onartu ahal izango da.</p> <p>4) Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentziak irauten duen bitartean langileak bere edo besteren konturako lanak egiten baditu, aurreko zenbakian ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du, eta arrazoi horrengatik bidegabeki jasotako zenbatekoak Administrazioari itzuli beharko dizkio hilabeteko epean, dagokion diziplina-espedita irekitzea alde batera utzi gabe.</p> <p>5) Gaixotasun- edo istripu-egoera borondatez eta justifikaziorik gabe luzatzen duenak diziplina-erantzukizuna izango du, beste edozein erantzukizun alde batera utzita, eta hirugarren zenbakian ezarritako zenbatekoa jasotzeko eskubidea galduko du.</p> | <p>derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de incapacidad o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad validez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.</p> <p>A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.</p> <p>Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.</p> <p>4) En los casos en los que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.</p> <p>5) Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado tercero.</p> |
|--|--|



**29 artikulua.- Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko baimenak.**

Nolanahi ere, baimen hauek emango dira, gutxieneko baldintza eta guzti:

a) Gurasoentzako edo haurdun biologikoarentzako jaiotzagatiko lizentzia: legez ezarritako iraupena izango du, gehi beste bi aste, baldin eta jaiotzaren unean gurasoek Hezkuntza Sailarekin kontratu bat badute indarrean. Erditu ondorengo sei asteetan, nahitaez eta etenik gabe hartu beharko da atsedean, eta lanaldi osoan.

Baimen hori beste bi astez luzatuko da semearen edo alabaren dibertsitate funtzional fisiko, psikiko edo sentsorialaren kasuan, eta, bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, erditze anizkoitzaren kasuan, aste bat guraso bakoitzarentzat.

Aste guztiak etenik gabe hartzeko aukeraren kasuan, lizentzia beste bi astez luzatuko da.

Hala ere, ama hiltzen bada, beste gurasoak baimen osoa edo, hala badagokio, geratzen den zatia hartu ahal izango du.

Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedeneko lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori haien borondatez baliatu ahal izango da, etenaldiekin, eta erditzearen ondorengo nahitaezko atsedenaldua amaitzen denetik semeak edo alabak hamabi hilabete bete arte baliatu ahal izango da. Etendako atsedenaldiaren kasuan, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoka egingo da.

Baimen hori lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan daiteke, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehaztutako moduan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.

**Artículo 29.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Licencia por nacimiento para la madre y/o padre o persona gestante biológica: tendrá una duración por el periodo legalmente establecido más dos semanas adicionales, siempre que en el momento del nacimiento los progenitores tengan un contrato en vigor con el Departamento de Educación. Las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido y a jornada completa.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de la opción de disfrute ininterrumpido de la totalidad de las semanas, la licencia se ampliará dos semanas más.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

|  |  |
|--|--|
| <p>Erditze goiztiarren kasuan eta, beste edozein arrazoiengatik, jaioberriak erditzearen ondoren edo jaio eta gehienez 30 eguneko epean ospitaleratuta jarraitu behar badu, baimen hori jaioberria ospitaleratuta dagoen adina egun luzatuko da, gehienez hamahiru aste gehigarriekin.</p> <p>Semea edo alaba hiltzen bada, baimenaren iraupena ez da murriztuko, salbu eta nahitaezko atsedenekoa sei asteak amaitu ondoren lanpostura itzultzea eskatzen bada.</p> <p>Baimen hori baliatzen den bitartean, nahitaezko atsedenaldua amaitu ondoren, Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango da.</p> <p>Apartatu honetan xedatutakoaren ondorioetarako, transexual haurdunak ere sartzen dira ama biologiko terminoaren barruan.</p> <p>b) <u>Adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko baimena</u>, aldi baterakoa zein iraunkorra: lizentzia honek aurreko ataleko (semea edo alaba jaiotzekoa) lizentziaren baldintza berberak bete beharko ditu. Sei asteak lanaldi osoan hartu beharko dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala eman edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.</p> <p>Bi gurasoek lan egiten badute eta nahitaezko atsedenalduko lehenengo sei asteak igaro ondoren, baimen hori etenaldiekin hartu ahal izango da, eta gertaera eragilearen ondorengo nahitaezko atsedenaldua amaitzen denetik aurrera baliatu ahal izango da, hamabi hilabeteko epean, semea edo alaba jaiotzen denetik edo adopzioa eratzen duen ebazpen</p> | <p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.</p> <p>b) <u>Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento</u>, tanto temporal como permanente: esta licencia estará sujeta a las mismas condiciones que la licencia del apartado anterior, de nacimiento por hijo e hija. Las 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.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de</p> |
|--|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>judiziala ematen denetik edo adopzio-helburuko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa ematen denetik zenbatzen hasita. Etendako atsedenaldiaren kasuan, gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko da, eta aste osoka egingo da.</p> <p>Baimen hori beste bi astez luzatuko da adoptatutako edo harreran hartutako adingabearen dibertsitate funtzional fisiko, psikiko edo sensorialaren kasuan eta bigarrenetik aurrerako seme edo alaba bakoitzeko, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan, bat guraso bakoitzarentzat.</p> <p>Epearen zenbaketa gurasoak aukeratuko du, adopzio aurreko zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa hartzen denetik aurrera, edo adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera, baina adingabe berak ezin izango du inola ere baimen bat baino gehiago hartzeko eskubidea eman.</p> <p>Lehenengo sei asteak alde batera utzita, lanaldi osoan hartu behar baitira, baimen hori lanaldi osoan edo lanaldi partzialean baliatu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, eta erregelamendu bidez zehazten diren baldintzetan, artikulua honetan ezarritako arauen arabera.</p> <p>Gurasoek adoptatuaren jaioterrira joan behar badute, nazioarteko adopzio edo harrera kasuetan, bi hilabetera arteko baimena hartzeko eskubidea izango dute, eta aldi horretan oinarritzko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.</p> <p>Aurreko paragrafoan aurreikusitako bi hilabetera arteko baimena alde batera utzita, eta paragrafo horretan jasotako kasurako, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko</p> | <p>este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.</p> <p>Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>Al margen de las primeras seis semanas, que deben disfrutarse a jornada completa, Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</p> |
|--|---|

|   |   |
|---|---|
| <p>baimena, aldi baterakoa zein iraunkorra, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala edo harreraren erabaki administratiboa edo judiziala baino lau aste lehenago has daiteke.</p> <p>Baimen hori baliatzen den bitartean, Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango da.</p> <p>Artikulu honetan aurreikusitako adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera kasuak, aldi baterakoak zein iraunkorrak, Kode Zibilean edo horiek arautzen dituzten autonomia-erkidegoetako lege zibiletan ezarritakoak izango dira, eta aldi baterako harrerak gutxienez urtebeteko iraupena izan beharko du.</p> <p>a) eta b) letretan aurreikusitako kasuetan, lizentzia horiek baliatzen emandako denbora benetako zerbitzuko denbora gisa zenbatuko da ondorio guztietarako, eta langilearen eta, hala badagokio, enplegatutako beste gurasoaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira lizentziak irauten duen aldi osoan eta, hala badagokio, lizentzia hartu ondorengo aldietan, baldin eta aplikatu beharreko araudiaren arabera ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea lizentzia hartzen den aldiaren arabera zehazten bada.</p> <p>Jaiotzagatiko, adopzioagatiko, adopzio-helburuko zaintzagatiko edo harreragatiko lizentzia (aldi baterakoa edo iraunkorra) baliatu duten langileek, lizentzia-aldia amaitu ondoren, eskubidea izango dute beren lanpostura itzultzeko, aurrekoak baino baldintza hobeetan, bai eta absente dauden bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko ere.</p> <p>c) Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik lizentzia, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Eskubide horren orde, lanaldi</p> | <p>Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.</p> <p>En los casos previstos en los apartados a) y b), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de esta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la misma.</p> <p>El personal que haya hecho uso de la licencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables que las anteriores al disfrute de la misma, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a</p> |
|---|---|

arrunta ordu erdi murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

Atal honetan jasotako lizentzia langileen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

Edoskitze-denboraren ordeztuz, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzen duen lizentzia edo baimen ordaindua eskatu ahal izango da, lanegun bakoitzeko 6 ordu. Kontuan hartu behar da, ondorio horietarako, zerbitzuak benetan eman daitezkeen egunei dagozkien orduak bakarrik zenbatuko direla. Horregatik, eskaera egiten den unean jakinarazi behar da hamabigarren hilabetea bete arte geratzen den denboran lizentziak, baimenak, oporrak edo eszedentziak hartzeko eskaera egingo den, aldi horiek zenbaketatik kanpo uzteko.

Edoskitze metatua aukeratuz gero, etenik gabe hartu behar da. Bitarteko langileen kasuan, kontratuaren iraupena bermatuta egon behar da ikasturtea amaitu arte, edo, gutxienez, hura baliatzeko epe nahikoa egon behar da. Aukera metatu hori erabiliz gero, haren iraupena hogeita zortzi lanegun baliadunekoa izango da, baldin eta zerbitzuak ikasturte osoan eman badira, eta hainbanatu egingo dira zerbitzuak gutxiago eman badira. Edoskitzea metatua eta lanaldi murriztuan egiten denean, honako taula hau aplikatuko da:

| <b>LANALDI MOTA</b> | <b>EDOSKITZE-EGUN METATUAK</b> |
|---------------------|--------------------------------|
| OSOA                | 28 EGUN                        |
| MURRIZTUA: %        | 29 EGUN                        |

las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

c) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La licencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia o permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, a razón de 6 horas por cada día laborable. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, deberá comunicarse si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

En caso de optar por la lactancia acumulada, se deberá disfrutar de manera ininterrumpida. En el caso de los personal interino, para poder solicitar esta licencia de forma acumulada, deberá quedar garantizada la duración de su nombramiento hasta la finalización del curso escolar o, al menos, la suficiencia del plazo para su disfrute. En el caso de ejercer esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días laborales cuando se presten servicios a lo largo de la totalidad del curso escolar, siendo prorrateados en aquellos casos en los

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| 83,33                 |         |
| MURRIZTUA: %<br>66,67 | 36 EGUN |
| MURRIZTUA: %<br>50    | 48 EGUN |
| MURRIZTUA: %<br>33,33 | 72 EGUN |

Jakinarazten ez bada eta ondoren eskaera mota hori egiten bada, hartutako edoskitze-aldia doitu egin beharko da, eta hartutako soberako egunen ordainsariak itzuli beharko dira.

Modalitate hori jaiotzagatiko, adopzioagatiko, zaintzagatiko, harreragatiko edo ama biologikoa ez den gurasoagatiko lizentzia amaitzen denetik aurrera soilik baliatu ahal izango da.

Lizentzia hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuan.

Atal honetan xedatutakoaren ondorioetarako, ama biologikoaren terminoak haurdun dauden trans pertsonak ere hartzen ditu.

**30 artikulua.- Minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duen seme-alaba adingabea zaintzeko baimena.**

Langileak lanaldia gutxienez erdira murrizteko eskubidea izango du, baldin eta bi gurasoek, bi adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek lan egiten badute, eta zerbitzuak ematen dituen organo edo erakundearen aurrekontuen kontura ordainsariak osorik jasoko ditu, adingabeko semea edo alaba zaintzeko, minbizia

que la prestación de servicios haya sido inferior. Cuando el disfrute de la lactancia se realice de forma acumulada y a jornada reducida, se aplicará la siguiente tabla:

| TIPO DE JORNADA     | DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA |
|---------------------|-----------------------------|
| COMPLETA            | 28 DÍAS                     |
| REDUCIDA:<br>83,33% | 29 DÍAS                     |
| REDUCIDA:<br>66,67% | 36 DÍAS                     |
| REDUCIDA: 50%       | 48 DÍAS                     |
| REDUCIDA:<br>33,33% | 72 DÍAS                     |

Si no se comunica y posteriormente se procede a ese tipo de solicitud, el periodo de lactancia disfrutado deberá ser ajustado con el consiguiente reintegro de las retribuciones en los días de exceso disfrutados.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Esta licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

**Artículo 30.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

El/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del

|   |  |
|---|--|
| <p>(tumore gaiztoak, melanomak edo kartzinomak) edo iraupen luzeko ospitaleratzea dakarren beste edozein gaixotasun larriren bat badu, ospitaleratzeak eta tratamendu jarraituak irauten duten bitartean, eta zuzeneko, etengabeko eta etengabeko zaintzaren beharra badu. Horrelakoetan, osasun-zerbitzu publikoaren edo autonomia-erkidegoko osasun-organo administratiboaren edo, hala badagokio, dagokion osasun-erakunde itunduaren txostenak egiaztatu beharko du. Adingabeak 23 urte bete arte iraungo du gehienez ere.</p> <p>Baldin eta bi gurasoek, adoptatzaileek, adopzio-helburuko zaintzaileek edo hartzaile iraunkorrek, subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen hori hartzeko eskubidea izateko baldintzak betetzen badituzte edo, hala badagokio, aplikatzekoa zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean helburu horretarako ezarritako prestazioaren onuradun badira, langileak ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango du lanaldiaren murrizketak irauten duen bitartean, betiere beste gurasoak, adoptatzaileak edo adopzio-helburuko zaintzaileak edo hartzaile iraunkorrek, dagokion lanaldi-murrizketarako eskubidea aparte utzi gabe, ordainsari osoa kobratzen ez badu baimen horren arabera edo aplikatzekoa zaien Gizarte Segurantzako Erregimenean xede horretarako ezarritako prestazioaren onuradun gisa. Bestela, lanaldia murrizteko eskubidea baino ez da izango, ordainsariak murriztuta.</p> <p>Era berean, biek zerbitzuak organo edo erakunde berean ematen badituzte, organo edo erakunde horrek mugatu ahal izango du baimena aldi berean ematea, zerbitzuaren funtzionamendu egokian oinarritutako arrazoiengatik.</p> | <p>órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.</p> <p>Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p> <p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>Lanaldi murrizketa hori lanaldi osoetan zein baldintza eta kasuetan metatu ahal izango den alde sozialarekin negoziatu eta adsotuko da.</p>  | <p>Se negociará y complementará con la parte social en qué condiciones y supuestos se podrá acumular esta reducción de jornada en jornadas completas.</p>   |
| <p><b>31. artikulua.- Norberaren ezkontzagaritako lizentzia edo izatezko bikotea eratzeagatik.</b></p> <p>Langilea bera ezkontzeagatik, egutegiko 20 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ostean hartu ahal izango du, baina eguna bera barne hartuta.</p> <p>Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal izango zaio aurretik edo atzetik, eta gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko zaio dagokion lurralde-ordezkaritzari.</p> <p>Izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako baldintzetan izatezko bikotea osatzen duten langileek ere lizentzia hori hartzeko eskubidea izango dute, betiere EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez egiaztatzen badute.</p> <p>Ezin izango da beste lizentziarik hartu 6 urte igaro arte, eta inola ere ez bikotea osatzen duten kideak berberak direnean.</p> <p>Eskubide hori izateko, ezkontza-ziurtagiriaren, familia-liburuaren edo beste egiaztagiriri baten fotokopia aurkeztu beharko da, edo, hala badagokio, EAEko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria.</p> | <p><b>Artículo 31. Licencia por matrimonio propio o constitución de pareja de hecho.</b></p> <p>Por razón de matrimonio propio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.</p> <p>Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Delegación Territorial correspondiente.</p> <p>También tendrá derecho a esta licencia la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que acredite mediante certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE.</p> <p>No cabrá disfrutar nueva licencia hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.</p> <p>Este derecho quedará condicionado a la presentación de la fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo, o, en su caso, certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE.</p> |
| <p><b>32. artikulua. – Ahaideen ezkontzagaritako lizentzia.</b></p> <p>1.- Langilearen gurasoak, aitagarreba-amagarreba, anai-arreba, koinatu-koinata, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egun natural</p>  | <p><b>Artículo 32- Licencia por matrimonio de parientes.</b></p> <p>1.- Cuando el matrimonio o la pareja de hecho la constituyan los padres, madres, padres y madres políticos, hermanos/as, hermanos/as</p>  |



|   |   |
|---|---|
| <p>bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, Ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino gehiagora egiten bada, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da, joan-etorria errazteko.</p> <p>2.- Eskubide hori izateko, ahaidetasuna egiaztatzen duen dokumentua aurkeztu beharko da, eta ezkontza-ziurtagiriaren, familia-liburuaren edo beste egiaztatgiri baten fotokopia aurkeztu beharko da, edo, hala badagokio, EAeko Izatezko Bikoteen Erregistroak emandako ziurtagiria. Halaber, ospakizuna non egin den egiaztatu beharko da.</p>   | <p>políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/a empleado/a, al objeto de facilitar el desplazamiento.</p> <p>2.- Este derecho quedará condicionado a la presentación del documento que acredite parentesco y a la presentación de la fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo, o, en su caso, certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE. Asimismo, se deberá acreditar el lugar donde se ha celebrado el mismo.</p>  |
| <p><b>33. artikulua.- Senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.</b></p> <p>1.- Kontzeptu honengatik langileak har dezakeen lizentziak honako iraunaldi hauek ditu:</p> <p>a) Gaixotasun larria: Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen, izatezko bikotearen odolkidetasunezko senidea barne edo langilearekin etxebizitza berean bizi den pertsona barne, hura benetan zaindu behar badu, istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, 5 lanegun.</p> <p>Istripu, gaixotasun larri, ospitaleratze edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleraterik gabeko ebakuntza kirurgikoen kasuetan, egoera hori medikuaren egiaztatgiriaren bidez egiaztatu beharko da.</p> <p>Baimen-egunak hartzeko, baimena eragin duen gertaerak bere horretan</p> | <p><b>Artículo 33.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.</b></p> <p>1.- La licencia a que tiene derecho la persona trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:</p> <p>a) Enfermedad grave: del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y si tiene que cuidarlo de forma efectiva, 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.</p> <p>En los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario deberá acreditarse dicha situación mediante justificante médico.</p> <p>Los días de permiso a disfrutar estarán condicionados a que el hecho causante que motiva el permiso se mantengan. En el caso de la hospitalización será</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>jarraitu beharko du. Ospitaleratzearen kasuan, beharrezkoa izango da ospitaleratzea baimen-egunetan luzatzea. Aldi horretan etxean atseden hartzeko agintzen denean, gertaera eragileak bere horretan jarraitzen duela ulertuko da.</p> <p>Ospitaleratzearen iraupena Akordioan ezarritako gehieneko iraupena baino laburragoa bada, muga horretara luzatuko da, baldin eta medikuaren egiaztagiria aurkezten bada, ospitalean alta eman ondoren zaintzeko beharra egiaztatzen duena.</p> <p>Ospitaleratzerik gabeko ebakuntza kirurgikoaren kasuan, etxean atseden hartzea eskatzen bada, ebakuntza kirurgikoa egiaztatzen duen mediku-ziurtagiriaz gain, txosten mediko bat beharko da, etxean atseden hartzeko behar diren egunak justifikatzen dituen.</p> <p>Ahaidetasuna alegatuz gero, ahaidetasun-maila egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da.</p> <p>Era berean, bizikidetza alegatzen bada (2. mailatik gorakoa bada), eskatzailearen eta senidearen errolda-ziurtagiria aurkeztu beharko da.</p> <p>Gertaera eragilea 150 km baino gehiagora gertatzen bada, egoera hori egiaztatu beharko da.</p> <p>Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailarainoko ahaideen gaixotasun larri justifikatuaren kasuan, edo, elkarrekin biziz gero, maila urrunagokoen gaixotasun larriaren kasuan, langileak iraupen bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ondoren, behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminalen kasuan izan ezik; kasu horretan ez da 30 eguneko epe hori beteko, eta kasu horretan ez da aplikatuko ohiko bizilekutik urrun egoteagatik luzapena.</p> <p>b) Heriotzagatik:<br/>Ezkontidea, izatezko bikotekidea edo</p> | <p>necesario que la hospitalización se alargue durante los días del permiso. Se entenderá que se mantiene el hecho causante cuando se prescriba el reposo domiciliario durante dicho periodo. Si la duración del ingreso fuera inferior a la duración máxima establecida en el Convenio se ampliará a ese límite si se aporta justificante médico que avale la necesidad de cuidado tras el alta hospitalaria.</p> <p>En los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, además del justificante médico que acredite la intervención quirúrgica será necesario informe médico que justifique los días de reposo domiciliario necesarios.</p> <p>En caso de alegar parentesco, se deberá presentar documentación acreditativa del grado de parentesco.</p> <p>Asimismo, en caso de alegar convivencia (en caso de más de 2º grado), se deberá presentar certificado de empadronamiento del solicitante y del familiar.</p> <p>En el caso de que el hecho causante se produzca a más de 150km, se deberá acreditar esta situación.</p> <p>En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2º grado de consanguineidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, a excepción del supuesto de que se trate de enfermedades terminales debidamente acreditadas en que no jugará el citado plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.</p> <p>b) Por fallecimiento:<br/>En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>lehen mailako odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaidea hiltzen bada, lizentzia bost egun baliodunekoa izango da gertaera udalerrri berean gertatzen bada, eta bost egun baliodunekoa beste herri batean gertatzen bada. Senidea odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailakoa bada, lizentzia hiru egun baliodunekoa izango da udalerrri berean gertatzen denean, eta lau egun baliodunekoa beste herri batean gertatzen bada.</p> <p>Lizentzia hori egutegiko bi egunez luzatuko da kontingentziak ezkontideari edo seme-alabei eragiten badie eta, betiere, langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada.</p> <p>Beste herri bateko irizpidea langilea bizi den udalerrriari dagokionez ulertu behar da. Bizilekutzat hartuko da erroldatuta dagoen helbidea, ziurtagiri bidez.</p> | <p>primer grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Si el familiar pertenece al segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales en el caso de que la contingencia afecte al cónyuge o a las hijas e hijos y, siempre y cuando se produzcan a más de 150 kilómetros de la residencia habitual de la persona trabajadora.</p> <p>El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con el domicilio de la persona trabajadora. Se entenderá por domicilio aquel en el que se esté empadronado, mediante certificado acreditativo</p> |
| <p><b>34. artikulua.- Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.</b></p> <p>1) Saihestezineko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeko, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek horiek betetzeko behar duten denbora hartzeko lizentziarako eskubidea izango dute, betiere lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.</p> <p>2) Hitzarmenaren ondorioetarako, honako hauek hartuko dira nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonaltzat:</p> <p>a) Epaitegietako, polizia-etxeetako, gobernu zibil edo militarretako zitazioak, armen ikuskapena, NANA, pasaporte, ziurtagiriak eta zentro ofizialetako</p>  | <p><b>Artículo 34. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.</b></p> <p>1) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal., El personal al que resulte de aplicación este Convenio laboral tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.</p> <p>2) En todo caso, a los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:</p> <p>a) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista de armas, DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>erregistroak. Horretarako, epaitegiaren, ertzain-etxearen edo administrazio-organoaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, egindako izapidea eta sarrera- eta irteera-ordutegia jasotzen dituen.</p> <p>b) Desgaitasun funtzional psikiko edo fisikoa duten senideei – 2. mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna dutenei – beren egoerari dagozkion izapide zehatzak egiten laguntzea. Izapide horiek egiteko, artikulua honetako a) idatz-zatian adierazitakoak hartuko dira halakotzat, eta bertan ezarritako dokumentazioa aurkeztu beharko da, bai eta ahaidetasun-maila egiaztatzen duen dokumentazioa eta senidearen desgaitasun-mailaren ziurtagiria ere.</p> <p>c) Gidabaimena ateratzeko azterketa egitea edo gidabaimena berritzea. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu beharko dira;</p> <p>d) Notaritzako errekerimenduak eta izapideak. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu beharko dira;</p> <p>e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak. Horretarako, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu beharko dira;</p> <p>f) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen edo haien mendeko batzordeen bileretara joatea. Horretarako, zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik gobernu-organoen eta haien mendeko batzordeen bileretara bertaratzeko aurkeztu beharko da.</p> | <p>Para ello deberá presentarse el justificante del juzgado, comisaría u órgano administrativo, donde conste el trámite realizado y el horario de entrada y salida;</p> <p>b) Acompañamiento a parientes con diversidad funcional psíquica o física acreditada mediante certificado de grado de discapacidad, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en el apartado a del presente artículo, para cuya acreditación deberá presentarse la documentación ahí establecida, así como la documentación acreditativa del grado de parentesco y el certificado del grado de la discapacidad del pariente;</p> <p>c) Examen o renovación del carnet de conducir. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa;</p> <p>d) Requerimientos y trámites notariales. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa;</p> <p>e) Trámites necesarios en organismos oficiales. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa;</p> <p>f) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a. Para ello deberá presentarse la asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.</p> |
|---|--|

|  |  |
|--|--|
| <p><b>35 artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.</b></p> <p>Langile baten ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, errolda-ziurtagiriarekin justifikatuta.</p> <p>Erroldatze datatik 15 egun naturaleko epean baliatuko da lizentzia hau.</p>  | <p><b>Artículo 35.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.</b></p> <p>Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de una persona trabajadora, ésta tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.</p> <p>Esta licencia se disfrutará en el plazo de 15 días naturales a partir de la fecha de empadronamiento.</p>  |
| <p><b>36.artikulua.- Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia.</b></p> <p>Sindikatuaren edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako xedapenetan ezarritakoaren arabera.</p>   | <p><b>Artículo 36.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal</b></p> <p>La persona trabajadora que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente convenio.</p>   |
| <p><b>37. artikulua. – Indarkeria matxistagatiko lizentzia.</b></p> <p>Indarkeria matxistaren biktime diren langileek lizentzia bat hartzeko eskubidea izango dute, baldintza hauetan:</p> <p>I</p> <p>ndarkeria matxistaren biktime diren langileen bertaratze-hutsegiteak, osoak edo partzialak, justifikatutzat joko dira arretako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.</p> <p>Era berean, indarkeria matxistaren biktime diren emakume langileek, beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, ordainsaria proportzioan murriztuta (hurrengo paragrafoan aurreikusitakoari kalterik egin gabe), edo lan-denbora berrantolatze eskubidea, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatze aplikatuz daitezkeen beste modu batzuen</p> | <p><b>Artículo 37.- Licencia por razón de violencia machista.</b></p> <p>Las personas sujetas al presente Convenio víctimas de violencia machista tendrán derecho a una licencia en los siguientes términos:</p> <p>Las faltas de asistencia, de las víctimas de violencia machista, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia machista, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución (sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente), o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>bidez, aplikatzekoa den berdintasun-planak edo, halakorik ezean, kasuan kasuko administrazio publiko eskudunaren berdintasun planak kasu ezartzen dituen baldintzetan.</p> <p>Indarkeria matxistaren biktimak lanaldimurrizketa eskatzen badu, murrizketa horrek barnean hartuko du protokoloa aktibatzen denetik ezarritako neurriak zehazten dituen ebazpen judiziala eman arteko aldia eta neurri horien indarraldia, hogeita lau hilabeteko mugarekin.</p> <p>Aurreko paragrafoan adierazitako kasuan, langileak ordainsari osoa jasotzen jarraituko du lanaldia heren bat edo gutxiago murrizten duenean. Eskatutako murrizketa lanaldiaren erdiari badagokio, ordainsariak eta kotizazioa heren bat murriztuko dira. Baldintza horiek lanaldimurrizketaren lehen sei hilabeteetan mantenduko dira. Ondoren, eta hogeita lau hilabetera arte, ordainsariak egindako lanaldiari egokituko zaizkio</p> <p>Indarkeria matxistaren biktimak eszedentzia eskatu ahal izango du, alde zuzeneko zerbitzu-denbora eman beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe. Lehenengo sei hilabeteetan, betetzen zuten lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Aldi hori kontuan hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, eta biktimak babesteko eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko, epe hori beste hiru hilabetez luzatu ahal izango da, hemezortzi hilabeteko mugarekin, eta lehen adierazitako ondorio berberekin. Bitarteko langilea bada, denbora hori kontuan hartuko da lanpostuak aldi baterako betetzeko hautagaien zerrendetako puntuazioaren ondorioetarako.</p> | <p>otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, el Plan de igualdad de la Administración Pública competente.</p> <p>En el caso de que víctima de violencia machista solicite una reducción de jornada, ésta abarcará el período que medie desde la activación del protocolo hasta la resolución judicial que determine las medidas impuestas y el periodo de vigencia de las mismas, con el límite de veinticuatro meses.</p> <p>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Si la reducción solicitada corresponde a la mitad de su jornada las retribuciones y la cotización se reducirán en un tercio. Dichas condiciones se mantendrán durante los seis primeros meses de la reducción de jornada. Posteriormente, y hasta un plazo de veinticuatro meses, las retribuciones se ajustarán a la jornada efectuada.</p> <p>La víctima de violencia machista podrá solicitar excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sean de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que venían desempeñando. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente. Si se trata de una persona interina, este tiempo también computará a los efectos de la puntuación en las listas de</p> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>Eszedentzia horren lehenengo sei hilabeteetan, langileak ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, ardurapean dituen seme-alabengatik familia-prestazioak jasotzeko. Hurrengo sei hilabeteetan oinarrizko ordainsariak gehi hirurtekoak jasoko ditu Zerbitzu aktibora itzultzeko, interesdunak eskaera egin beharko du alde zuzenetik</p>  | <p>personas candidatas para la cobertura temporal de plazas.</p> <p>Durante los seis primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá el salario base más los trienios. El reintegro al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.</p>  |
| <p><b>38. artikulua.- Langileak betetzen dituen eginkizun edo lanpostuari zuzenean lotutako lanbide hobekuntzako ikasketak egiteko lizentzia.</b></p> <p>Lizentzia hau ematea hautazkoa da, eta, hura erabiliz gero, dagozkion ordainsariak jasoko dira.</p>  | <p><b>Artículo 38.- Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.</b></p> <p>La concesión de esta licencia es potestativa, percibiendo en su caso las retribuciones correspondientes.</p>  |
| <p><b>39. artikulua.- Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.</b></p> <p>1.- Bigarren gradura arteko odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senideak zaindu behar dituen langileak edo, berarekin batera bizitzeagatik urrunagoko graduako senitartekorik zaindu behar duen langileak, dela mugitzeko arazoak izateagatik, dela osasun-txostenaren bitartez egiaztatutako gaixotasun larria eta jarraitua jasateagatik, ordaindutako baimena izango du, ikasturte bakoitzeko berrogeita hamar ordukoa gehienez, eta lan egiten den lanaldiaren arabera kalkulatu behar da baimen hori. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko eguneko gehieneko denbora bi ordukoa izango da, eta lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera hartu beharko da beti.</p> <p>Baimen hori ikastetxeko zuzendaritzarekin koordinatuta baliatu beharko da, ematen duen zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezten.</p> <p>2.- Baimena hartzeko baldintzak honako hauek izango dira:</p> | <p><b>Artículo 39.- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.</b></p> <p>1.- El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de carácter excepcional de hasta cincuenta horas por curso escolar que se calculará conforme a la jornada en la que se presta servicios. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.</p> <p>Este permiso deberá disfrutarse en coordinación con la dirección del centro de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas.</p> <p>2.- Las condiciones para su disfrute serán las siguientes:</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>- Oro har, baimen horri dagokion ordu-kreditua erabiltzeko eguneko gehieneko denbora bi ordukoa izango da, eta lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera hartu beharko da beti.</p> <p>- Salbuespen gisa, baimen horren urteko orduen metaketa baimenduko da, eta oro har ezarritakoez bestelako aldietan hartu ahal izango da, baita egun osoetan ere (azken kasu horretan, ezin izango da inoiz erreferentziako lanaldi teorikoa gainditu). Baimena emateko, metaketa horren beharra behar bezala arrazoitu eta/edo egiaztatu beharko da. Salbuespen hori agiri bidez justifikatu ahal bada, aurkeztu egin beharko da, eta hori ezinezkoa bada, aurkeztutako datuei buruzko erantzukizunpeko adierazpen bat onartu beharko da. Horrela, hura erabiltzen duenak erantzukizuna izango du adierazten duena egia dela eta baimena behar bezala erabiltzen duela ziurtatzeko.</p> <p>Baimen hori aldi berean hitzarmenean jasotako beste baimenetako bat duen lanaldi batean hartzen bada, bi baimenak behar bezala justifikatu beharko dira.</p> <p>- Nolanahi ere, edozein absentziarekin, puntualtasun-faltarekin edo lan-egutegia ez betetzearekin gertatzen den bezala, dagokion zerbitzuari alde aurretik jakinarazi beharko zaio, ahal bada, eta, bestela, baimena hartu eta ahalik eta lasterren.</p> <p>3.- Hori egiaztatzeko, familia-liburua edo ahaidetasuna justifikatzen duen dokumentu ofiziala aurkeztu beharko da. 2. mailatik gorako ahaideen kasuan, bizikidetzaz-ziurtagiria aurkeztu behar da. Era berean, txosten mediko eguneratua edo baimena eskatzen duen senidearen mendekotasun-ebazpena aurkeztu beharko da.</p> | <p>-Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario del crédito horario correspondiente a este permiso será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.</p> <p>-Excepcionalmente se autorizará la acumulación de las horas anuales de este permiso pudiéndose disfrutar en períodos distintos a los establecidos con carácter general o incluso de días enteros (en este último caso, nunca podrá exceder de la jornada teórica de referencia). Para su autorización deberá fundamentarse y/o acreditarse debidamente la necesidad de dicha acumulación. Siempre que sea posible la justificación documental de la excepcionalidad deberá aportarse y ante la imposibilidad de hacerlo se requerirá la aceptación de una declaración responsable de los datos presentados, de manera que quien haga uso del mismo se responsabilice de que lo que expresa es cierto y de que hace un uso adecuado del permiso.</p> <p>-En caso de que este permiso se disfrute en una jornada en la que a su vez se simultanee con algún otro permiso de los recogidos en el Convenio ambos deberán quedar debidamente justificados.</p> <p>-En todo caso, del mismo modo que ocurre con cualquier ausencia, falta de puntualidad o incumplimiento del calendario laboral, se requerirá el aviso previo al servicio correspondiente, en caso de ser posible, y en su defecto lo más inmediato posible a su disfrute.</p> <p>3.- Para su acreditación se deberá presentar libro de familia o documento oficial que justifique el parentesco. En parientes de grado superior a 2º debe aportar certificado de convivencia. Asimismo, se deberá aportar informe médico actualizado o Resolución de dependencia del familiar por el que se solicita el permiso.</p> |
|---|---|



|   |  |
|---|--|
| <p><b>40. artikulua.- Ikasketak eta/edo praktikak egiteko baimena.</b></p> <p>Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak baimen hori eman ahal izango die langile finkoei edo bitarteko langilei, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berariaz uko egin ondoren (irailaren 1etik abuztuaren 31ra arte, biak barne).</p> <p>Eskabidearekin batera, egin nahi diren azterlan edo praktiken proiektua eta agiri hauek aurkeztu beharko dira:</p> <p>a) Ikasketa ofizialak egiteko: ikasketa horien aurrematrikularen edo matrikularen egiaztatzea.</p> <p>b) Ikerketa-proiektu bat egiteko: lizentzia eskatzen den proiektuaren xede den unibertsitatearen edo erakundearen ziurtagiria, iraupena, egin beharreko proiektua eta abar jasotzen dituen.</p> <p>Halaber, eskatzaileak honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu nahitaez:</p> <p>1.- Ikasketa-lizentziak irauten duen bitartean, abenduan, ordura arte egindako proiektuaren txostena aurkeztuko diote onuradunek Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari, edo ikasketak egiten diren zentroan matrikulatuta egotearen ziurtagiria.</p> <p>2.- Ikasketa-lizentziaren aldia amaitutakoan, egindako ikasketen edo praktiken ziurtagiria aurkeztu beharko dute Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzan, hilabeteko epe luzaezinean</p> <p>Lizentziak irauten duen bitartean, ezin izango da ordaindutako jarduerarik egin. Xede horretarako dedikazioa eksklusiboa dela ulertu beharko da, eta herri-administrazioetako langileentzat aurreikusitako bateraezintasun-araubidea aplikatuko da.</p> | <p><b>Artículo 40- Permiso para realización de estudios y/o prácticas.</b></p> <p>Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal al personal fijo o en vacante previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable (desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto, ambos incluidos).</p> <p>A la solicitud se acompañará el proyecto de estudios y/o prácticas que se pretenden realizar y la siguiente documentación:</p> <p>a) Para la realización de estudios oficiales: justificante de prematrícula o matrícula de los mismos.</p> <p>b) Para la realización de un proyecto de investigación: certificado de la universidad o entidad para la cual se realiza el proyecto por el que se solicita la licencia, donde conste duración del mismo, proyecto a realizar, etc.</p> <p>Asimismo, será obligación del solicitante presentar la siguiente documentación:</p> <p>1.- A lo largo del periodo de licencia de estudios, durante el mes de diciembre, las personas beneficiarias presentarán a la Dirección de Gestión de Personal, un informe del proyecto realizado hasta la fecha o certificación acreditativa de estar matriculado en el Centro en que se realizan los estudios.</p> <p>2.- Al finalizar el periodo de licencia de estudios, en el plazo improrrogable de un mes, deberán presentar ante la Dirección de Gestión de Personal certificación de los estudios y/o prácticas realizadas.</p> <p>Durante el tiempo de disfrute de la licencia no se podrán realizar actividades retribuidas, debiendo entenderse que la dedicación a dicho objeto tiene carácter exclusivo, y será aplicable el régimen de incompatibilidades previsto para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.</p> |
|---|--|

|   |  |
|---|--|
| <p><b>41. artikulua.- Azterketetara joateko baimena.</b></p> <p>Zentro ofizial edo homologatuetan azterketa akademikoetara joateko behar duten baimena izango dute langileek. Egin beharreko azterketa bakoitzeko egun natural bateko baimena izango dute, bai ohiko deialdietan bai ezohikoetan, eta dagokion egiaztagiria aurkeztu beharko dute beti.</p> <p>Azterketaria bizi den lekutik 150 km baino urrutirago egiten bada azterketa, baimena bi egun naturalekoa izango da. Baimen hori ordaindua izango da.</p> <p>Hori egiaztatzeko, azterketa egin den zentroaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita.</p> | <p><b>Artículo 41.- Permiso para concurrir a exámenes.</b></p> <p>El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados. El permiso será de un día natural por cada examen a realizar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, debiendo presentar en todo caso la correspondiente certificación.</p> <p>Cuando el examen se realice a más de 150 Km del lugar de residencia del examinado, el permiso será de dos días naturales. Este permiso será retribuido.</p> <p>Este extremo se acreditará mediante la presentación del justificante del centro donde se ha realizado el examen, con indicación de las horas de entrada y salida.</p> |
| <p><b>42 .artikulua.- EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probetara joateko lizentzia.</b></p> <p>Lizentzia emango da barne-sustapen bidez sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobei dagozkien ariketak egiteko. Proba horietara joateko behar den denborarako emango da lizentzia hori.</p> <p>Hori egiaztatzeko, EAEko Administrazio Orokorrean sartzeko probara joan izanaren egiaztagiri ofiziala aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita</p>   | <p><b>Artículo 42- Licencia para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAV.</b></p> <p>Se concederá licencia para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en el que se quiere acceder por promoción interna. Esta licencia se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.</p> <p>Para acreditarlo, se deberá presentar justificante oficial de la asistencia a la prueba de acceso a la Administración General de la CAV, con hora de entrada y salida.</p>   |
| <p><b>43. artikulua.- Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako talde-gertakizunetara joateko baimena.</b></p> <p>1) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- edo sindikatu-izaerako biltzar, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera,</p>  | <p><b>Artículo 43.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.</b></p> <p>1) Podrá concederse permiso al personal al que resulte de aplicación el presente Convenio para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros,</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>jardunaldi eta gainerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena eman ahal izango zaie Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileei. Edonola ere, lanpostuaren eginkizun-edukiarekin lotuta egon beharko du baimen horrek, betiere zentroak adierazitako zerbitzu-beharrak betez eta dagokion lurralde-ordezkaritzak baimena eman ondoren.</p> <p>2) Langileak bere kabuz eskatutako baimena ordaindu egingo da, gehienez ere bost egunez. Muga horretatik gorako denbora ez da ordainduko, eta ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaiagasturik, ez egonaldi- edo inskripzio-gasturik, eta interesdunaren kontura izango dira.</p>  | <p>certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, que en todo caso, debe estar relacionado con el contenido funcional del puesto, siempre salvándose las necesidades de servicio, manifestadas por el centro, y previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.</p> <p>2) El permiso, solicitado por iniciativa de la persona trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.</p>   |
| <p><b>44. artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.</b></p> <p>1)Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek eskubidea dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko, bertaratzea behar bezala justifikatuta badago eta zentro horietan lanorduetatik kanpo joateko kontsulta-ordurik ez badago.</p> <p>Iraupena, oro har, 4 ordukoa izango da gehienez, behar bezala egiaztatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.</p> <p>2) 12 urtetik beherako seme-alabei kontsulta medikoetara laguntzeko baimena, betiere lanorduetatik kanpo egin ezin badira.</p> <p>Baimen hori kontsultara joateko behar den denborarako emango da, hilean 4 ordu gehienez, eta lan-ordutegitik kanpo egitea ezinezkoa dela justifikatuta. Salbuespen gisa, epe luzeagorako eman ahal izango</p> | <p><b>Artículo 44.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.</b></p> <p>1)El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio laboral tiene derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.</p> <p>La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.</p> <p>2) Permiso para acompañamiento a consultas médicas de hijas o hijos menores de 12 años, siempre y cuando no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.</p> <p>Este permiso se concederá por el tiempo necesario para acudir a la consulta, con un máximo de 4 horas por mes y justificando la imposibilidad de realizarla fuera del horario laboral.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>da, baldin eta kontsultaren iraupena egiaztatzen bada.</p> <p>Medikuaren egiaztagiria aurkeztu beharko da, non kontsultaren tokia eta hasiera- eta amaiera-orduak adieraziko diren. Baimen hori zentroko zuzendaritzak onartu beharko du, ematen duen zerbitzuaren beharrak beteta gera daitezten. Ez du ordezkapenik sortuko. Baimen honen iraupena eman eta gehienez ere hilabeteko epean berreskuratuko da.</p>   | <p>Excepcionalmente se podrá conceder por un periodo superior siempre y cuando quede acreditada la duración de la consulta.</p> <p>Deberá aportarse justificante médico que indique el lugar de la consulta y la hora de inicio y fin de la misma. Este permiso deberá disfrutarse bajo la aprobación de la dirección del centro, de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas. No generará sustitución. La duración del presente permiso se recuperará en un plazo no superior al mes de su concesión</p>   |
| <p><b>45. artikulua. – Haurra jaio aurreko azterketetara edo informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko baimena, eta adopzioaren edo harreraren kasuan nahitaezko txostenak egitekoa.</b></p> <p>1. – Haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknika-ikastaroak egiteko, haurdun dauden langileek baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, horretarako behar den denboran, astean 4 orduz gehienez ere. Horretarako, justifikatu egin beharko da hori lanaldiaren barruan egin behar dela, eta behar bezala egiaztatu beharko da lanera joan dela.</p> <p>2.- Adopzioaren edo harreraren, edo adopzio-helburuko zaintzaren kasuetan, nahitaezko informazio- eta prestakuntza-saioetara joateko eta egokitasun-adierazpenaren aurreko nahitaezko txosten psikologiko eta sozialak egiteko, lanaldiaren barruan egin behar badira.</p> | <p><b>Artículo 45.- Permiso para acudir a exámenes prenatales o sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes en caso de adopción o acogimiento.</b></p> <p>1.– Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.</p> <p>2.- En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p> |
| <p><b>46. artikulua.- Hautapenezko karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baimena.</b></p> <p>Erakundeetako hautetsi-karguak betetzen dituzten langileek edo lanpostu hutsak betetzen ari direnek baimena izango dute kargu horien ondoriozko eginkizunak betetzeko, horretarako behar den</p>  | <p><b>Artículo 46.- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.</b></p> <p>El personal que ocupe cargos electivos en las entidades o que ocupe puestos vacantes tendrá derecho a permiso para el desempeño de las funciones derivadas de los mismos, por el tiempo necesario para ello, siempre que no</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>denboran, baldin eta urteko lanaldiaren % 10 gainditzen ez badute.</p> <p>Egoera horretan dauden langileek, txandaka, lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko baimena hartu ahal izango dute, ordainsariaren kontzeptu guztietan murrizketa proportzionala eginda. Bosten bat murriztuz gero, ordaindu egingo da; herena eta erdia murriztuz gero, ordainsariak proportzionalki murriztuko dira kontzeptu guztietan.</p> <p>Egoera horretan dauden langileek, txandaka, lanaldi arrunta bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko baimena hartu ahal izango dute, ordainsariaren kontzeptu guztietan murrizketa proportzionala eginda, salbuespenez 1/5eko murrizketaren kasuan ez du ordainsarien murrizketarik izango.</p>   | <p>exceda del 10% de la jornada anual de trabajo.</p> <p>El personal que se encuentre en esta situación podrá disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un quinto, en un tercio o en la mitad de la misma, con reducción proporcional en todos los conceptos retributivos. En caso de reducción de una quinta parte, se abonará; en caso de reducción de un tercio y de la mitad, las retribuciones se reducirán proporcionalmente en todos los conceptos.</p> <p>Las personas trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, salvo en el caso de la reducción del 1/5.</p> |
| <p><b>47. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako baimena.</b></p> <p>1) Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi justifikatuengatik izan ezik, lanean hasi edo lanera itzuli eta urtebete igaro arte ezin izango da eskatu.</p> <p>2) Norberaren eginkizunetarako emandako baimenak ez dira ordainduko. Baimen horien aldia ez da kontuan hartuko oporrak kalkulatzeko, eta horien iraupen metatua ezin izango da lau hilabetetik gorakoa izan bi urtean.</p> <p>3) Bi urteak baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; beraz, hiru hilabete jarraiturako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte. Epe laburrakorako eskaeren kasuan, baimena hasten den egunean hasiko da zenbatzen, eta egun horretatik aurrera bi urteko epean norberaren gauzetarako baimenak eman ahal izango dira, lau hilabete osatu arte.</p> | <p><b>Artículo 47.- Permiso para asuntos propios.</b></p> <p>1) El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, no podrá solicitarse hasta transcurrido un año desde su incorporación o reincorporación al trabajo.</p> <p>2) Los permisos por asuntos propios no serán retribuidos. El período de estos permisos no será computable para el cálculo de las vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses durante dos años.</p> <p>3) Los dos años comenzarán a computarse desde el primer día del disfrute del permiso, por lo que si se concede por tres meses ininterrumpidos no se podrá conceder otro hasta transcurridos dos años. En el caso de solicitudes por plazo inferior, el cómputo comenzará el día en que se inicie el permiso, pudiendo concederse permisos por asuntos particulares en el</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada, urtean lau hilabete jarraian eman ahal izango dira gehienez.</p> <p>Ikasketa ofizialak egiteak lanaldiaren herena murrizteko eskubidea ekar dezake, ordainsariak proportzioan murriztuta. Gobernuz kanpoko garapen-erakundeen babespean, garapen bidean dagoen herrialderen batean misioren bat egiteko eskatzen bada baimena, bost urtean behin urtebete hartu ahal izango da gehienez, eta gutxienezko aldia hiru hilabetekoa izango da.</p> <p>4) Administrazio eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan aurreikusitako hautaprobetako ariketak egiteko baimena emango da. Proba horietara joateko behar den denborarako emango da baimen hori, eta ordeztu egingo da.</p> <p>Hori egiaztatzeko, sarrera-probara joan izanaren egiaztagiria ofiziala aurkeztu beharko da, sarrera- eta irteera-orduak adierazita.</p> <p>Era berean, askatasunaz gabetzeko zigorrak betetzen ari diren bigarren mailarainoko odol-ahaideak bisitatzeko baimena emango da, horretarako beharrezkoa den denborarako, betiere bisitak lanorduetatik kanpo egin ezin badira.</p> <p>5) EAEko Hezkuntza Administrazioan langile ez-finko gisa gutxienez urtebetez etenik gabe zerbitzuak eman dituzten langileek baimen hori jasotzeko eskubidea izango dute.</p> <p>6) Baimen hori, modalitate guztietan, zerbitzuaren beharren arabera emango da.</p> | <p>plazo de dos años a partir de dicha fecha, hasta completar cuatro meses.</p> <p>En el caso de que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrá conceder un máximo de cuatro meses continuados al año.</p> <p>La realización de estudios oficiales podrá dar derecho a una reducción de un tercio de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones. En el caso de que el permiso se solicite para realizar una misión en un país en vías de desarrollo al amparo de organizaciones no gubernamentales de desarrollo, cada cinco años se podrá disfrutar de un máximo de un año, con un periodo mínimo de tres meses.</p> <p>4) Se autorizará la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas previstas en las convocatorias de ingreso en los Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para la asistencia a dichas pruebas y será sustituido.</p> <p>Este extremo se acreditará mediante la presentación del justificante oficial de asistencia a la prueba de acceso, con indicación de las horas de entrada y salida.</p> <p>Asimismo, se autorizará la visita de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad que se encuentren cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo necesario para ello, siempre que las visitas no puedan efectuarse fuera de las horas de trabajo.</p> <p>5) El personal que haya prestado servicios ininterrumpidos en la Administración Educativa de la CAPV como personal no fijo durante al menos un año tendrá derecho a este permiso.</p> <p>6) Este permiso se concederá, en todas sus modalidades, en función de las necesidades del servicio. La resolución</p> |
|---|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>Ebazpena ezezkoa bada, arrazoitu egin beharko da. Horretarako, norberaren gauzetarako baimena emateko araubidea modulatu ahal izango da, oro har, salbuespenez eta aldi baterako bada ere.</p> <p>7) Baimen hau jasotzeko eskubidea duten behin-behineko langileek Administrazioarentzat lan egin behar izan dute gutxienez urtebetez, eta gutxienez 6 hilabete metatu beharko dituzte indarrean dagoen ikasturtean. Ildo horretan, ikasturte bakoitzeko kontratu bat izanez gero, bigarren baldintza hori betetzen dela ulertuko da.</p> | <p>denegatoria deberá ser motivada. A tal efecto, se podrá modular el régimen de concesión del permiso por asuntos particulares, con carácter general, excepcional y temporal.</p> <p>7) El personal eventual con derecho a este permiso deberá trabajar para la Administración al menos un año y acumular un mínimo de 6 meses durante el curso académico en curso. En este sentido, en el caso de contarse con un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple con este segundo requisito.</p>   |
| <p><b>48 artikulua. – Norberaren gaixotasunagatik lanaldia murrizteko baimena.</b></p> <p>Norberaren gaixotasunagatik, lanaldi arrunta zortziren batean, bosten batean, heren batean edo erdian murrizteko baimena eskatu ahal izango du langileak, ordainsariaren kontzeptu guztiak proportzioan murriztuta.</p> <p>Horretarako, gaixotasunaren egiaztatzea aurkeztu beharko du, zerbitzu medikoarena.</p>  | <p><b>Artículo 48.- Permiso para reducción de jornada por enfermedad propia.</b></p> <p>Por enfermedad propia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.</p> <p>Para ello deberá presentar certificado del Servicio Médico justificante de la enfermedad.</p>   |
| <p><b>49. artikulua. – Lehen mailako ahaideen gaixotasun oso larriagatik lanaldia murrizteko baimena.</b></p> <p>Gaixotasun oso larria duen lehen mailako ahaide bat edo, elkarrekin bizi badira, maila urrunagoko ahaide bat zaintzeko, langileak lanaldiaren erdia edo herena murrizteko eskubidea izango du, ordainduta eta gehienez hilabeteko epean.</p> <p>Horretarako, gaixotasunaren egiaztatzea eta ahaidetasuna eta, hala badagokio, bizikidetzaren egiaztatzea duen agiria aurkeztu beharko ditu.</p>                             | <p><b>Artículo 49.- Permiso de reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.</b></p> <p>Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave el personal tendrá derecho a una reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.</p> <p>Para ello deberá presentar certificado del Servicio Médico justificante de la enfermedad y documento acreditativo del parentesco y en su caso de convivencia.</p> |

**50. artikulua.- Adingabeak, dibertsitate funtzionala duten pertsonak eta odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena.**

Legezko zaintza dela-eta, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen eta dibertsitate funtzional fisiko, psikiko edo sensoriala duen pertsonaren bat, edo gaixotasun larria eta jarraitua duen eta lizentziarako ezarritakoaz bestelako baldintzetan berarekin bizi den odolkidetasunezko edo ezkontzazko 2. mailarainoko ahaideren bat (baita urrunagoko gradukoa ere, elkarrekin bizi badira) badu, ordaindutako lanik egiten ez duela egiaztatzen duen ziurtagiri baten bidez, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren zortziren batekoa, bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren kontzeptu guztiak proportzio berean murriztuko zaizkio.

Baimen hori justifikatzeko, Zerbitzu Medikoaren ziurtagiria eta ahaidetasuna eta, hala badagokio, bizikidetzaren egiaztatzen dituen dokumentua aurkeztu beharko ditu.

Baimen hori, oro har, eskaeran ezarritako egunetik aurrera emango da, baldin eta eskaera efektu-data baino zazpi egun lehenago egin bada, baimena ematea eragin zuen gertaera eragilea desagertu arte.

Oro har, baimen hori hurrengo ikasturtearen hasierara arte luzatuko da.

Salbuespenezko arrazoiengatik, epe administratibo jakin bat igaro gabe hasi ahal izango da baimena, baldin eta eskatzaileak baimena premiaz eta

**Artículo 50.- Permiso para cuidado de menores, personas con diversidad funcional acreditada mediante certificado de grado de discapacidad, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.**

La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad - aún de grado más lejano si mediara convivencia- que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un octavo, en un quinto, tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Para justificar este permiso deberá aportar certificado del Servicio Médico y documento que acredite el parentesco y, en su caso, la convivencia.

Este permiso se concederá, con carácter general, desde la fecha establecida en la solicitud, siempre que se haya cursado la misma con al menos siete días antes de la fecha de efecto, hasta la desaparición del hecho causante que motivó su concesión.

Con carácter general, este permiso se extenderá en todo caso hasta el comienzo del curso escolar siguiente.

Por causas excepcionales se podrá iniciar el permiso sin haber mediado el plazo administrativo determinado siempre que la persona solicitante motive la urgencia y necesidad del disfrute del permiso solicitado.



|  |   |
|--|---|
| <p>beharraz baliatu behar duela adierazten badu.</p> <p>Bi gurasoak Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-administrazioaren zerbitzura dauden pertsonak direnean eta baimen hori arautzen duten akordioak eta hitzarmenak aplikatzen zaizkienean, bietako batek bakarrik baliatu ahal izango du eskubide hori.</p>   | <p>Cuando ambos progenitores sean personas al servicio de la administración educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco y les sean de aplicación los Acuerdos y Convenios que regulan este permiso, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p>   |
| <p><b>51 artikulua.- Seme-alabak zaintzeko edo harreran urtebetetik gora hartutako adingabeak zaintzeko baimena, adingabeak zortzi urte bete arte.</b></p> <p>Baimen horren ordainketa indarrean dagoen araudiaren mende egongo da, eta gehienez ere zortzi asteko iraupena izango du, jarraituak edo etenak, eta lanaldi osoan edo lanaldi partzalean hartu ahal izango da, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean eta erregelamendu bidez ezartzen diren baldintzen arabera.</p> <p>Baimen hori guraso, adoptatzaile edo hartzaileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskualdatu.</p> <p>Zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen dutenean, pertsonari dagokio guraso, adoptatzaile edo hartzaileak noiz hasi eta amaituko den zehaztu beharko du, edo, hala badagokio, noiz hartuko dituen. Hamabost egun lehenago administrazioari jakin arazi behar dio eta aste osoak hartu behar dira.</p> <p>Baldin eta bi edo langile gehiagok subjektu eta gertaera eragile beragatik, baimen horretarako eskubidea badute, eta eskatutako aldi guraso-baimenaz baliatzeak larriki aldatzen badu biek lan egiten duten administrazio-unitatearen funtzionamendu zuzena, administrazioak baimena ematea atzeratu ahal izango du arrazoizko aldi baterako, idatziz justifikatuz eta beste aukera malguago bat eskaini ondoren.</p> | <p><b>Artículo 51.- Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.</b></p> <p>Este permiso cuya remuneración estará supeditada a la regulación vigente tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.</p> <p>Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.</p> <p>Cuando dos o más trabajadores por el mismo sujeto y hecho causante tengan derecho a este permiso, y el disfrute del permiso parental durante el periodo solicitado altere gravemente el correcto funcionamiento de la unidad administrativa en la que trabajan ambos, la Administración podrá posponer la concesión de la autorización por un periodo razonable, justificándolo por escrito y previo</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | ofrecimiento de una alternativa más flexible.   |
| <p><b>52. artikulua.- Familia-arrazoi larriengatiko baimena</b></p> <p>Langileak eskubidea izango du lanetik alde egiteko ezinbesteko kasuetan, senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik beharrezkoa denean, gaixotasuna edo istripua dela-eta berehala joan behar duenean.</p> <p>Langileek eskubidea izango dute artikulua honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabeko orduak urtean lau egunekoak izateko. Nolanahi ere, absentziaren arrazoia egiaztatu beharko dute.</p>  | <p><b>Artículo 52.- Permiso por motivos familiares urgentes.</b></p> <p>La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.</p> <p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente artículo equivalentes a cuatro días al año. En todo caso, deberán acreditar el motivo de la ausencia.</p>  |
| <p><b>53. Artikulua.- Odola edo odol-osagaiak emateagatiko baimen ordaindua.</b></p> <p>Langileek baimen ordaindua eskatu ahal izango dute odola emateko, behar-beharrezkoa den denboran soilik, aldeaz aurretik justifikatuta ezinezkoa dela dohaintza lanorduetatik kanpo egitea.</p>  | <p><b>Artículo 53. Permiso retribuido por donación de sangre o componentes sanguíneos.</b></p> <p>El personal podrá solicitar un permiso retribuido para la donación de sangre por el tiempo estrictamente necesario, previa justificación de la imposibilidad de realizar la donación fuera del horario laboral.</p>   |
| <p><b>54. Artikulua. - Goi-mailako kirolarientzako baimena</b></p> <p>Langileek ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute goi-mailako kirolariak nazioarteko lehiaketa ofizialetara eta lehiaketa horiek prestatzeko kontzentrazioetara joateko</p> <p>EAEEn, goi-mailako kirolaritzat, teknikaritzat eta epailetzat hartuko dira kirol-arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailburuaren agindu bidez horretarako onartzen diren zerrendetan ageri diren pertsonak. Eskatzailea zerrenda horretan sartzeko izapideak egiten ari badira, zuzendaritza eskudunaren ziurtagiri bat aurkeztu beharko da, egoera hori eta onartzeko baldintzak betetzen direla bermatzen duena.</p> | <p><b>Artículo 54.- Permiso para deportistas de alto nivel.</b></p> <p>El personal podrá solicitar un permiso retribuido para asistencia de las y los deportistas de alto nivel a competiciones oficiales de carácter internacional, así como a las concentraciones preparatorias de éstas.</p> <p>Serán considerados deportistas, técnicos o técnicas y jueces o juezas de alto nivel el ámbito de la CAV, las personas incluidas en los listados que a tal efecto se aprueben mediante Orden de la Consejera o el Consejero del Gobierno Vasco, competente en materia de deporte. En el caso de que se esté tramitando la incorporación de la persona solicitante a dicho listado, deberá presentarse un certificado de la dirección competente que avale dicha</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>Eskatzailea beste kirolari gisa aitortuta badago, erakunde eskudunak emandako dokumentazioa aurkeztu beharko du.</p> <p>Eskaera gutxienez zazpi egun balioduneko epean aurkeztu beharko da, eta, eskabidearekin batera, goi-mailako kirolaria dela egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztuko da. Era berean, txapelketari buruzko dokumentazioa, bertaratzearen berrespena eta iraupena emango dira.</p> <p>Baimenaren gehieneko iraupena lehiaketaren egunena izango da. Probak egiteko lekua 150 km baino gehiagora badago, ibilbide bakoitzeko egun gehigarri bat eman ahal izango da, baldin eta egiaztatzen bada joan-etorriak ez direla egin lehiaketa-egunetan. Baimena amaitu ondoren, dagokion txapelketara joan izana justifikatuko da.</p> | <p>circunstancia y el cumplimiento de los requisitos para su aprobación.</p> <p>Si la persona solicitante está reconocida como deportista de alto nivel en otra comunidad, deberá aportar la documentación expedida por el organismo competente</p> <p>La solicitud deberá presentarse con un mínimo de siete días hábiles y junto con la misma, deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la condición de deportista de alto nivel. Igualmente, se entregará la documentación referente al campeonato, la confirmación de su asistencia y la duración de este.</p> <p>El permiso tendrá una duración máxima igual al de los días de la competición. Si el lugar de desarrollo de las pruebas está a más de 150 Kmts, se podrá conceder un día suplementario por cada trayecto, siempre que se justifique que los desplazamientos no se han producido durante los días de competición. Tras la finalización del permiso, se justificará la asistencia al campeonato correspondiente.</p> |
| <p><b>55. artikulua.- Aplikazioa</b></p> <p>Kapitulu honetan adierazitako lizentziak baliatzeari dagokionez, izatezko bikoteak ezkontzaren parekotzat hartuko dira.</p> <p>Edoskitzaroko etenaldiaren eta adingabeak, edo dibertsitate funtzional fisikoa, psikikoa edo sensoriala duten pertsonak zaintzeko lanaldi-murrizketaren arteko bateragarritasun-kasuan izan ezik (degaitasun-mailaren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da hori), ezin izango da 27. artikulutik 54 artikulura bitarteko lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu. Arauzko oporraldian ezin izango dira ordaindutako lizentziak edo baimenak hartu.</p>   | <p><b>Artículo 55.- Aplicación</b></p> <p>Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que el matrimonio en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en este Capítulo.</p> <p>Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos 27 a 54. Durante el período de disfrute de las</p>  |
| <p><b>56. artikulua. Lanaldiaren murrizketak.</b></p> <p><b>Lanaldiaren borondatezko murrizketa.</b></p>   | <p><b>Artículo 56- Reducciones de jornada.</b></p> <p><b>Reducción voluntaria de jornada.</b></p>   |

Personal fijo lanaldiaren erdia edo herena murrizteko eskatu ahal izango da, ordainsari guztiak proportzioan murriztuta, hirurtekoak barne.

Lanaldi-murrizketa ematea bateraezina izango da beste edozein lan-jarduerarekin, ordaindua izan edo ez, murriztutako ordutegiaren barruan. Eskaera urtebetekoa izango da gutxienez. Baimen hori eten ondoren, ezin izango da beste eskaera bat egin, harik eta hura baliatzen amaitu eta 5 urte igaro arte.

#### **Murrizketak sukalde eta garbiketako langileentzat:**

Euren lan profesionala egiteak dakarren karga fisikoa dela eta, honako murrizketa hauek ezartzen dira garbiketako eta sukaldeko langileentzat:

60 urtetik langileek eta ekoizpen arrazoiengatik kontratua duten langileek heren bateko lanaldi-murrizketa izango dute. Lanaldi-murrizketa hori Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetan zerbitzu aktiboan 5 urtez gutxienez egon izanaren baldintzapean egongo da. Salbuespenez, desgaitasun ziurtagiria (%25etik goragokoa) duten 60 urtetik goragokoek zein 63tik gorako guztiek ez dute 5 urteko baldintza bete beharko.

Lanaldi-murrizketa metatuta egingo da, egunero sortuko den murrizketa-aldia metatzeko eta urtero ikasturtearen amaieran baliatzeko moduan; edo, modu metatuan modu globalean jubilazio dataren aurreko epean metatuta. Metatze aldian egon beharreko epea ez da luzatuko ezintasun iragankorreko egoeran edo bestelako egoera analogo batean egoteagatik

Baldintzak betetzen dituzten eta txanda-kontratuari heldu diezaioketen langileek ezin izango dute une horretatik aurrera baliatu artikulu honetan deskribatutako murrizketa.

El personal laboral fijo podrá solicitar la reducción de la mitad o de un tercio de la jornada, con la disminución proporcional de todas las retribuciones, incluidos trienios.

La concesión de la reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral, retribuida o no, dentro del horario de reducción. La solicitud será como mínimo de un año. Una vez interrumpido este permiso, no se podrá realizar una nueva solicitud hasta que hayan transcurrido 5 años desde la finalización de su disfrute.

#### **Reducciones por edad para el personal de limpieza y cocina:**

Debido a la carga física que supone la realización de su labor profesional, se establecen las siguientes reducciones para el personal de limpieza y cocina:

El personal mayor de 60 años tendrá una reducción de la jornada en un tercio. Esta reducción de jornada quedará condicionada a la prestación de servicios efectivos en centros públicos docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante al menos 5 años de servicio activo.

La reducción de la jornada se realizará de forma acumulada, de forma que se acumule el periodo de reducción que se vaya a generar diariamente y lo disfrute anualmente al final del curso escolar o de forma acumulada por la totalidad durante el periodo inmediatamente anterior al de su jubilación. El periodo acumulado no se prorrogará por haber estado en situación de incapacidad transitoria o cualquier otra situación análoga. Excepcionalmente, tanto los mayores de 63 años, así como los mayores de 60 años con certificado de discapacidad superior al 25%, estarán exentos del cumplimiento del requisito de 5 años.

El personal que cumpla los requisitos y pueda acogerse al contrato relevo no

|  |   |
|--|---|
|  | podrá disfrutar a partir de ese momento de la reducción descrita en el presente artículo.   |
| <p><b>57 artikulua.- Lanpostura itzultzea.</b></p> <p>Dagozkien lizentziak eta baimenak baliatzeko aldia igarotakoan, Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek berehala itzuli beharko dute beren lanpostuetara. Dagozkien lizentziak eta baimenak baliatzeko aldia igarotakoan, langileak berehala itzuli beharko dira beren lanpostuetara. Langileak lanera itzuli nahi badu eta lizentzia edo baimenen bat eteteko edo itzultzeko, aurreabisua ematea beharrezkoa denean, horretarako ezarritako epeak errespetatuko dira.</p> <p>Aurreko paragrafoan aipatutakoez bestelako arazoiengatik lanera itzultzen badira, ahal dela irailaren batean egingo dira, ikasturtearen hasierarekin bat etortzeko, ikasturte-hasierako esleipenean parte hartu ahal izateko behar besteko aurreabisuarekin. Egun horretarako lanera itzultzea eskatu ez bada, eskola-egutegiko egun baliadun batean itzuli beharko da.</p> | <p><b>Artículo 57.- Reincorporación al puesto de trabajo.</b></p> <p>Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes los/as trabajadores/as deberán reincorporarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo. Cuando el/la trabajador/a desee reincorporarse al trabajo y tenga que solicitar el reingreso o la suspensión de alguna de las licencias o permisos, cuando sea necesario dar un preaviso, se tendrán en cuenta los plazos fijados para tal efecto.</p> <p>Las reincorporaciones por causas diferentes a las del párrafo anterior, se realizarán preferentemente con fecha uno de septiembre para coincidir con el inicio del curso escolar, con el preaviso suficiente para poder participar en la adjudicación de comienzo de curso. En caso de no haber solicitado la reincorporación para dicha fecha, el reingreso deberá coincidir con un día hábil del calendario escolar.</p> |
| <p><b>IV. KAPITULUA<br/>ESZEDENTZIAK</b></p>   | <p><b>CAPÍTULO IV<br/>EXCEDENCIAS. PERMUTAS.<br/>SUSPENSIÓN</b></p>   |
| <p><b>58. artikulua.- Eszedentziak.</b></p> <p>Eszedentzia nahitaezkoa edo borondatezkoa izan daiteke.</p> <p>1) <u>Nahitaezko eszedentzia</u>, lanpostua gordetzeko eta haren indarraldiko antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango duena, saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzari idatziz jakinarazi ondoren emango da, honako kasu hauetan:</p> <p>a) Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatua edo hautatua izateagatik</p>   | <p><b>Artículo 58.- Excedencias.</b></p> <p>La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.</p> <p>1) <u>La forzosa</u> que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá previa comunicación escrita a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento, en los siguientes supuestos:</p> <p>a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>b) Probintziako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzeagatik, ordezkaritza-karguan diharduen bitartean.</p> <p>c) Langilea askatasunik gabe geratu delako, epai kondenatzaile irmorik ez dagoen bitartean, prebentziozko atxiloketa eta behin-behineko espetxealdia barne.</p> <p>Nahitaezko eszedentzian dagoen langileak eszedentzia eragin zuen zerbitzua, kargua edo eginkizuna edo edo askatasun-gabetzearen egoera utzi eta gehienez ere hogeita hamar egun naturaleko epean itzuli beharko du lanera.</p> <p>Egoera hori amaitzean, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.</p> <p>2.) <u>Borondatezko eszedentzia.</u> Laboral finkoek borondatezko eszedentzia idazki bidez eskatu ahal izango dute, beti ere gutxienez urtebeteko antzintasuna badute, eta gutxienez 4 hilabeterako eta gehienez bost urterako emango da, betiere aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badu. Baimen horrek ez dakar lanpostua gordetzea</p> <p>3.) <u>Seme-alabak zaintzeko eszedentzia</u><br/>Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko – norberarena zein adoptatua izan, nahiz adoptatu aurreko harrera edo harrera iraunkorra izan –, haurra jaiotzen den edo ebazpen judizial edo administratiboa ematen den egunetik zenbatzen hasita. Denbora horretan, langileak eskubidea izango du lanpostua gorde dakion eta aldi hori antzintasunerako zenbatu dakion. Ondorengo seme-alabek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea emango dute, eta ordura artekoa amaitutzat joko da</p> | <p>b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo</p> <p>c) Por privación de libertad dla persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.</p> <p>La persona trabajadora con excedencia forzosa, deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función o de la situación de privación de libertad que motivó su excedencia. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.</p> <p>2.)<u>Excedencia voluntaria.</u> Podrá ser solicitada, por escrito, por el personal laboral fijo y que cuente con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de 4 meses y un máximo de cinco y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. . Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.</p> <p>3.) <u>Excedencia por cuidado de hijo.</u> El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción como por acogimiento preadoptivo o permanente-, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/ésta o de la resolución judicial o administrativa. Durante este tiempo la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo</p> |
|--|---|

#### 4. Familia zaintzeko eszedentzia

Hitzarmen hau aplikatzen zaien langileek gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute ezkontide edo izatekozko-bikote, edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasun edo ezgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Lanpostua lehenengo urtean gordeko da, gutxienez. Epe hori igarotakoan, erreserba lanbide-talde bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bati dagokio. Langileak aldi hori antzinatasunerako zenbatzeko eskubidea izango du. Prestakuntza-ikastaroetara joateko eskubidea ere izango da. Beste subjektu eragile batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen badu, eszedentzia berriak amaitu egingo du ordura artekoa. Taldeko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, langile batek bakarrik baliatu ahal izango du.

.6.)Eszedentzia irailean hasiko da, kontrakorik adostu ezean, edo seme-alaba adingabea zaintzeko eszedentziaren kasuan, amatasun-lizentzia amaitu eta berehala hasiko baita.

7.-Bateraezintasunagatiko borondatezko eszedentzia. Era berean, bateraezintasunagatiko borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute sektore publikoan bigarren lanpostu bat betetzen duten langile finkoek. Kasu horretan, eszedentziak sortu duen arrazoiak irauten duen bitartean iraungo du. Baimen horrek ez dakar bere lanpostuaren erreserba berarekin.

Eszedentziaren arrazoa desagertzean, langileak gehienez hogeita hamar egun naturaleko epean itzuli beharko du lanera,

4) Excedencia por cuidado familiar . El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o 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 puesto de trabajo se reservará, al menos durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La persona trabajadora tendrá derecho a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores del colectivo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar el mismo.

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

7- Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Se podrá solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad por trabajadoras o trabajadores fijos que desempeñan un segundo puesto de trabajo en el sector público. La excedencia, en este caso, durará mientras perviva el motivo que la ha originado. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.

Una vez desaparecido el motivo de la excedencia, el trabajador o la trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales

|   |   |
|---|---|
| <p>eszedentzia eragin zuen zerbitzua edo eginkizuna uzten duenetik zenbatzen hasita. Egoera hori amaitzean, ezarritako epeetan lanera itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.</p>   | <p>a partir del cese en el servicio o función que motivó la misma. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.</p>   |
| <p><b>59. artikulua.- Eszedentzia berezia</b></p> <p>Enpresan bi urteko antzintasuna duen langile finkoak, halaber, borondatezko eszedentzia berezia eskatu ahal izango du, eta lanpostua gordeko zaio lan egiten duen zentro berean, sei hilabetez gutxienez eta urtebetez gehienez. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik bost urte igaro ez badira, langile berak ezin izango du eskubide hori berriro baliatu.</p>   | <p><b>Artículo 59.- Excedencia Especial</b></p> <p>El trabajador o la trabajadora fija con dos años de antigüedad en la empresa podrá asimismo solicitar la excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período continuado mínimo de seis meses y máximo de un año. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por la misma trabajadora o el mismo trabajador si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.</p>   |
| <p><b>60. artikulua.- Trukeak</b></p> <p>1.- Hezkuntza Sailak, salbuespen gisa, jarduneko langile finkoen artean lantokiak trukatzeko baimena eman ahal izango du, honako egoera hauetan:</p> <p>a) Zerbitzuak ematen dituzten lanpostuak lanbide-kategoria berekoak izatea eta hitzarmen honen eraginpean egotea.</p> <p>b) Lanpostua trukatu nahi duten langileek lanean daramatzaten urteen artean dagoen aldea bost urtetik gorakoa ez bada.</p> <p>2.- Ezin izango da langileen arteko trukeak baimendu haietako bati nahitaezko erretiroa hartzeko adina betetzeko hamar urte baino gutxiago falta bazaizkio.</p> <p>3. Hamar urteko epean, trukea ematen denetik aurrera, ezin izango da interesdunen beste truke bat baimendu. Batzorde Paritarioari dagokio epe hori 4 urtera murriztu behar den kasu bereziak zehaztea.</p> | <p><b>Artículo 60.- Permutas.</b></p> <p>1.- El Departamento de Educación podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadoras y trabajadores fijos en activo, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Que los puestos de trabajo en que presten sus servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente Convenio.</p> <p>b) Que quienes pretenden la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre si más de cinco.</p> <p>2.- No podrá autorizarse permuta entre trabajadores y trabajadoras cuando a alguno de ellos o ellas le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.</p> <p>3.- En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados o interesadas. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar aquellos casos especiales en los que proceda rebajar este plazo a 4 años.</p> |



|  |  |
|--|--|
| <p>4. Batzorde Paritarioari eskatutako trukeen berri emango zaio, baita Sailak horiek onartu edo ukatu dituen ere.</p>   | <p>4.- La Comisión Paritaria será informada de las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.</p>  |
| <p><b>LAUGARREN TITULUA</b></p> <p><b>ORDAINSARIAK</b></p>   | <p><b>TÍTULO CUARTO</b></p> <p><b>RETRIBUCIONES</b></p>  |
| <p><b>61. artikulua.- Soldata</b></p> <p>1.-Talde honetarako langileek 2025 urtean izango dituzten ordainsariak hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean ezarritakoaren arabera finkatu dira.</p> <p>2.-2025erako ordainsari-igoera gehigarriak urte horretarako aurrekontu-legeek baimentzen dutenaren esparruan zehaztuko dira, Mahai Orokorrean edo mahai sektorial honetan egindako negoziazioaren ondorioz. Artikulu honetako 1. paragrafoan eta I. eranskinean adierazitako balioei aplikatuko zaizkie.</p> <p>3.- Lanaldi partzialeko lan-kontratuko langileen ordainsaria kategoria berean lanaldi osoko kontratua duten langileen ordainsariaren arabera izango da.</p> <p>4.-Ordainsariak hilak bete ahala ordainduko dira, hilabete bakoitzaren azken egunetan, langilearen kontu-korrontean edo aurrezki-libretan sartuz.</p> | <p><b>Artículo 61.- Salario.</b></p> <p>1.-Los valores salariales correspondientes al año 2025 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el anexo I del presente Convenio Colectivo.</p> <p>2.- Los incrementos retributivos adicionales para el año 2025 serán los que en el marco de lo que autoricen las leyes de presupuestos para dicho año y se determinen como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General o en esta mesa sectorial. Se aplicarán sobre los valores señalados en el apartado 1 de este artículo y en el Anexo I.</p> <p>3.- El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma siempre proporcional a la del personal con jornada completa de la misma categoría.</p> <p>4.- El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador o de la trabajadora.</p> |
| <p><b>62. artikulua.- Antzinasuneko osagarria.</b></p> <p>1.- Langileek 2024 urtean izango dituzten antzinasuneko osagarriaren balioak hitzarmen kolektibo honen I. Eranskinean ezarritako eran finkatu dira.</p> <p>2.- 2025 urteko lansarien igoera urte horretako aurrekontu-legeek ezartzen</p>  | <p><b>Artículo 62.- Complemento de antigüedad.</b></p> <p>1.- Los valores del complemento de antigüedad para el año 2024 son los expresados en la tabla del anexo I de este Convenio.</p> <p>2.- El valor de este componente para el año 2025 correspondiente será el que</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>dutenari jarraiki zehatuko da, mahai orokorrean negoziatzen denaren ondorioz.</p> <p>3.- Tauletan agertzen diren kopurutik gora sortarazi diren hirurtekoak gorde egingo dira, harik eta ordiansari-taula berrietan kopuru bera edo handiago daukaten beste hirurteko batzuk ezarri arte.</p> <p>4.-Langilea enpresan sartzen den eguna izango da antzintasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzintasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa, mugaeguneratu eta hurrengo hileko lehenengo egunetik aurrera hasiko da ordaintzen.</p> <p>5) Aldi baterako langileei antzintasuna ordainduko zaie zerbitzuan benetan emandako 3 urte betetzen dituztenean.</p> <p>6) Langileak edozein administrazio publikotan egindako zerbitzuak onartu egingo dira, horiek egiazatzeko agiriak aurkeztu ondoren.</p> | <p>se determine en el marco de lo que autoricen la Ley de Presupuestos para dicho año, como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General.</p> <p>3.- Los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en las tablas se mantendrán hasta tanto no se contemplen otros trienios, en futuras tablas, de igual o superior cuantía.</p> <p>4.- La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador o de la trabajadora en la empresa, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.</p> <p>5.- Se procederá al abono de la antigüedad al personal temporal cuando completare 3 años efectivos de servicios.</p> <p>6.- Los servicios prestados en cualquier Administración Pública, se reconocerán previa petición de la persona trabajadora aportando documentación</p> |
| <p><b>63. artikulua.- Aparteko ordainsariak.</b></p> <p>Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek (aldizkako langile finkoek izan ezik) aparteko bi haborokin jasoko dituzte; haborokin bakoitzak hilabete arrunt bateko soldataren zenbatekoa gehi antzintasuna izango du, eta ekainean eta abenduan ordainduko dira.</p> <p>Urtearen barruan ikastetxean lanean hasten diren edo lanari uzten dioten langileei aparteko ordainsariak ordaintzeko, langileak lan egindako denbora aintzat hartuta hainbanatuko da zenbatekoa.</p>   | <p><b>Artículo 63.- Pagas extraordinarias.</b></p> <p>El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio (salvo el personal fijo-discontinuo) percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.</p> <p>Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.</p>   |
| <p><b>BOSGARREN TITULUA</b></p>  | <p><b>TÍTULO QUINTO</b></p>  |

| LAN BALDINTZAK HOBETZEA   | MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO   |
|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>IKAPITULUA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>AURRERAKINAK, NOMINA AURRERATZEA, BIZI, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA</b></p>   | <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ANTICIPOS. ADELANTO DE NOMINA. SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL</b></p>  |
| <p><b>64. artikulua.- Aurrerakinak</b></p> <p>Jardunean dauden langileek, indarrean dauden aurrekontu-kontsignazioen barruan, beren hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakin arruntak interesik gabe jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta kontratu-harremana hilaren amaiera baino lehen amaitzea aurreikusten ez bada. Aurrerakin hori eskatutako hilabeteari dagokion nominan konpentsatu beharko da.</p> <p>Era berean, hileko atxikipenen bat egiten zaienentzat, hileko aurrerakinaren gehieneko zenbatekoa hileko soldata likidoaren % 100 izango da, lehen aipatutako atxikipena kenduta</p>                                     | <p><b>Artículo 64.- Anticipos.</b></p> <p>El personal en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.</p> <p>Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada</p>                             |
| <p><b>65. artikulua .-Nomina aurreratzea.</b></p> <p>Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langile finkoek, hitzarmena sinatzen denetik aurrera, nominaren aurrerapen bat jasotzeko eskubidea izango dute, ondoren azaltzen den araudiaren arabera:</p> <p>Nomina-aurrerapentzat hartzen da egin gabeko lan bati dagozkion ordainsarien kontura zenbatekoak ordaintzea.</p> <p>1.- Nomina-aurrerapena eskuratu ahal izateko, beharrezkoa izango da bosgarren paragrafoan premia larritzat jotako egoeraren batean egotea. Nomina-aurrerapenen gehieneko zenbatekoa honako hau izango da kasu guztietarako:<br/>– 12.000 euro, etxebizitza erosteko.</p> | <p><b>Artículo 65.- Adelantos de Nómina.</b></p> <p>El personal fijo incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho, a partir de la firma del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:</p> <p>Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.</p> <p>1. - Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será:<br/>– 12.000 euros Compra de vivienda.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>– 7.500 euro, laneko ibilgailua erosteko.<br/>– 6.000 euro, gainerakoa.</p> <p>Hala ere, paragrafo horretan aurreikusitako e), f), g), h), i), j), k), eta l) kasuetan, gastuen frogagiritan agertzen den zenbatekoak zehaztuko du eman beharreko zenbatekoa, adierazitako gehieneko mugaren barruan egiaztagiri horiek, eskatzaileak eskabidearekin batera aurkeztu beharko ditu, premia larria egiaztatzeko.</p> <p>2. – Itzultzeko gehieneko epea hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerakin horiek ez dute inolako interesik sortuko, eta gehienez ezarritako epean itzuli ahal izango dira.</p> <p>3. – Ezin izango da nomina-aurrerapenik eman, aurretik hartutako era bereko konpromisoak kitatu arte. Era berean, gutxienez sei hilabete igaro beharko dira nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte.</p> <p>Hala ere, f) idatz-zatian jasotako arrazoiek hamar urteko aldira aurrerakin bakarria emateko eskubidea emango dute. Ibilgailua erosteari dagokionez, ezin izango da arrazoi beragatik beste aurrerapenik eman aurrekoa eman zenetik 5 urte igaro arte.</p> <p>Nomina-aurrerapenen onuradunen administrazio-egoera aldatzen bada eta, horren ondorioz, nominan sei hilabetetik gora baja hartzen badute, emandako nomina-aurrerakina osorik itzuli beharko dute.</p> <p>4. – Kreditu bizien gehieneko saldoa soldata-masaren % 2 izango da.</p> <p>5. – Premiazko premiak. – Honako hauek hartuko dira premia larritzat</p> <p>a) Eskatzailea ezkontzea, edo bizikidetzaren egonkorrean hastera, ziurtagiria.</p> | <p>– 7.500 euros Compra de vehículo de trabajo.<br/>– 6.000 euros Resto.</p> <p>No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, comodocumentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.</p> <p>2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.</p> <p>3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro.</p> <p>No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.</p> <p>Cualquier cambio en la situación administrativa de las personas beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.</p> <p>4.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2% de la masa salarial.</p> <p>5.– Necesidades urgentes. – Tendrán dicha consideración las derivadas de:</p> <p>a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.</p> |
|---|--|

|  |   |
|--|---|
| <p>b) Eskatzailearen dibortzioa, banantzea edo ezkontzaren deuseztasuna.</p> <p>c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.</p> <p>d) Seme-alaben jaiotza, edo adopzio- eta harrera-kasuak</p> <p>e) Eskatzailearen, ezkontidearen, bikotekidearen, seme-alaben edo harreran hartutako adingabeen gaixotasun edo ebakuntza kirurgiko larria.</p> <p>f) Ohiko etxebizitza erostea eta banku-kredituak amortizatzea, ohiko etxebizitza erosteagatik. Kasu horretan, itzultzeko gehieneko epea 48 hilabetekoa izango da.</p> <p>g) Ohiko etxebizitza kontserbatzeko beharrezkoak eta inprimagarriak diren obrak egitea.</p> <p>h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.</p> <p>i) Ohiko etxebizitzarako altzariak erostea.</p> <p>j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo bere ardurapean dauden pertsonak ikastetxe ofizialetan ikasketak egiteko matrikula-gastuak ordaintzea.</p> <p>k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lan-tresna gisa erabiltzeagatik erosten bada, 36 hileko itzultzeko gehieneko epea, aldezturik Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak justifikatuta.</p> <p>l) Kalifikazio hori merezi duten antzeko beste inguruabar batzuk. Ukatutako eskaerak aldizka jakinaraziko zaizkio Batzorde Paritarioari.</p> <p>6. – Izapidetzea. – Nominak aurreratzeko eskabideak aurkezteko epea bi hilabetekoa izango da, eskaera eragin duen gertaeraren egunetik aurrera.</p> <p>Hala ere, salbuespenezko kasuetan, gertaera eragilearen egunaren aurreko hilabetean datatutako eskaerak onartu ahal izango dira, nomina-aurrerapena eman eta bi hilabeteko epean</p> | <p>b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.</p> <p>c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.</p> <p>d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.</p> <p>e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.</p> <p>f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.</p> <p>g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.</p> <p>h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.</p> <p>i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.</p> <p>j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, su compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.</p> <p>k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.</p> <p>l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación. Las solicitudes denegadas serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.</p> <p>6.– Tramitación. – El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante.</p> <p>No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental</p> |
|--|---|

egiaztagiriak aurkezteko konpromisoa hartzen bada, behar bezala justifikatutako kasuetan izan ezik.

Konpromiso hori ez betetzeak aurrerapena berehala ezeztatzea ekarriko luke.

Nominak aurreratzeko eskaerak Hezkuntza Saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzara bidali beharko dira, dagokion lurralde-ordezkaritzaren bidez. Lurralde-ordezkaritzak, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaera jaso duen eguna adierazi beharko du eskabidean, eta, era berean, eskaeraren jatorriari buruzko alde aurreko txostena egin beharko du

correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos

El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

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

**Artículo 66.- Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.**

1) Administrazioak istripu-polizaren estaldurak eguneratuko ditu hitzarmen hau sinatzen denean, kapital hauen arabera:

- Istripu-poliza

|   |        |
|---|--------|
| Heriotza  | 33.000 |
| Baliaezintasun iraunkor partziala                         | 33.000 |
| Baliaezintasun iraunkor osoa                              | 33.000 |
| Erabateko baliaezintasun iraunkorra/Baliaezintasun handia | 33.000 |

- Bizi-poliza

|   |        |
|---|--------|
| Heriotza  | 33.000 |
| Erabateko baliaezintasun iraunkorra/Baliaezintasun handia | 33.000 |
| Baliaezintasun iraunkor osoa                              | 0      |

2) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren, haren erakunde autonomoen, haren

**Artículo 66. - Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil**

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

- Póliza de accidentes

|  |        |
|--|--------|
| Fallecimiento                                | 33.000 |
| Invalidez Permanente Parcial                 | 33.000 |
| Invalidez Permanente Total                   | 33.000 |
| Invalidez Permanente Absoluta/Gran Invalidez | 33.000 |

- Póliza de vida

|  |        |
|--|--------|
| Fallecimiento                                | 33.000 |
| Invalidez Permanente Absoluta/Gran Invalidez | 33.000 |
| Invalidez Permanente Total                   | 0      |

2) El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por esta Administración Autónoma en favor de la Administración

|   |  |
|---|--|
| <p>ordezkarien, langileen eta mendekoen alde sinatutako erantzukizun zibileko polizak estaltzen ditu hitzarmen honen eraginpeko langileak, beren eginkizunak edo jarduera profesionala betetzean.</p> <p>Estaldura mugatuta egongo da hirugarrenei eragindako kalteengatik indarrean dagoen polizaren arabera, kalteak administrazioko langileen erantzukizun profesional baten ondorio direnean.</p> <p>4) Administrazioak subsidiarioki bere gain hartzen du hitzarmen honetan bildutako langileen erantzukizun zibila, beren eginkizunak betetzearen ondorioz eskolaz kanpoko jardueretan edo jarduera osagarrietan irakaskuntza-eta/edo hezkuntza-eginkizunak betetzen dituztenean.</p>   | <p>de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos€ Autónomos, sus representantes, trabajadores/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.</p> <p>La cobertura estará limitada en función de la póliza en vigor por los daños causados a terceros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de trabajador/as de la Administración.</p> <p>4) La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del personal incluido en este Convenio derivada del ejercicio de su tarea docente y/o educativa en actividades extraescolares o complementarias derivada del ejercicio de sus funciones.</p>  |
| <p><b>II. KAPITULUA</b></p> <p><b>GIZARTE-LAGUNTZAK</b></p>   | <p><b>CAPÍTULO II</b></p> <p><b>ATENCIÓNES SOCIALES</b></p>  |
| <p><b>67. artikulua.-Erretiro-saria.</b></p> <p>Erretiro saria emango zaie, erretiroa hartzerakoan edo ezintasun iraunkor erabatekoa edo osoa aitortzen zaienean (sailarekin kontratu-harremana etenik), sailean hamabost urte baino gehiago egin dituzten langileei; saria honakoa izango da: aparteko hiru ordainsari, eta beste ordainsari bat lehenengo hamabost urtez gaineko bosturteko bakoitzeko. Une horretan sailean 12 urte baino gehiagoko eta 15 urte baino gutxiagoko antzinatasuna dutenei hileko bi ordainsari emango zaizkie. Ondorio horretarako, zerbitzuak aldizkako lan-kontratu finkoetz egin direnean, urteko etenaldiak ere kontuan hartuko dira antzinatasunerako. Hileko ordainsari bakoitza interesdunaren urteko ordainsari gordinaren hamabirenaren parekoa izango da.</p> | <p><b>Artículo 67.- Premio de Jubilación.</b></p> <p>Se abonará un premio por un importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, para los trabajadores y trabajadoras que al jubilarse o al serles reconocida la incapacidad permanente absoluta o total (extinguiendo así la relación contractual con el Departamento) tuvieran quince años de antigüedad en el mismo. Quienes en ese momento tuvieran una antigüedad de servicios al Departamento superior a 12 años y menor de 15, percibirán dos mensualidades. A estos efectos, en el caso de servicios prestados bajo contratación fijo-discontinua, se considerarán en la antigüedad los períodos anuales de interrupción en la prestación del servicio. Cada una de las mensualidades integrantes será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al interesado o interesada.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>Ordezko kontratu bati lotutako erretiro partzialen kasuetan, erretiro-saria honela ordainduko da: %50 -momentuko balorearekin. erretiro partziala hartzen denean, eta gainerako %50 -beste momentu honetako balorearekin. behin betirako erretiroa hartzen duenean.</p>  | <p>En los supuestos de jubilación parcial ligada a la formalización de un contrato de relevo, el premio de jubilación se abonará de la siguiente manera: un 50% -en valores de ese momento- cuando se acoge a la jubilación parcial y el 50% restante -en valores de ese otro momento- cuando acceda a la jubilación ordinaria definitiva.</p>   |
| <p><b>68. artikulua.-Laneko arropak</b></p> <p>Hitzarmen honen eraginpean dauden eskola-jantokietako langileek –sukaldeko langileak, sukaldariak, etb.- 191,88 euro jasotzeko eskubidea izango dute laneko arropetarako. Garbiketa-lanetan aritzen diren langileek ere 250 euro jasoko dituzte xede bererako</p>  | <p><b>. Artículo 68.- Ropa de Trabajo.</b></p> <p>El personal que atiende los comedores escolares - personal de cocina, cocineros y cocineras, etc.- al que es de aplicación este convenio tendrá derecho en concepto de ropa de trabajo a un importe de 250 euros. El personal de este colectivo que desempeña funciones de limpieza y autobús percibirá también un importe de 191,88 euros.</p>  |
| <p><b>69.- artikulua. Doako janari-zerbitzua.</b></p> <p>Eskola-jantokia dagoen egunetan, sukaldeko langileek eskubidea izango dute jantoki-zerbitzua doan erabiltzeko, daukaten jarduna edozein izanda.</p>  | <p><b>Artículo 69.- Comida gratuita.</b></p> <p>Los días de funcionamiento del comedor escolar, el personal de cocina tendrá derecho a hacer uso -de forma gratuita- del servicio, independientemente de la jornada que realicen.</p>  |
| <p><b>70. artikulua. Gizarte funtsa.</b></p> <p>Urtero 15.000 euroz hornitutako funts bat egongo da kapitulu hoentan jasota ez dauden aparteko gizarte-laguntzak finantzatzeko.</p> <p>Batzorde parekideari dagokio gastuak eta funtsaren funtzionamendurako araudia zehaztea. Betiere alderdi sindikalen oniritziarekin, tramite hau aldatu daiteke bide telematikoa bitartez egindako informazio trukaketarekin onartutako eskaerak eta alegazioak sindikatu eta administrazio artean bidaltzeko.</p> | <p><b>Artículo 70.- Fondo Social.</b></p> <p>Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 15.000 euros para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo.</p> <p>Corresponde a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo. Siempre que exista acuerdo con la mayoría sindical, podrá sustituirse este trámite por un intercambio electrónico de las solicitudes aceptadas y las alegaciones por parte de los sindicatos con la Administración.</p> |
| <p><b>SEIGARREN TITULUA</b></p> <p><b>PRESTAKUNTZA ETA EUSKALDUNTZEA</b></p>  | <p><b>TÍTULO SEXTO</b></p> <p><b>FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN</b></p>  |



|  |   |
|--|---|
| <p><b>71 artikulua.- Prestakuntza</b></p> <p>1.- Hezkuntza Sailak talde honetako langileak birziklatzea eta prestatzea sustatu du, eta horretarako, antolatzen diren ikastaroak egiteko laguntza emango du. Batzorde parekideak ikastaro horien edukiak garatzeko behar diren neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezarriko ditu-eskumena duten organoekin bat etorrira.</p> <p>2.- Prestakuntzak erantzuna eman behar dio batez ere langileen etengabeko prestakuntzari, zerbitzuen funtzionamenduaren hobekuntzari, langileen prestakuntzari, teknologia berrien aprobetxamenduari eta zerbitzu publikoaren funtzionamendurako interes berezia duten gainerako materiei.</p> <p>Prestakuntzako denbora lan-ordutegizat hartuko da. Langile guztiek prestakuntzarako bi lanegun izango dituzte, gutxienez. Egun horiek eskola-alditik kanpo hartuko dira</p> <p>Prestakuntza-jarduerei buruzko xehetasunak mahai paritarioak adostuko ditu ikasturte bakoitzeko lehen hiruhilekoan, eta aldi berean garatu, proposatu eta ezarriko dira bakoitzaren edukiak garatzeko neurriak.</p> <p>Bestalde, urtean behin, ekainean, ikastaroen balorazioa egingo da, hurrengo ikasturteko prestakuntza diseinatzeko orduan kontuan hartzeko.</p> <p>3- 15.000 euroko funtsa ekonomikoari eusten zaio, hobekuntza profesionaleko ikasketak finantzatzeko -batez ere norberaren egitekoekin edo lanpostuarekin zerikusia duten ikasketetarako-, eta batzorde paritarioari dagokio kontuan hartu beharreko gastuak zehaztea, baita funtsaren funtzionamenduari buruzko erregelamendua ere.</p> | <p><b>Artículo 71. - Formación.</b></p> <p>1.- El Departamento de Educación, promoverá medidas de reciclaje profesional del personal de este colectivo -preferentemente en horario laboral-, facilitando el acceso a los cursos de perfeccionamiento que pudieran organizarse al efecto. La Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá -de común acuerdo con los órganos competentes- el desarrollo efectivo de dichos cursos.</p> <p>2.- La formación deberá responder principalmente a la formación continua del personal, a la mejora del funcionamiento de los servicios, a la formación del personal, al aprovechamiento de las nuevas tecnologías y a las demás materias de especial interés para el funcionamiento del servicio público.</p> <p>El tiempo de formación tendrá la consideración de horario de trabajo. Todo el personal dispondrá de al menos un total de dos días laborales de formación. Estos días se disfrutarán fuera del periodo lectivo.</p> <p>Los detalles de las actividades formativas serán acordados por la mesa paritaria en el primer trimestre de cada curso escolar, y se desarrollarán, propondrán y establecerán simultáneamente para el desarrollo de los contenidos de cada una de ellas medidas.</p> <p>Por otra parte, una vez al año, en el mes de junio, se realizará la valoración de los cursos a tener en cuenta a la hora de diseñar la formación del curso siguiente.</p> <p>3.- Se mantiene el Fondo económico dotado de 15.000 euros para la financiación de estudios de perfeccionamiento profesional -prioritariamente los relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñados-, correspondiendo a la Comisión Paritaria la determinación de</p> |
|--|---|

|  |  |
|--|--|
| <p>4.- Etengabeko formakuntza eta gaitasun profesionala eskuratzeko plana eta Prozedura mahai parekidean zehaztuko da 24-25 ikasturtea amaitu baino lehen.</p>   | <p>los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.</p> <p>4.- El Plan y Procedimiento de Formación Continua y de Capacitación Profesional se determinará en la mesa paritaria antes de la finalización del curso 24-25.</p>   |
| <p><b>72.artikulua. Euskalduntzea.</b></p> <p>1.- 25-26 ikasturtetik aurrera hasiko da Hitzarmen honetan araututako kategoriak euskalduntzeko prozesua. Mahai parekidean zehaztuko dira planaren nondik norakoak 24-25 ikasturtea amaitu aurretik. Langileen ordezkariekin negoziatuko da igarotako derrigortasun-data ezarri ahal izango zaien urteko dotazioen ehunekoa. Nolanahi ere, 2035erako dotazio guztiek euskarako B1 izango dute betetze data iraungita, titularraren derrigortasun araubidetik salbuetsita dagoen dotazioekin hasiko da prozesua, hori guztia 19/2024 Dekretuak, otsailaren 22koak, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoak 40. artikuluan xedatutakoaren arabera.</p> <p>Derrigorrezkotasun-eguna ezarrita duen hizkuntza-eskakizuna duen lanpostuan ari den langile finkoek eta hitzarmen hau sinatzen den momentuan zerrendetan dauden ordezkari langileek eskubidea izango dute ikastaroetara joateko eta ikastarootara joateko liberatzeko. Ordezko langileen kasuan urte osoko edo lanpostu huts bat izan beharko dute. Horretarako, interesdunak onartu egin beharko ditu ezagutza-maila eta finkatutako derrigorrezkotasun-eguna; era berean, hitza eman beharko du egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebaluazioetan parte hartzeko. Urteko 30 liberazioko hasierako kupoa ezartzen da, eta batzorde parekideak ezartzen dituen irizpideen arabera esleituko dira. Hizkuntza-eskakizunaren epemuga iritsita, pertsonaren batek ez badu hura betetzen, negoziazio-mahaian plan bat zehaztuko da pertsona horiek lanean jarraitu ahal izan dezaten.</p> <p>Zerrendetan lehen aldiz sartzeko, B1 HEren ezagutza egiaztatu beharko da. Gainera, EPE prozesuetan gutxienez 1.</p> | <p><b>Artículo 72- Euskaldunización.</b></p> <p>1.- A partir del curso escolar 25-26 se iniciará el proceso de euskaldunización de las categorías reguladas en el presente Convenio. Se determinarán los elementos del plan en mesa paritaria antes de la finalización del curso escolar 24-25. Se negociará con la parte social el % de dotaciones anuales a las que se les podrá imponer la fecha de preceptividad vencida. En todo caso, para el 2035 todas las dotaciones tendrán el B1 de euskera con fecha vencida en 2035 y se comenzará el proceso por aquellas dotaciones en las que la persona titular esté exenta del régimen de preceptividad fijado, todo ello atendiendo a lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco.</p> <p>El personal fijo y temporal que a la firma del presente convenio figure en listas de sustituciones cuyo puesto de trabajo tenga asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos. En el caso del personal temporal tendrán derecho aquellas personas ocupando un puesto de curso completo o una vacante. Se requerirá la previa aceptación por la interesada o el interesado del nivel de conocimiento y fecha de preceptividad fijada y con el compromiso de esta o éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Se establece un cupo inicial de 30 liberaciones anuales, que se adjudicarán conforme a los criterios que establezca la Comisión Paritaria. Si llegada la fecha de vencimiento del perfil alguna persona no cumpliera con el mismo, se determinará en la mesa negociadora un plan para que</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>hizkuntza-eskakizuna duten plazak baino ez dira eskainiko.</p> <p>2.-Hizkuntza-eskakizuna betetzeko derrigortasun-datarik ezarri ez den lanpostua duten langileek ikastaroetara joateko eta horretarako denbora liberatzeko eskubidea izango dute, eta egiten diren prestakuntza-jardueretan eta ebalazioetan parte hartzeko konpromisoa izango dute. Urteko 30 liberazioko hasierako kupoa ezartzen da, eta batzorde parekideak ezartzen dituen irizpideen arabera esleituko dira. Liberazio horiek aurreko artikuluan finkatutako irizpideen eta kupoaren arabera esleituko dira, eta lehenengo puntuari araututakoei emango zaie lehentasuna; azken horiek kupoan plazarik geratuz gero emango dira bigarren hauek.</p> <p>3.- Aurreko idatz-zatietan sartzen ez diren langileek, lanorduetatik kanpo euskalduntzeko eta alfabetatzeko ikastaroetara joaten badira eta ikastaro horiek behar bezala aprobetxatzen dituztela egiaztatzen badute, ikastaro horien matrikulazioko gastuen ordainketa jasotzeko eskubidea izango dute – prestakuntzako funtsaren kontura-.</p> <p>4.-Halaber, lanorduetatik kanpo, gutxienez egunero bi orduko euskara-ikastaroak egiten dituzten lagunei eta, orobat, lanorduetatik kanpo euskarazko barnetegi batera joatea erabakitzen dutenei ordaindutako baimena onartuko zaie; nolana ere, gastuak ere ordaindu dakizkieke, aurreko paragrafoan ezarritakoari jarraiki.</p> <p>Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere aitortuko da baimen hori, baita egunean bi ordu baino gutxiagokoak badira ere. Baimen horren iraupena ikastaroan izandako asistentziako orduen laurdena izango da. Barnetegietara joanez gero, asistentziako egun baldinuzten herenekoak izango da baimena. Baimen hori dela-eta, inoiz ere</p> | <p>estas personas puedan seguir trabajando.</p> <p>Para acceder por primera vez a las listas será necesario acreditar el conocimiento del B1. Además, en los procesos OPE solo se ofertarán plazas con al menos el perfil lingüístico 1.</p> <p>2.- El personal cuyo puesto de trabajo tiene asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento no se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho asimismo a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos, con el compromiso de éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Estas liberaciones se adjudicarán conforme a los criterios y cupo fijado en el artículo anterior, prevaleciendo las reguladas en el punto primero, y otorgándose estas últimas en caso de existir remanente de plazas en el cupo.</p> <p>3.- Las trabajadoras y trabajadores no incluidos en los apartados anteriores tendrán derecho a que se les abonen -con cargo al fondo de formación- los gastos de matrícula de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo, con acreditación de aprovechamiento.</p> <p>4.- Asimismo, aquellas personas que realicen cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior.</p> <p>Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegi, el permiso será</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>ezin izango dira bost egun baliodun baino gehiago hartu urtean, eta muga hori berori izango da hainbat ikastarotan parte hartzeagatik lortzen diren baimenen kasuan.</p> <p>Baimen hori lortzeko, langile horiek aprobetxamendu jakin bat atera beharko diote ikastaroari. Hizkuntza Eskola Ofizialean ikasi bada, ikastaroko frogak gainditzea izango da aprobetxamendu hori. Euskara ikastaroa bukatu eta ondorengo sei hilakoaren barruan emango da baimena, baina, dena, dela, zerbitzuko premien mendean egongo da.</p>   | <p>equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.</p> <p>La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes. El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera y todo caso se subordinará a las necesidades del servicio.</p>   |
| <p style="text-align: center;"><b>ZAZPIGARREN TITULUA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LANEKO OSASUNA ETA<br/>SEGURTASUNA</b></p>  | <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO SÉPTIMO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>SALUD Y SEGURIDAD EN EL<br/>TRABAJO</b></p>  |
| <p><b>73. artikulua. Osasuna eta Segurtasuna</b></p> <p>Hezkuntza Sailak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoari leial izanik, eta gaur egun kasuen arabera hartzen ari den neurri eraginkorre eustearen ildotik, osun-arrazoiengatik lanpostuak egokitzeko bideak agortzeko konpromisoa hartzen du, eta bide batez, gaixotasun profesionalen aitortzaren inguruko lanketa abiatu.</p> <p>Mahai Parekidean osun-arrazoiengatik arrisku-egoeran dauden langileen kasuan har daitezkeen neurriak eta prozedurak aztertuko dira, Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren parte-hartzearekin eta betiere behar diren berme juridikoekin</p> <p>Hitzarmena sinatu eta hurrengo egunetik hasita lanpostuen arriskuen balorazioa eta arrisku psikosozialen azterketa eta jaso beharreko neurriak aztertu eta proposatuko dira.</p> | <p><b>Artículo 73.- Salud y Seguridad</b></p> <p>El Departamento de Educación, fiel a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la línea de mantener las medidas efectivas que a día de hoy viene adoptando en función de los casos, asume el compromiso de agotar las vías para posibilitar las adaptaciones de puestos de trabajo por razones de salud, y de paso, iniciar el estudio sobre el reconocimiento de las enfermedades profesionales.</p> <p>En Mesa Paritaria se analizarán las medidas y procedimientos que pueden adoptarse en los casos de trabajadoras y trabajadores en situación de riesgo por motivos de salud, con la participación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y siempre con las debidas garantías jurídicas.</p> <p>Se realizará la valoración de riesgos de los puestos de trabajo y el análisis de riesgos psicosociales, así como las medidas a adoptar a partir de la firma del presente convenio.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Azterketetan, langileen parte-hartzea bermatuko duen metodologia bat erabiliko da. Hitzarmen honen indarraldia amaitu baino lehen, lanpostu guztien balorazioa egingo da. Hitzarmen hau sinatu eta 3 hilabeteko epean, batzorde bat eratuko da, lehen aipatutako arriskuen balorazioaren eta arriskuen analisiaren prozesua eta aldizkakotasuna zehazteko.</p>  | <p>Para en análisis se utilizará una metodología o procedimiento que garantice la participación de la parte social. Antes del fin de la vigencia del presente convenio se realizará la valoración de todos los puestos de trabajo. En el plazo de 3 meses tras la firma del presente convenio se formará una comisión en la que se determine el proceso y periodicidad de la valoración de riesgos y análisis de riesgos citado anteriormente.</p>   |
| <p><b>ZORTZIGARREN TITULUA</b></p> <p><b>ESKUBIDE SINDIKALAK</b></p>   | <p><b>TÍTULO OCTAVO</b></p> <p><b>DERECHOS SINDICALES</b></p>  |
| <p><b>74.artikulua.-Jarduera sindikala.</b></p> <p>Eskubide sindikalak eta jarduera sindikala gauzatzeko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki indarrean dagoen “Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa eskubide sindikalei eta jarduera indikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa” delako (1988ko azaroaren 18ko EHAA) eta Autonomia Erkidegoko Administrazio honen esparruan etorkizunean sinatzen diren bestelako akordioak.</p> <p>Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, unibertitatez kanpoko irakaskuntza publikoko jardun sindikala honako idatz-zati hauekin osatuko da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ordezpenen zerrendak aukera ematen duen guztietan, sindikatuko orduak jarduera sindikalak burutzeko erabiltzen ari direlako ikastetxetik kanpo dauden langileak ordezkatu behar dira, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau lan-egun lehenago jakinarazten badute.</li> <li>b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako. Dagozkien ordainsariak emango zaizkie.</li> </ul> | <p><b>Artículo 74.- Actividad sindical.</b></p> <p>Los derechos sindicales y la actividad sindical se regirán en su ejercicio y desarrollo por la actual normativa, y en especial por el vigente «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y otros futuros Acuerdos que se suscriban en el ámbito de esta Administración Autónoma.</p> <p>Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior la acción sindical en la enseñanza pública no universitaria se complementará con los siguientes apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.</li> <li>b) Se reconoce que todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos. Sus retribuciones serán las que ordinariamente les correspondan.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>75. artikulua.-Batzarrak.</b></p> <p>kastetxeko langileek zentroan bertan egin ahal izango idtuzte batzarrak, lan-orduetatik at, horrek ez badu oztopatzen bertako irakaskuntzako jarduerak eta zerbitzuak behar bezala garatzea. Nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak ezartzen duena bete beharko da.</p> <p>Bilera horiek ikastetxeko zuzendariari jakinaraziko zaizko, behar besteko aurrerapenaz jakinarazi ere, eta, halaber, bileretan jorratuko diren eguneko aztergaiak eta ikastetxekoak ez izan arren batzarrera joango diren pertsonen zerrenda emango zaizkio aditzera.</p> | <p><b>Artículo 75.- Asambleas.</b></p> <p>Se garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras del Centro, a reunirse en asamblea en el mismo Centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.</p> <p>Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o Directora del Centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea</p> |
| <p><b>76.Artikulua. Prebentzioko ordezkariak</b></p> <p>Prebentzio-ordezkari izan ahalko dira, langileen ordezkari ez izan arren, hitzarmen honen eremuan ordezkaritza duten erakunde sindikalek izendatzen dituzten langileak.</p> <p>Prebentzioko ordezkarien kopurua Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35.2 artikuluan aurreikusitako eskala aplikatzearen emaitza izango da</p>  | <p><b>Artículo 76. Delegados y Delegadas de Prevención</b></p> <p>Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de este Convenio.</p> <p>El número de delegados y delegadas de prevención será el resultante de la aplicación de la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</p>  |
| <p><b>BEDERATZIGARREN TITULUA<br/>DIZIPLINA ARAUBIDEA</b></p>  | <p><b>TÍTULO NOVENO<br/>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b></p>   |
| <p><b>I. KAPITULUA.- ARAUBIDE JURIDIKOA, ORGANO ESKUDUNA ETA PRESKRIPZIOA</b></p> <p><b>77. artikulua.- Araubide juridikoa.</b></p> <p>Hitzarmen hau aplikatu behar zaien langileak zehatu ahal izango dituzten organo eskudunak, Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legean aurreikusten direnak dira, eta bertan aurreikusten ez den</p>   | <p><b>CAPITULO I.-RÉGIMEN JURÍDICO, ÓRGANO COMPETENTE Y PRESCRIPCIÓN</b></p> <p><b>Artículo 77.- Régimen jurídico.</b></p> <p>El personal al que le es de aplicación el presente Convenio podrá ser sancionado por los órganos competentes, conforme a lo previsto en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, y en lo no previsto en el mismo, por la</p>   |

|  |   |
|--|---|
| <p>guztitan, lan-arloko legedian eta hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera izango dira.</p> <p><b>78. artikulua.- Zehatzeko ahala</b></p> <p>1) Hutsegite arinengatiko zehapenak prozedura sumarioaren eta sinplifikatuaren bidez ezarriko dira, interesdunari entzunda. Hezkuntzako lurralde-ordezkaría izango da zehapen horiek ezartzeko agintarítza eskuduna.</p> <p>2) Hutsegite larri edo oso larriengatik zehapenak ezartzeko, 11/2022 Legearen XII. tituluko IV. kapituluari aurreikusitako zehapen-espeditentea izapidetu beharko da alde zurretik. Zehapena ezartzea Hezkuntza Saileko Langileriarren Kudeaketako zuzendariari dagokio.</p> <p><b>79. artikulua Faltak eta zehapenak preskribatzea.</b></p> <p>1. Falta oso astunak hiru urtera preskribatuko dira; astunak, bi urtera, eta arinak, sei hilabetera. Hutsegiteak preskribatzeko epea hutsegitea egin denetik hasiko da kontatzen, edo, hutsegite jarraitua bada, hutsegitea egiteari utzi zaionetik.</p> <p>2. Falta oso astunengatik ezarritako zehapenak hiru urtera preskribatuko dira; falta astunengatik ezarritakoak, bi urtera, eta falta arinengatik ezarritakoak, urtebetera. Zehapenen preskripzio-epea zehapen-ebazpena administrazio-bidean irimo bihurtzen denetik hasiko da kontatzen.</p> <p><b>II. KAPITULUA. HUTSEGITEAK</b></p> <p><b>80. artikulua.- Hutsegiteen tipifikazioa.</b></p> <p>Lan-kontratuko irakasleen eta hezitzaileen diziplina-hutsegiteak, lana dela eta edo lanaren ondorioz egindakoak, arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.</p> <p><b>81. artikulua. Hutsegite arinak</b></p> | <p>legislación laboral y el presente Convenio.</p> <p><b>Artículo 78. Potestad sancionadora</b></p> <p>1) La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia de la persona interesada. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el/la Delegado/a Territorial de Educación.</p> <p>2) La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador previsto en el Capítulo IV del Título XII de la Ley 11/2022. La imposición de la sanción corresponde al Director o Directora de Gestión de Personal del Departamento de Educación.</p> <p><b>Artículo 79. Prescripción de faltas y sanciones.</b></p> <p>1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.</p> <p>2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años; las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.</p> <p><b>CAPITULO II FALTAS</b></p> <p><b>Artículo 80.- Tipificación de faltas.</b></p> <p>Las faltas disciplinarias de, personal laboral docente y educativo, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.</p> <p><b>Artículo 81. Faltas leves</b></p> |
|--|---|

|   |  |
|---|--|
| <p>Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Atzerapena, zabarkeria edo arduragabekeria bere eginkizunak betetzean.</li> <li>b) Publikoarekin, lankideekin, mendekoekin eta nagusiekin zuzen ez jokatzea.</li> <li>c) Arrazoi justifikaturik gabe behin eta berriz ez bertaratzea.</li> <li>d) Hilabete berean behin eta berriz berandu iristea, justifikatutako arrazoirik gabe.</li> <li>e) Lanaldia ez betetzea arrazoi justifikaturik gabe.</li> <li>f) Zentroko lokalak eta materiala zaintzean deskuidua izatea.</li> </ul>   | <p>Se considerarán faltas leves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.</li> <li>b) La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.</li> <li>c) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.</li> <li>d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.</li> <li>e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.</li> <li>f) El descuido en la conservación de locales y material del centro</li> </ul>   |
| <p><b>82. artikulua. Hutsegite larriak</b></p> <p>Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nagusienganako obediencia eta errespetua ez frogatzea.</li> <li>b) Lantokian istiluak sortzea edo liskarretan parte hartzea.</li> <li>c) Lanaldiaren barruan langilearen edo Hezkuntza Sailaren duintasunari kalte egiten dioten ekintzak.</li> <li>d) Zabarkeriaz kalte larriak eragitea zentroko lokalen eta materialaren kontserbazioan.</li> <li>e) Hilabete berean behin eta berriz lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe, txandakako hiru egun edo elkarren segidako bi egun arte.</li> <li>f) Lanaldian noizbehin mozkortuta eta toxikomania izatea.</li> <li>g) Nagusi batek bere mendekoekiko duen agintekeria.</li> <li>h) Hiruhileko batean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, izaera desberdinekoak izan arren, zehapenik izan bada.</li> <li>i) Oro har, langilearen obligazio eta betebeharrak ez betetzea, zerbitzuari nahasmendu larriak eragiten dizkionean eta oso larritzat jotzen ez denean.</li> </ul> | <p><b>Artículo 82. Faltas graves</b></p> <p>Se considerará faltas graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La falta probada de obediencia y respeto a los/las superiores/as.</li> <li>b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.</li> <li>c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad de la persona trabajadora o del Departamento de Educación.</li> <li>d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.</li> <li>e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.</li> <li>f) La embriaguez y toxicomanía, ocasional durante la jornada de trabajo.</li> <li>g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.</li> <li>h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.</li> <li>i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.</li> </ul> |
| <p><b>83. artikulua. Hutsegite oso larriak</b></p>  | <p><b>Artículo 83. Faltas muy graves</b></p>   |



|   |  |
|---|--|
| <p>Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:</p> <p>a) Ageriko mendekotasunik eza, banakakoa edo taldekoa.</p> <p>b) Hilean segidako hiru egunetan edo txandakako hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.</p> <p>c) Gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea. Nolanahi ere, hutsegitetzat hartuko da adierazitako arrazoiren batengatik baja hartutako langile batek besteren konturako edozein motatako lanak egiten dituenean.</p> <p>d) Atal honetan sartuko da langileak istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baja luzatzeko egiten duen ekintza edo ez-egite oro.</p> <p>e) Lanaldian behin eta berriz mozkortuta edo toxikomanian egotea.</p> <p>f) Nagusiak, ikaskideak, ikasleak edo ikusleak hitzez edo egitez gaizki tratatzea, edo hutsegite larriak egitea eta errespetuz frogatzea.</p> <p>g) Gainerako langileei, Sailari edo Saitetik kanpo lapurtzea eta ebastea zerbitzu-egintzan. Paragrafo honetan sasrtzen da baita ere datuak faltsutzea, baldin eta faltsutze horien helburua onura bat lortzea bada, bai eta bere eginkizunak betetzean dolozko delituagatik kondena ezartzea ere.</p> <p>h) Lanpostuari dagozkion funtsezko eginkizunak edo agindutako eginkizunak nabarmen ez betetzea.</p> <p>i) Ikasturte berean zehatutako hutsegite larriak behin eta berriz egitea edo errepikatzea.</p> <p><b>III. KAPITULUA.- ZEHAPENAK</b></p> <p><b>84. artikulua. Zehapenak</b></p> <p>Honako hauek izango dira Sailak ezar ditzakeen zehapenak, kontuan hartuta jokabidean agertzen den intenzionalitate,</p> | <p>Se considerarán faltas muy graves:</p> <p>a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.</p> <p>b) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.</p> <p>c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando una persona trabajadora declarada en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena.</p> <p>d) Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.</p> <p>e) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo</p> <p>f) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los/as jefes, compañeros/as, alumnos/as o al público.</p> <p>g) El hurto y el robo tanto a los/as demás trabajadores/as como al Departamento o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.</p> <p>h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.</p> <p>i) La reincidencia o reiteración de faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.</p> <p><b>CAPITULO III.- SANCIONES</b></p> <p><b>Artículo 84. Sanciones</b></p> <p>Las sanciones que el Departamento puede imponer teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta,</p> |
|---|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>arduragabekeria edo zabarkeria maila, interes publikoari egindako kaltea, errepikapena edo berrerortzea, bai eta parte-hartze maila ere:</p> <p>a) Hutsegite arinetarako:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idatzizko ohartarazpena.</li> <li>- Enplegua eta soldata kentzea, gehienez bi egunez.</li> </ul> <p>b) Hutsegite larrien kasuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enplegua eta soldata kentzea, hiru egunetik hilabetera bitartean.</li> </ul> <p>c) Hutsegite oso larrien kasuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enplegua eta soldata etetea, hilabetez baino gehiagoz eta hiru hilabetez gehienez.</li> <li>- Kaleratzea. Diziplinazko kaleratze horrek lan-kontratu berri baten titularra izateko desgaitzea ekarriko du, beti ere izan duen kontratuak betetzen zituen eginkizunen antzekoak dituena.</li> </ul> <p>Bidezkoa izango da lan-kontratuko langile finkoak berriro hartzea, falta oso larria egiteagatik diziplina-espeditente bat hastearen ondorioz erabakitako kaleratzea bidegabetzat jotzen denean.</p> | <p>el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, serán las siguientes:</p> <p>a) Para las faltas leves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amonestación escrita.</li> <li>- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.</li> </ul> <p>b) Para las faltas graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.</li> </ul> <p>c) Para faltas muy graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.</li> <li>- Despido. Este despido disciplinario comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.</li> </ul> <p>Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.</p> |
| <p><b>HAMARGARREN TITULUA.- GENERO-BERDINTASUNERAKO NEURRIAK</b></p> <p><b>85. artikulua.-</b> Genero-berdintasunerako neurriak.</p> <p>EBren gomendioei jarraituz eta EAEko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planean ezarritakoa garatuz (1999ko abendua), eta «EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2030 Estrategia» ren gidalerroei jarraikiz, bi aldeek honako konpromiso hauek hartzen dituzte:</p>  | <p><b>TITULO DECIMO- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GENERO</b></p> <p><b>Artículo 85.-</b> Medidas para la igualdad de género.</p> <p>Siguiendo las recomendaciones de la UE y en desarrollo de lo establecido en el III plan de Acción Positiva para las Mujeres de la CAV (Diciembre 1999), y atendiendo a las directrices de la “Estrategia para la igualdad de hombres y mujeres de la CAE 2030”, ambas partes se comprometen a:</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>a) Emakumeari buruzko lege-arauak eta gomendioak (berdintasun-planak, akordioak, etab.) betetzen direla zaintzea, tratu-desberdintasunak desagerrarazteko, diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatzeke eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatzeko.</p> <p>b) Emakumearen diskriminazioari, haren lan-baldintzei, emakumeak erabaki-organoetan duen presentziari eta abarri buruzko arazoei eta gaiei buruzko txostenak egitea.</p> <p>Halaber, genero berdintasunerako neurriak bultzatzeko sukalde eta garbiketari berariaz eragiten dion Berdintasun Plana gauzatuko du administrazioak, mahai parekidean prozesua adostu eta honen jarraipena egingo delarik.</p> <p>Enpresetan LGTBI pertsonak ez diskriminatzeko eta berdintasunerako neurrien multzo planifikatua garatzen duen 1026/2024 Erregelamendua betetzeko behar diren artikulua negoziatuko dira.</p> <p>Administrazioak konpromisoa hartzen du hizkera ez-sexista erabiltzeko eta publikoki emakumearen irudi ez-diskriminatzailea emateko. Arreta berezia merezi du lanpostuen profilazioak, (teknikari/zaintzailea) izendapenarekin bukatuz. Izendapen horiek estereotipoei erantzuten diete, eta estereotipo horien arabera, gizonen eta emakumeen berezko lanak edo jarduerak egongo lirateke, eta emakumeek, berriz, gizarte-aintzatespen txikiagoa dute.</p> <p>Irizpide horiek estatistika-hizkuntzara hedatu behar dira, hau da, sexuaren aldagaia sartu behar da sektorean nolabaiteko garrantzia duten datu guztietan.</p> | <p>a) Velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones (Planes de igualdad, acuerdos, etc.) referidas a la mujer a fin de que desaparezcan las posibles desigualdades de trato y comprobar que no existan situaciones discriminatorias, así como garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva.</p> <p>b) Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la discriminación de la mujer y sus condiciones de trabajo, presencia de ésta en los órganos decisorios, etc.</p> <p>Asimismo, la Administración llevará a cabo un Plan de Igualdad que afecte específicamente al personal de cocina y limpieza. Para ello se acordará en la mesa paritaria el proceso y el seguimiento de dicho plan.</p> <p>Se negociará el articulado necesario para el cumplimiento del Reglamento 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.</p> <p>La Administración se compromete a la adopción de un lenguaje no sexista y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece la perfilación de los puestos de trabajo, acabando con designación (técnico/cuidadora) que obedecen a estereotipos en virtud e los cuales habría trabajos o actividades propios de hombres y otros propios de mujeres, siendo estos últimos los de menor consideración social.</p> <p>Estos criterios deben de hacerse extensivos al lenguaje estadístico, esto es, incluir la variable sexo en todos aquellos datos de una cierta relevancia en el sector.</p> |
| <p><b>Berme Klausula.-</b> Hitzarmen honetan jasotzen diren aurrerakinei, nomina-aurrerapenei, bizi-aseguruari, istripuei, erantzukizun zibilari, joan-etorrien balioei</p>   | <p><b>Cláusula de Garantía.-</b> Las cláusulas recogidas en este Convenio referentes a anticipos, adelantos de nómina, seguro de vida, accidente y responsabilidad civil,</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>eta lizentzia eta baimenei buruzko klausulak hobetu egingo dira lan-legepeko irakasle eta hezitzaileentzako akordio arautzailean ezartzen diren baldintzen arabera. Egokitzapen hori berehalakoa izango da, eta aipatutako erabakian dituen ondorio berberak izango ditu, Aurrekoetan barneratzen ez diren lan baldintzei dagokienez, mahai parekidean negoziatu eta adostuko dira.</p> | <p>valores de desplazamiento y las licencias y permisos regulados en este, se mejorarán conforme a los términos que se establezcan en el Acuerdo regulador para el personal laboral docente y educativo. Esta adecuación será inmediata y con los mismos efectos que en el Acuerdo citado. Aquellas condiciones laborales no incluidas en las indicadas anteriormente, se negociarán y acordarán en mesa paritaria.</p> |
|--|---|

**I. ERANSKINA****LANSARIA  
2025.URTEA**

|   | Soldata   | Antzinasuna |
|---|-----------|-------------|
| Garbiketa burua                                       | 34.402,09 | 447,64      |
| Garbiketa langilea*                                   | 26.246,64 | 447,64      |
| Sukaldariburua  | 34.402,09 | 447,64      |
| Sukaldaria  | 29.542,46 | 447,64      |
| Sukaldeko langilea                                    | 27.092,52 | 447,64      |
| Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak* | 35.735,55 | 447,64      |
| Administraria   | 31.814,26 | 660,03      |
| Lehen mailako ofiziala                                | 32.645,06 | 447,64      |
| Atezaina. Zaintzailea.                                | 27.972,56 | 447,64      |
| Kualifikazioarik gabeko langilea                      | 25.188,10 | 447,64      |

**\* Osagarriak:**

-Garbiketako langileak: osagarri bat jasoko dute, honako hauek ordaintzeko: ikastetxeetan gertatzen diren zailtasun tekniko bereziak, sektore publikoaren bateraezintasuna, gaueko ordutegian ematen duten ikastetxeetan, ordutegi eta egutegiaren malgutasunik eza, eta gerta daitezkeen nekagarritasun, toxikotasun eta arriskugarritasuna. Osagarri horren zenbatekoa urtean 909,25 € koa izango da.

- Sare eta sistema informatikoen kudeaketako langileak: kategoria horri esleitutako plusak eta osagarriak zehaztuko dira, arloko aholkularitzarekin eta prestakuntzarekin lotutako eginkizunak ordaintzeko.

Ordainsari eta osagarri horiek ezin izango dituzte xurgatu edo konpentsatu aurrekontuen legetatik erator daitezkeen beste gehikuntza batzuek.

2027a baino lehen, goian adierazitako langileen kategorien funtzioak, zereginak, baliabideak eta maiztasunak berrikusi eta negoziatuko dira. Funtzioen berrikuspen horrek berekin ekarriko du, halaber, adierazitako ordainsariak eta osagarriak berrikustea.

**ANEXO I****RETRIBUCIONES  
AÑO 2025**

|   | Salario   | Antigüedad |
|---|-----------|------------|
| Jefe/a de Limpieza                                    | 34.402,09 | 447,64     |
| Personal de Limpieza*                                 | 26.246,64 | 447,64     |
| Jefe/a de Cocina                                      | 34.402,09 | 447,64     |
| Cocinero o Cocinera                                   | 29.542,46 | 447,64     |
| Personal de Cocina                                    | 27.092,52 | 447,64     |
| Personal de gestión de redes y sistemas informáticos* | 35.735,55 | 447,64     |
| Administrativo o Administrativa                       | 31.814,26 | 660,03     |
| Oficial de Primera                                    | 32.645,06 | 447,64     |
| Portero o Portera. Vigilante                          | 27.972,56 | 447,64     |
| Personal no cualificado                               | 25.188,10 | 447,64     |

**\* Complementos:**

-Personal de Limpieza: Percibirán un complemento que retribuirá las condiciones de especial dificultad técnica que se dan en los centros escolares, incompatibilidad del sector público, la nocturnidad en los centros que imparten de tarde, la falta de flexibilidad de horario y calendario, así como la penosidad, toxicidad y peligrosidad que pudiera producirse. El importe de este complemento será de 909,25€ anuales.

-Personal de gestión de redes y sistemas informáticos se determinarán los pluses y complementos asignados a esta categoría para retribuir las funciones relacionadas con asesoría y formación en la materia.

Estas retribuciones y complementos no serán ni absorbibles ni compensables por otros incrementos que puedan derivar por ejemplo de las leyes de presupuestos.

Antes de 2027 se realizará una revisión de las funciones, tareas, recursos y frecuencias de las categorías arriba indicadas. Esta revisión de funciones conllevará igualmente una revisión y negociación de las retribuciones y complementos indicados.

|  |   |
|--|---|
| <p>Goian itundutako ordainsariak eta urteko osagarriak, aurrekontu-legeen ondoriozko igoerak barne, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera ordainduko dira, hitzarmena sinatu eta hurrengo egunetik aurrerako atzeraeraginarekin.</p> <p>Aldizkako lan-kontratu finkoak dituzten langileen ordainsariak mugagabeko kontratua duten langileen ordainsarien arabera izango dira, baina betetzen duten lanaldia kontuan hartuta</p> <p>Sukaldeko langileen profesionalizazioari dagokionez, urte eta erdiko epea ezartzen da 2026ko abuztuaren 31ra arte. 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera, sukaldeko langileen dotazioen monografia aldatuko da, eta Sukaldaritza eta Gastronomiako teknikariaren lanbide-heziketako erdi-mailako titulazioa eskatuko da.</p> <p>Hezkuntza Sailak gaitasuna aitortzeko prozedura bat gaituko du, gaur egun Hezkuntza Sailarentzat lan egiten duten langileek edo lan egin duten langileek 2026-2027 ikasturteetik aurrera eskatuko den erdi-mailako titulua baliozkotu ahal izan dezaten.</p> <p>Prozedura hori doakoa izango da eta zentroen eta lurraldeen arabera antolatuko da.</p> <p>Era berean, Hezkuntza Sailarentzat sukaldeko langile gisa gutxienez 3 urtez lan egin duten langileei titulazio hori lortu izana baliozkotuko zaie, eta ondorio ekonomiko eta administratiboetarako titulazioa dutela ulertuko da.</p> | <p>Las retribuciones y complementos anuales arriba pactados incluidos los incrementos que puedan derivar de las leyes de presupuestos comenzarán a abonarse a partir del 1 de enero de 2026 con efectos retroactivos desde el día siguiente a la firma del convenio.</p> <p>El personal con contratos fijos-discontinuos percibirá sus retribuciones en la consiguiente proporción de su jornada respecto a la jornada completa de los contratos indefinidos.</p> <p>En relación con la profesionalización del personal de cocina, se fija un periodo temporal de año y medio hasta el 31 de agosto de 2026. A partir del 1 de enero de 2026 se modificará la monografía de las dotaciones del personal de cocina y se exigirá la titulación de grado medio de formación profesional de Técnico/a de Cocina y Gastronomía.</p> <p>El Departamento de Educación habilitará un procedimiento de reconocimiento de la competencia para que el personal que presta o haya prestado servicios para el Departamento de Educación pueda convalidar el título de grado medio que se va a exigir a partir del curso escolar 2026-2027.</p> <p>Este procedimiento será gratuito y se organizará por centros y territorios.</p> <p>Asimismo, al personal que haya prestado servicios para el Departamento de Educación como personal de cocina durante un periodo de al menos 3 años se le convalidará la obtención de dicha titulación y se considerará que disponen de la titulación a efectos económicos y administrativos.</p> |
|--|---|

### **III. ERANSKINA**

#### **BEHIN-BEHINEKO ETA BITARTEKO LANGILEEN ZERRENDAK KUDEATZEA, GARBIKETAKO ETA SUKALDEKO LANGILEEN TALDEKOENAK**

Eranskin hau hitzarmena sinatzen den unean indarrean sartuko da, hala ere ordezkabidea aplikazio informatikoa gaitu beharko da dagokion aldaketekin eta aukera berriekin.

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak kudeatzen dituzte, ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan sukalde eta garbiketako lan-legepeko sukaldari eta garbitzaileen aldi baterako beharrak betetzen joateko.

Araudi horren planteamendu orokorrak irizpide hauek hartzen ditu kontuan:

- a) Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea.
- b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea Autonomia Erkidego guztirako -kategorien arabera-, eremu pertsonalaren atalean aipatutako kolektiboek osatua.
- c) Ordezkogaien lehentasun-ordena ezartzea.
- d) Ordezkogaien prozedimentu espezifikoak arautzea.

Araudi honen bidez, alde batetik, alderdi hauei buruzko elementuak zehaztu nahi dira: eremu pertsonala, eta funtzionamendu-baldintza orokorrak, eta, bestetik, ordezkapenentarako izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratuagoa eta operatiboagoa erraztu.

Zerrenden irekierarekin batera irekita mantenduko dira eta ikasturtero barematuko dira. Sartzeko baldintza orokorrak eta baremazio-irizpideak baremazio araudian zehaztuko dira, berariaz horretarako, 2025-26ko ikasturteko baremazio deialdia argitartu baino lehen, egingo den mahai parekidean. Araudi hori eranskin bidez ordezkoen araudi hoenetara gehituko zaio.

#### **Langile-eremua**

Araudi hori Sukaldeko eta garbiketako lan-legepeko sukaldari eta garbitzaileei aplikatuko zaie.

Gaur egun zerrendetan dauden langileek zerrendetan mantenduko dira, eta lan hitzarmenean zehazten diren baldintzak betetzeko epea emango zaie

baremazio araudian zehaztuko denaren arabera. Hautagaiak “lanerako prest” edo “ez lanerako prest” daudela adierazi ahal izango dute eta bien artean aldatzeko aukera izango dute inolako justifikaziorik gabe.

Lanerako prest dauden hautagaiak eskaintza bati bi aldiz uko egiteko aukera izango dute hilabeteko epean. Hirugarrenean alditik aurrera ondorio bezala urte batez Ordezkabidean parte hartzeko aukera galduko da, nahiz eta izangaia zerrendetan mantenduko den. Egoera horretan dauden hautagaiak ezin izango dute esleipenetan edo Ordezkabidean parte hartu egoera hori hasi eta urtebetera arte.

Zerrendetan izena lehen aldiz ematen denean, ez zaudela lanerako prest adierazteko aukera egongo da.

Urtero, birbaremazioarekin batera, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiari, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta. Horrela, lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean edo osoan lan egitea erabaki ahal izango da. Hurrengo ikasturtean, birbaremazioan adierazitako lanaldia(k) eta lurraldea(k); eta egiaztatutako kategorია(k) eta hizkuntza eskakizuna duten lanpostuak soilik eskainiko zaizkie Ordezkabidean.

## **Ordezkapenatarako hautagaien zerrenden funtzionamendua**

### **A) Funtzionamendu orokorra.**

#### **Ordezkabideko eskaintzak**

Ikasturtean zehar, plaza bat bete behar denean, Ordezkabidea aplikazioaren bidez eskainiko da.

Oro har, kontratua hasi aurreko laneguneko 12:00ak arte ikastetxeko zuzendaritzek jakinarazitako ordezkapen guztiak sartuko dira Ordezkabidean.

Aplikazio horrek kategoría bakoitzeko hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta honako esleipen mota hauen arabera esleituko da plaza:

**1) Borondatezko esleipena:** lanpostua borondatez eskatu duen eta zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari esleituko zaio plaza.

Esleipen horretan, birbaremazioan aukeratutako lurraldeko eta lanaldiko plazak aukeratu ahal izango dira, baita ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden plazak ere, nahitaezko esleipenaren bidez plaza horien esleipendun ez izatea aukeratu bada ere.

**2) Nahitaezko esleipena:** hautagairik ez badago eskainitako lanposturen bat eskatu duena edo horietako bat ezin izan bazaio eskatzaileari esleitu eskatutako baldintzak betetzen ez dituelako, nahitaez esleituko da plaza, zerrendetan lanerako prest egoeran daudenetik egoera okerreanean dagoenetik hasita, betiere lanaldiei eta lurraldeei dagokienez dituen lehentasunak errespetatuz eta bere bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi



partzialei uko egiteko edo ez egiteko aukera errespetatuz.

Bi esleipen-motetan, hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna betetzen duela egiaztatuko da.

Ez dira nahitaez esleituko txanda-kontratuak (lanaldi partzialekoak badira) eta ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazak, baldin eta aukera hori egin badute. Ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitze aukera hori ikasturtean zehar aldatu ahal izango da.

Txanda-kontratuei dagokienez, oro har, kontratua hasi baino 7 egun natural lehenago eskainiko dira.

### **Hautagaiak egin beharreko izapideak:**

Hautagaia Ordezkaridean sartzen den lehen aldian, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez erabaki beharko du eta telefono mugikor bat eta posta elektronikoa bat izan beharko du. Baliozkotze hori gabe, ezingo du eskabiderik egin.

Hautagaiak bere lan-egoera aldatu ahal izango du Ordezkariden, 9:30etatik 13:00etara:

#### -Hautagaia indarrean dagoen kontratu batekin lanean badago:

Hautagaiak kontratu bat indarrean badu, baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela eta Ordezkaridean parte hartu nahi duela, hurrengo egunean lan egiteko moduan egongo baita, bere lan-egoera lanerako prest izatera aldatu ahal izango du.

Aitzitik, hautagaiak kontratu bat indarrean badu baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela, eta alegatu nahi badu justifikatutako uko egitea duela edo "ez lanerako prest" egoerara pasatu nahi badu, ezein lanposturen esleipendun ez izateko, bere lan-egoera justifikatu gabeko uko egite egoerara aldatu ahal izango du, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean; edo "ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du.

#### - Hautagaia "lan egiteko prest" egoeran badago:

1. Hautagaia "lanerako prest" egoeran dago eta "ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du inongo justifikaziorik eman gabe.

2. Hautagaia lan egiteko moduan badago eta inolako plazaren esleipendun ez izateko justifikatutako uko egitea duela alegatu nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du justifikatu gabeko uko egitera, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean.

Kasu horietan, eta salbuespen gisa, justifikatutako uko egite arrazoia 13:00ak baino geroago gertatzen bada eta hautagaiari plaza bat esleitzen bazaio, uko egin ahal izango du, hori behar bezala justifikatuz gero (13:00ak baino geroago gertatu dela) eta arrazoia hitzarmen honetan ezarritako justifikatutako uko egiten artean sartzen bada.

- Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo "ez lanerako prest" egoeran badago:

Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo "ez lanerako prest" egoeran badago eta lan egiteko moduan egoerara igaro nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du.

Justifikatutako uko egite kasuetan dokumentazio justifikatzailea Ordezkaritzari uko egitea eragin zuen gertakaria amaitu dela jakinarazteko unean (gertakaria amaitu dela egiaztatuz) aurkeztu behako du.

#### Ordezkabidean plazen eskaera

Hautagaiek eskaera telematikoa egin beharko dute aplikaziora sartuz eta bere lehentasunak, oro har, 13:30etik 15:00era bitarteko artean aurkeztuz, eta ikastetxeak bermatuko die bi ordu horietan jarraian jantokia egiten duten langileei eskaera egin ahal izatea, baldin eta egun horretan bertan kontratua amaitzen badute.

Halaber, hautagaien ardura izango da, oro har, 15:30etik aurrera argitaratzen den lanpostuen esleipena ezagutzeko aplikaziora egunero sartzea.

#### **Zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:**

Eskaintzan kategoria desberdinetako plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkabideako esleipen bakoitzean hautagaia plaza bakar baten esleipendun izan daiteke.

Berezitasunak lan-kontratuko langileen zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero:

Sukaldarien eta garbitzaileen kategoria bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke lanpostu hutsak esleitzeko.

Lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, Ordezkabidea aplikazioaren bidez eskainiko da, hura arauz bete arte. Ordezkapenagatiko

bitarteko kontratu bat indarrean izanez gero, eskainitako lanpostu hutsaren lan-kategoria berean edo bestean iraupen jakineko kontratu bat izanez gero, lanpostu hutsen kontratuak esleitzeko prozesuan parte hartu ahal izango da. Esleipenerako, aplikazioak dagokion kategoriako hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta plaza esleituko du aurreko paragrafoan adierazitako eta deskribatutako esleipen-moten arabera (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Salbuespenezko egoeretan telefonoz ordezkatzea. Telefono-ordezkapenak salbuespenezko eta presazko kasuetan baino ez dira eskainiko, baldin eta behar bezala justifikatzen bada ordezkapena kontratua hasi aurretiko laneguneko 13:00ak baino geroago egiten dela, eta ordezkapena egun berean derrigorrezkotzat jotzen bada eta, gainera, honako zirkunstantzia hauek gertatzen badira:

-Zentroan sukalde eta garbiketako pertsona bakarra dagoenean eta astebete baino gehiagoko ordezkapena ez dela aurreikusten denean.

-Ordeztu beharreko langileak zentroko langileen 2/3 baino gehiago direnean.

## **B) Funtzionamendu orokorraren salbuespenak**

1.- Izangai batek ordezkapen bat egin badu eta 5 eskola-egun igaro baino lehen ikasturte berean langile bera ordeztu behar bada, ordura arte aritu den izangaiak eskubidea izango du ordezkapena, baldin eta lanerako prest egoeran badago, nahiz eta beste izangai batzuek puntuazio handiagoa izan.

2.- Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanaldi murriztuko plaza horretan jarraitu ahal izango du. A «sensu contrario», lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen duenaren kasuan, eta edozein arrazoiengatik, premia lanaldi osoko erregimen bihurtzen da, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak beteko du ordezkapen hori, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

3.- Irailaren 30era arte uko egin ahal izango zaio nahitaez esleitutako lanpostuari. Esleipena egiteko, hautagaien zerrenda-ordena hartuko da kontuan, eta plaza esleipen-moten arabera esleituko da (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Lanpostu bat nahitaez esleitu zaion hautagaiak bi aldiz egin ahal izango dio uko zigorrik gabe.

Horretarako, atzera bota beharko duzu "Ordezkapena baztertu" aukeraren bidez, hautagaiaren atarian. Izangai hori prest egongo da hurrengo eskaintzetarako, eta baztertutako lanpostua hurrengo egunean eskainiko da.

Aurreko paragrafoan deskribatutako aukeraren bidez lanpostuari esplizituki uko egin ez badio, justifikatu gabeko uko egoeran jarriko da.

Era berean, nahitaez esleitutako lanpostuari hirugarren aldiz uko egiten bazaio, justifikatu gabeko uko egoerara igaroko da.

### **Hutsik dagoen lanpostu hutsa.**

Behin Ordezkabidean eskeinita, eskaera egiten duten guztien artean puntuazioari jarraituz esleituko da.

Esleipenduna lan-istripuagatik, lanbide-gaixotasunagatik, gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; zaintzagatiko eszedentzian; edo jardunaldi-etete iragankorrean (haurrak zaintzeko), egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean kontratua indarrean jarriko da eta lanpostu horretan hasiko da lanean. Gainera, eskainiko zaien lanpostuaren iraunaldia emandako zerbitzalditzat zenbatuko zaie.

**Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada,** ordezkoak lanpostu horretan jarraitzeko eskubidea izango du lanaldi murriztuarekin. Kontrako kasuetan, lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen badu eta, edozein arrazoi dela medio, lanaldi osoko araubide bat behar badu, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak jardun osoa betetzeko eskubidea izango du, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

### **Justifikatutako uko egiteak. Arrazoiak eta prozedura.**

Justifikatutako arrazoitzat hartuko dira aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lizentzia eskubidea ematen duten guztiak.

Lanpostu baten esleipenduna izanez gero, ukoa justifikatzen duten agiria aurkeztu beharko dute. Eskaintzen zaien estaldura-denbora egindako zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie gurasotasunagatik babestutako kasuetan. Ondorio horietarako, lanpostua aukeratu ahal izango dute ikasturte-hasierako lanpostuen esleipenean. Baremoaren ondorioetarako zerbitzu-denboraren aitopene horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

Gainera, zerrendan sartu gabe uko egiteko arrazoi gisa honako kasu hauek

onartuko dira:

a) Askatasunaz gabetzea, kondena-epaia eman arte.

b) Hezkuntza Sailak edo IVAPek antolatutako ikastaroetan parte hartzea. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.

c) Edozein motatako ikasketak edo praktikak egiten aritzea. Ikasketen kasuan, uko egitea ikasturte osoan aplikatuko da, eta matrikula aurkeztuta egiaztatu beharko da. Praktikak eginez gero, praktikek irauten duten bitartean onartuko dira uko egiteak, eta xede horretarako aurkezten den egiaztagirian zehaztuko dira.

d) Era berean, uko egiteko arrazoi justifikatua izango da kontratazio baten bidez zerbitzuak ematen aritzea – subjektu kontratatzailea edozein izanik ere –. Horretarako, prestazioaren eraginkortasuna eta tipologia egiaztatzeko, gizarte-segurantzan alta eman izanaren (saihestezina) eta/edo lan-kontratuaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da prestazioa.

e) Eskainitako ordezkapenari uko egin ahal izango zaio, semea edo alaba hiru urte bete arte zaindu behar bada.

f) Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzeko dakarren kasuren batean egotea.

g) Gizarte Segurantzan autonomo gisa alta emanda egotea. Autonomoen eta lan- bizitzaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

h) Administrazio batean izendapena izatea. Gizarte Segurantzako altaren (saihestezina) eta/edo izendapenaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da.

i) Haurdunaldiko seigarren hilabetetik erditu arte. Gertaera hori egiaztatzen duen txostena aurkeztu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.

j) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

k) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik uko egitea mugarik gabe justifikatuko da.

Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu

beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

Gaixoak ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba badira, horren amaiera jakinarazi beharko da, hau da, lan-eskaintzari uko egiteko arrazoia ospitaleko altarekin edo alta medikoarekin amaituko da.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan- bizitzaren bidez ere justifikatu beharko du.

Edozein unetan eskatu ahal izango dute lanerako prest egoeran jartzea. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

l) Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak. Baldintza hori egiaztatu egin beharko da.

m) Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.

### **Uko egiteak justifikatzeko prozedura**

Justifikatutako uko egiteko arrazoietakako bat alegatzen duen pertsonak 5 laneguneko epean aurkeztu beharko du dagokion justifikazio-dokumentazioa. Bost lanegun horietan izangaiak ez badu aurkeztu uko egiteko arrazoia egiaztatzen duen dokumentazioa, ikasturte horretarako ordezkabidean parte hartzeko eskubidea galduko du.

Era berean, esleitu zaion ikastetxeko edo zentroko zuzendaritza abisatu beharko du hurrengo egunean berriro Ordezkabidean lanpostua eskaini dezaten.

#### **Baztertzeko arrazoiak:**

- a) Deialdia onartu ondoren ikastetxera joan behar duten lehen egunean agertzen ez diren izangaiak
- b) Kontratua indarrean duten eta kontratuari uko egiten dioten hautagaiak Hala ere, lanaldia murrizketa bat eragiten duten kontratu aldaketei uko egin ahal izango diote, behar bezala justifikatuta.
- c) Ikasturtean bi aldiz baino gehiagotan uko egiteko arrazoiak ez alegatzea eta egiaztatzea, hitzarmen kolektiboan ezarritako epe eta baldintzetan.

### **Hautagaiak zerrendatik behin-betiko kanporatzeko arrazoiak**

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

1.- Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan, baldin eta inpugnatuta ez badago.

2.- Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.

3.- Gaitasun eza.

### **Ordezko lan-kontratudun prestasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa.**

Hezkuntza Sailak, ordezkapen guztiak betetzeko konpromisoa kontuan hartuta, ikasturtean zehar honako baldintza hauek betetzen dituzten ordezko langileen prestasuna lehenetsiko du:

- Ordezkapenengatiko bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.

- Ordezkapidean esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Betekizun hau betetzen ez dela ulertuko da baldin eta 30 egun balioduneko epean egon bada Ordezkapidean parte hartu gabe Ordezkapidea martxan egon den bitartean justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira besteen artean gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, familiarren zaintza...etab.

- Esleipen bati uko egin ez izana, borondatezkoa zein nahitaezkoa, baldin eta justifikatutako uko egiteko arrazoietan oinarrituta izan ez bada.

Baldintza horiek betetzen dituzten langileek konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, baremo honen arabera:

165 eta 192 egun bitartean lan eginda: 6 egun

193 eta 220 egun bitartean lan eginda: 7 egun

221 eta 248 egun bitartean lan eginda: 8 egun

249 eta 275 egun bitartean lan eginda: 9 egun

276 eta 300 egun bitartean lan eginda: 10 egun

Eguneko zenbatekoa kalkulatzeko, hileko soldata gordina hartuko da erreferentziazat, eta proportzionalki zenbatuko da, lan egindako denboraren eta lanaldi-modalitatearen arabera. Konpentsazio horretarako ez dira zenbatuko kalte-ordaina jaso duten lan egindako aldiak.

Kompentsazio horrek ez du Gizarte Segurantzaren alta ematea ekarriko, eta ez dira hautagaien zerrendetan zenbatuko. Ez dute oporrik sortuko, ezta aparteko ordainsariari dagokion ordainketarik ere.

Aldi baterako kontratua duten langileek, ordezkapenagatik edo ekoizpen-gorabeherengatik, ikasturtean 165 zerbitzu-egun edo gehiago egin badituzte,

puntu gehigarri bat lortuko dute hautagaien zerrendak birbarematzeko prozesuan.

Eguneko puntu gehigarri bat emango da ere Arabar Errioxa eta Karrantzako zentroetan ordezkatzeko zailak diren zentroak izateagatik.

### **Aldi baterako lan-kontratudun langileek beren ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez dutela zehazteko jarduera-protokoloa**

1.- Legegintzako Errege Dekretuaren 52 a) artikulua arabera (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena), kontratua objektiboki azkentzeko arrazoen artean, langileak lanpostuko betekizunak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun eza izatea (enpresan lanean hasi baino lehenagokoa ala ondorengoa bada ere) dago.

Lege horri jarraiki, aldi baterako lan-legepeko langileen kasuan, jarduteko protokolo hau ezarri behar da, eta, nahitaez, dagokion espedientea bideratu behar da, eta, hala badagokio, langileen ordezkaritza-organoren txostena, adierazitako baldintzetan.

1. – Ikastetxeko zuzendaritzak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkariari jakinaraziko dio. Lurralde-ordezkariak aginduko du beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak egitea, eta, horien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkariaren Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena eta/edo Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak egokitzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko agindu ahal izango du.

Aurretiazko jarduketaren ondoren, ustez bere ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez badu, espedientea Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, eta hark prozedura bat abiaraziko du, ebazpen baten bidez. Ebazpen horretan, Hezkuntzako Ikuskaritzako kide bat izendatuko du, instruitzeko, eta berariaz adieraziko ditu ondorioak. Ebazpena langileen ordezkaritza-organoei jakinaraziko zaie.

Espedientea ezin izango da inola ere oinarritu diziplinazko hutsegitetzat har daitezkeen egintzetan.

2. – Prozedura hasi ondoren, egoerak hala aholkatzen badu, instrukzio-egileak proposatu ahal izango du azken ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko egokitzen dituen behin-behineko neurriak hartzea.

Behin-behineko neurri egokiak, prozedura amaitu arte iraungo dutenak, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen arrazoitu bidez hartuko dira, eta eragindako pertsonari jakinaraziko zaizkio.

3. – Instruktopeak behar diren jarduketak egingo ditu prozedura ebazteko



oinarri izango diren datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatzeko, eta beharrezkotzat jotzen dituen txostenak eskatuko ditu; besteak beste, egokitzen jotzen badu, eragindako pertsonaren azterketa medikoa. Azterketa hori dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren bidez izapidetu beharko da.

Arestian deskribatutako jarduketak egin ondoren, instruktoreak txostena egingo du, eta eragindako pertsonari helaraziko dio. Hamar egun balioduneko epea emango dio alegazioak aurkezteko eta egokitzen jotzen dituen frogak egitea eskatzeko.

4. – Instrukzioa amaitu ondoren, instrukzio-egileak ebazpen-proposamena emango du. Proposamen horretan, egin beharreko frogen emaitza jasoko da, bai eta argi eta garbi desegokiak edo alferrekoak izan diren proposatutako frogak baztertu izana ere. Ebazpen- proposamena langileen ordezkaritza-organoei jakinaraziko zaie, hamar egun balioduneko epean alegazioak aurkeztu ahal izan ditzaten.

Izapide hori egin ondoren, espediente osoa erakutsiko zaio eragindako pertsonari, ebazpen-proposamena barne, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izan ditzan hamar egun balioduneko epean.

Aurreko izapideak egin ondoren, espediente osoa Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, prozedurari amaiera emango dion ebazpena eman dezan. Hala ere, prozeduraren bermeak zaintzeko beharrezkotzat jotzen bada, Langileak Kudeatzeko zuzendariak instruktoreari agindu ahal izango dio egoki iritzitako eginbide osagarriak egin ditzala, eta, eginbide horiek egin ondoren, ebazpena emango du.

Prozedurak egiaztatzen badu eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko ageriko eskumenik ez duela, ebazpen horrek indarrean dagoen kontratua azkenduko du eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, egindako jarduketak largestea edo artxibatzea emango du ebazpenak. Nolanahi ere, ebazpenak berriaz adierazi beharko ditu hartutako behin-behineko neurriak. Era berean, langileen ordezkaritza-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

Prozedura hasteko ebazpena eman zenetik sei hilabete baino gehiago igaro badira prozedura amaitzeko ebazpena eman eta jakinarazi gabe, iraungita geratuko da, hargatik eragotzi gabe ebazteko gehieneko epea eteteko kausak, administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidea arautzen duen indarreko legerian jasotakoak. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du prozedura iraungi dela adierazteko eta jarduketak artxibatzeke agintzeko.

5. – Eskumenik eza eta, ondorioz, kanporatzea berrikusi ahal izango dira, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren edo Hezkuntza Ikuskaritzaren txostenak, kasuaren arabera, hala proposatzen badu eta horiek ikusita, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenean berriaz xedatzen bada. Kasu horretan, txosten horietan zehaztutakoaren arabera, berrikuspen

hori eragin duten inguruabarrak edo arrazoiak jasoko dira, baita haren indarraldia eta zerrendan berriro sartzea ekar dezaketen jarraipen- edo azterketa- zirkunstantziak ere.

## **ANEXO III.**

### **GESTIÓN DE LISTAS DE PERSONAL EVENTUAL E INTERINO DEL COLECTIVO DE PERSONAL DE LIMPIEZA Y COCINA**

El presente Anexo entrará en vigor en el momento de la firma del convenio, si bien habrá que habilitar informáticamente las opciones y modificaciones introducidas en el aplicativo Ordezkabidea.

Las Delegaciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos territoriales, gestionan las listas de candidatos/as a sustituciones para ir cubriendo a lo largo del curso escolar las necesidades temporales de personal laboral de cocina y limpieza en los centros públicos.

El planteamiento general de esta normativa atiende a los siguientes criterios:

- e) Ofrecer un servicio de sustitución que responda con calidad y eficacia a las demandas del sistema educativo público.
- f) Configuración de listas únicas de candidatos/as a sustituciones para toda la Comunidad Autónoma por categorías, integradas por los colectivos mencionados en el apartado de ámbito personal.
- g) Establecer el orden de prelación de los candidatos y candidatas a sustituciones.
- h) Regular los procedimientos específicos de candidatos y candidatas a sustituciones.

Con esta regulación se pretende, por un lado, determinar los elementos relativos al ámbito personal y a las condiciones generales de funcionamiento y, por otro, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de esta lista de candidatos y candidatas a sustituciones.

Se mantendrán abiertas junto con la apertura de listas y se baremarán cada curso escolar. Las condiciones generales de acceso y los criterios de baremación se determinarán en la normativa de baremación, para lo cual, de forma específica, antes de la publicación de la convocatoria de baremación del curso 2025-26, en la mesa paritaria que se celebre. Este Reglamento se incorporará, mediante anexo, a los siguientes Reglamentos de sustituciones.

#### **Ámbito personal**

Esta normativa será de aplicación al personal laboral de cocina y limpieza y personal de limpieza.

El personal actualmente en listas se mantendrá en las mismas y se les concederá el plazo para cumplir los requisitos que se determinen en el

convenio laboral de acuerdo con lo que se determine en la normativa de baremación. Los candidatos podrán declarar "disponible" o "no disponible" y entre ambos podrán cambiarse sin justificación alguna.

Los candidatos disponibles podrán renunciar dos veces a una oferta en el plazo de un mes. A partir del tercer periodo se perderá la posibilidad de participar un año como consecuencia en Ordezkabidea, aunque el aspirante se mantendrá en listas. Las personas aspirantes que se encuentren en esta situación no podrán participar en las adjudicaciones o en sustituciones hasta transcurrido un año desde que se hubiera producido dicha situación.

Cuando se da de alta por primera vez en las listas, se puede indicar que no está disponible.

Anualmente, junto con la rebaremación, se ofrecerá a las personas candidatas la posibilidad de realizar modificaciones en las listas, documentando debidamente la solicitud correspondiente. Así, se podrá acordar trabajar a tiempo parcial o completo en uno o varios territorios. Para el curso siguiente, sólo se les ofertará en Ordezkabidean la (s) jornada (s) y el (s) territorio (s) indicados en la rebaremación y los puestos de trabajo con la (s) categoría (s) y perfil lingüístico acreditado (s).

## **Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones**

### **B) Funcionamiento general.**

#### **Ofertas de Ordezkabidea**

A lo largo del curso escolar, cuando haya que cubrir una plaza, se ofrecerá a través de la aplicación Ordezkabidea.

Con carácter general, se incluirán en Ordezkabide todas las sustituciones comunicadas por las direcciones del centro hasta las 12:00 horas del día laborable anterior al inicio del contrato.

Esta aplicación tendrá en cuenta el orden de lista de candidatos y candidatas de cada categoría y la adjudicación de la plaza se realizará de acuerdo con los siguientes tipos de adjudicación:

**3) Adjudicación voluntaria:** se adjudicará la plaza al candidato/a que haya solicitado voluntariamente el puesto y esté mejor situado en las listas.

En esta adjudicación podrán seleccionarse plazas del territorio y jornada elegidos en la rebaremación, así como plazas situadas a más de 50 km del lugar de residencia habitual, aunque se haya optado por no resultar

adjudicatarias de dichas plazas mediante la adjudicación forzosa.

**4) Adjudicación forzosa:** en el supuesto de que no hubiera ningún candidato que hubiera solicitado alguno de los puestos ofertados o que alguno de ellos no hubiera podido ser adjudicado al solicitante por no reunir los requisitos exigidos, la plaza se adjudicará obligatoriamente a partir del momento en que se encuentre en situación más desfavorable desde que se encuentre disponible en las listas, respetando sus preferencias en cuanto a jornadas y territorios y la posibilidad de renunciar o no a jornadas parciales que se encuentren a más de 50 km. de su domicilio.

En ambos tipos de adjudicación se acreditará el cumplimiento del perfil lingüístico exigido para el puesto.

No se adjudicarán necesariamente contratos de relevo (si son a tiempo parcial) y plazas a tiempo parcial situadas a más de 50 km del lugar de residencia habitual, siempre que hayan hecho esta opción. Esta posibilidad de decidir si desean jornadas parciales a más de 50 km de su domicilio habitual podrá modificarse a lo largo del curso escolar.

En cuanto a los contratos de relevo, con carácter general, se ofertarán con 7 días naturales de antelación al inicio del contrato.

#### **Trámites a realizar por los candidatos:**

La primera vez que el candidato ingrese en Ordezkabide deberá validar su residencia habitual, decidir si renuncia o no a plazas a tiempo parcial a más de 50 km de su domicilio habitual y disponer de un teléfono móvil y un correo electrónico. Sin esta validación no podrá realizar ninguna solicitud.

La persona candidata podrá modificar su situación laboral en Ordezkabide de 9:30 a 13:00 horas:

##### - Si la persona candidata trabaja con un contrato en vigor:

Si el candidato tiene un contrato en vigor, pero sabe que su contrato finaliza ese mismo día y quiere participar en Ordezkabide, ya que al día siguiente estará disponible, podrá cambiar su situación laboral a disponible.

Por el contrario, si la persona candidata tiene un contrato en vigor pero tiene conocimiento de que su contrato finaliza ese mismo día y desea alegar una renuncia justificada o pasar a la situación de "no disponible" para no resultar adjudicataria de ningún puesto, podrá cambiar su situación laboral a una situación de renuncia injustificada, debiendo aportar la documentación correspondiente en el plazo de cinco días hábiles, o bien pasar a la situación de "no disponible".

##### - Si el candidato se encuentra en situación de disponible:

1. La persona candidata se encuentra en situación de disponible y podrá pasar a la situación de no disponible sin causa justificada.

2. Si la persona candidata está en condiciones de trabajar y desea alegar su renuncia justificada a no resultar adjudicataria de ninguna plaza, podrá modificar su situación laboral a una renuncia injustificada, debiendo presentar la documentación correspondiente en el plazo de cinco días hábiles.

En estos casos, y con carácter excepcional, si la causa de renuncia justificada se produce con posterioridad a las 13:00 horas y se adjudica una plaza al candidato/a, podrá renunciar a la misma, siempre que se justifique debidamente (que se ha producido con posterioridad a las 13:00 horas) y que el motivo esté comprendido entre la renuncia justificada establecida en el presente convenio.

- Renuncia justificada de la persona candidata en situación de laboral o no disponible:

En el caso de que la persona candidata se encuentre en situación laboral de renuncia justificada o "no disponible" y desee pasar a la situación de disponible, podrá modificar su situación laboral.

En los casos de renuncia justificada deberá aportar la documentación justificativa en el momento de comunicar a la Delegación la finalización del hecho que motivó la renuncia, acreditando la finalización del mismo.

#### Solicitud de plazas en Ordezkabidean

Las personas candidatas deberán realizar la solicitud telemática accediendo a la aplicación y presentando sus preferencias, con carácter general, entre las 13:30 y las 15:00 horas, y el centro garantizará que el personal que realice el comedor en esas dos horas consecutivas pueda realizar la solicitud siempre que finalice su contrato ese mismo día.

Asimismo, será responsabilidad de las personas candidatas, con carácter general, acceder diariamente a la aplicación para conocer la adjudicación de puestos que se publica a partir de las 15:30 horas.

#### **En caso de estar en más de una lista, especificidades:**

En la oferta se intercalarán plazas de diferentes categorías. No obstante, en cada adjudicación de Ordezkabidea el candidato sólo podrá resultar adjudicatario de una plaza.

En el supuesto de existir más de una relación de personal laboral:

La situación laboral en cada categoría de cocineros y limpiadores puede ser diferente para la adjudicación de vacantes.

Cuando una vacante deba cubrirse mediante un contrato de interinidad, se ofertará a través de la aplicación Ordezkabidea hasta su cobertura reglamentaria. En caso de tener en vigor un contrato de interinidad por sustitución, en caso de tener un contrato de duración determinada con la misma categoría laboral que la vacante ofertada u otra, podrá participar en el proceso de adjudicación de contratos de vacantes. Para la adjudicación, la aplicación tendrá en cuenta el orden de lista de candidatos de la categoría correspondiente y adjudicará la plaza según los tipos de adjudicación (voluntaria y obligatoria) indicados y descritos en el párrafo anterior.

Sustitución telefónica en situaciones excepcionales. Las sustituciones de teléfono sólo se ofertarán en casos excepcionales y urgentes, siempre y cuando se justifique debidamente que la sustitución se realiza después de las 13:00 horas del día laborable previo al inicio del contrato y la sustitución se considere obligatoria el mismo día y además se den las siguientes circunstancias:

- Cuando exista una sola persona de cocina y limpieza en el centro y no se prevea una sustitución superior a una semana.
  
- Cuando el número de trabajadores a sustituir sea superior a 2/3 del personal del centro.

### **B) Excepciones al funcionamiento general**

1.- Cuando un candidato o candidata haya realizado una sustitución y haya que sustituir al mismo trabajador o trabajadora en el mismo curso escolar antes de que transcurran 5 días lectivos, el candidato o candidata que haya permanecido en sustitución tendrá derecho a la sustitución siempre que se encuentre en situación de disponible, aunque otros candidatos o candidatas tengan mayor puntuación.

2.- En el caso de que una persona ocupe una sustitución a jornada completa y el titular de esa plaza vuelva con una jornada reducida, el sustituto podrá seguir ocupando dicha plaza de jornada reducida. A «sensu contrario», en el caso de que ocupe una sustitución de jornada reducida, y por cualquier motivo, la necesidad se convierte en un régimen de jornada completa, podrá ser cubierta por la persona que realizaba la sustitución parcial, aunque no tenga la mejor puntuación.

3.- La renuncia al puesto de trabajo adjudicado podrá realizarse con carácter forzoso hasta el 30 de septiembre. La adjudicación se realizará por orden de lista de candidatos y candidatas y por tipos de adjudicación de plaza (voluntaria y obligatoria).

El candidato al que se le haya adjudicado con carácter forzoso un puesto de trabajo podrá renunciar dos veces sin penalización.

Para ello, deberá rechazarlo a través de la opción "Rechazar sustitución" en el portal del aspirante. Este candidato estará disponible para próximas ofertas y el puesto excluido se ofertará al día siguiente.

Si mediante la opción descrita en el párrafo anterior no hubiera renunciado explícitamente a su puesto de trabajo, pasará a la situación de renuncia no justificada.

Asimismo, la tercera renuncia al puesto de trabajo adjudicado con carácter forzoso supondrá pasar a la situación de renuncia injustificada.

### **Vacante.**

Una vez solicitada en Ordezkabide, se adjudicará entre todos los solicitantes a quien tenga mejor puntuación.

Situaciones de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, excedencia por cuidado o suspensión transitoria por cuidado de hijos, el contrato entrará en vigor y la persona adjudicataria se incorporará al puesto de trabajo cuando finalice el hecho causante. Además, se les computará como tiempo de servicios prestados el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo que se les oferte.

En el caso de que una persona ocupe una sustitución a jornada completa y el titular de la plaza se reincorpore con una jornada reducida, el sustituto tendrá derecho a permanecer en dicha plaza con una jornada reducida. En caso contrario, si ocupa una sustitución de jornada reducida y, por cualquier motivo, necesita un régimen de jornada completa, la persona que realizaba la sustitución parcial tendrá derecho a ocupar la jornada completa, aunque no sea la mejor puntuación.



## **Renuncias justificadas. Causas y procedimiento.**

Se considerarán causas justificadas todas aquellas que den derecho a licencia contemplada en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de resultar adjudicatarios de un puesto de trabajo, deberán presentar documento justificativo de la renuncia. El tiempo de cobertura que se les ofrezca se les computará como tiempo de servicios prestados en los casos protegidos por parentalidad. A estos efectos, podrán optar al puesto en la adjudicación de puestos de comienzo de curso. Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, al no prestar servicios efectivos.

Además, se admitirán como causas de renuncia sin inclusión en el listado los siguientes supuestos:

f) Privación de libertad hasta que recaiga sentencia condenatoria.

g) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP. Esta renuncia justificada no baremará en las listas.

h) Estar realizando cualquier tipo de estudios o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia se aplicará durante todo el curso académico y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el caso de realización de las prácticas, las renunciaciones se aceptarán durante el periodo de duración de las mismas y se detallarán en el justificante que se presente al efecto.

i) Asimismo, será causa justificada de renuncia el hecho de estar prestando servicios mediante una contratación, con independencia del sujeto contratante. A estos efectos, para acreditar la efectividad y tipología de la prestación, se deberá acreditar la prestación mediante el certificado de alta en la seguridad social (inevitable) y/o del propio contrato de trabajo.

j) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada en el caso de tener que atender al hijo hasta los tres años de edad.

f) Encontrarse en alguno de los supuestos de declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

l) Estar dado de alta como autónomo en la Seguridad Social. Se deberá aportar certificado de autónomos y vida laboral.

m) Nombramiento en una Administración. Deberá acreditarse mediante certificado de alta en la Seguridad Social (inevitable) y/o del propio nombramiento.

n) Desde el sexto mes de gestación hasta el parto. Se deberá aportar un informe que acredite este hecho. Esta renuncia justificada no baremará en las listas.

o) Cuidado de familiares hasta el primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, o convivencia. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo.

p) La renuncia por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a se justificará sin límite alguno.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo.

En el caso de que la persona enferma sea cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, se deberá comunicar la finalización del mismo, es decir, el motivo de rechazo de la oferta de trabajo finalizará con el alta hospitalaria o médica.

Será incompatible con cualquier actividad remunerada. También deberá justificar esta situación a través de la vida laboral.

Podrán solicitar en cualquier momento su puesta en situación de disponible. Sólo se podrá solicitar dos veces por motivo y persona cada curso.

l) Causas derivadas de la condición de víctima de violencia de género. Este requisito deberá ser acreditado.

n) Trabajar en el extranjero para una ONG.

### **Procedimiento de justificación de las renunciaciones**

La persona que alegue alguna de las causas de renuncia justificada deberá presentar la documentación justificativa correspondiente en el plazo de 5 días laborables. Si en esos cinco días laborables la persona candidata no ha presentado la documentación que acredite el motivo de la renuncia, perderá el derecho a participar en la sustitución para ese curso.

Asimismo, deberá avisar a la dirección del centro o centros asignados para que al día siguiente vuelvan a ofertar plaza en Ordezkaidean.

#### **Motivos de exclusión:**

d) Aspirantes que no figuren el primer día de asistencia al centro una vez aprobada la convocatoria

- e) Candidatos con contrato en vigor que renuncian al contrato. No obstante, podrán renunciar justificadamente a las modificaciones del contrato que supongan una reducción de jornada.
- f) No alegar y acreditar las causas de renuncia más de dos veces en el curso, en los plazos y condiciones establecidos en el convenio colectivo.

### **Motivos de exclusión definitiva de candidatos/as de la lista**

Serán causas de exclusión de la lista:

- 1.- Haber sido sancionado, mediante expediente disciplinario, por falta laboral muy grave en cualquier Administración Pública, siempre que no haya sido objeto de impugnación.
- 2.- Haber sido condenada mediante sentencia firme a pena de prisión por delitos contra la libertad e indemnidad sexual.
- 3.- Falta de capacidad.

### **Compensación por disponibilidad y movilidad laboral sustitutoria.**

El Departamento de Educación, teniendo en cuenta el compromiso de cubrir todas las sustituciones, priorizará la disponibilidad del personal sustituto que a lo largo del curso escolar cumpla las siguientes condiciones:

- Haber trabajado en la modalidad de trabajo de interinidad por sustitución.
- Participación habitual en las adjudicaciones de sustitución. Se entenderá que no se cumple este requisito cuando en el plazo de 30 días hábiles no haya participado en Ordezkabide sin causa justificada durante el funcionamiento de Ordezkabidea. Tendrán la consideración de situaciones justificadas las relacionadas con la paternidad, las discapacidades, el cuidado de familiares, etc.
- No haber renunciado a una adjudicación, voluntaria o forzosa, siempre que no se haya fundamentado en motivos de renuncia justificada.

El personal que reúna estos requisitos percibirá una compensación económica de acuerdo al siguiente baremo:

De 165 a 192 días trabajados: 6 días  
De 193 a 220 días trabajados: 7 días  
De 221 a 248 días trabajados: 8 días  
De 249 a 275 días trabajados: 9 días  
De 276 a 300 días trabajados: 10 días

La cuantía diaria se calculará tomando como referencia el salario bruto mensual y computándose proporcionalmente en función del tiempo trabajado y de la modalidad de jornada. A estos efectos no se computarán los períodos trabajados que hayan sido objeto de indemnización.

Esta compensación no supondrá alta en la Seguridad Social ni computará en las listas de candidatos y candidatas. No devengarán vacaciones ni pagos correspondientes a la paga extraordinaria.

El personal con contrato temporal que, por sustitución o circunstancias de la producción, haya prestado 165 o más días de servicios durante el curso, obtendrá un punto adicional en el proceso de rebaremación de las listas de candidatos y candidatas.

Se otorgará un punto adicional por día en los centros de Rioja Alavesa y Carranza que sean de difícil sustitución.

### **Protocolo de actuación para determinar la incapacidad del personal laboral temporal para seguir desempeñando sus funciones ordinarias**

1.- De acuerdo con el artículo 52 a) del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre las causas de extinción objetiva del contrato se encuentra la falta de capacidad, anterior o posterior a la incorporación, necesaria para el desempeño de los requisitos del puesto de trabajo.

De acuerdo con dicha Ley, en el caso del personal laboral temporal, debe establecerse el presente protocolo de actuación, debiendo necesariamente instruirse el correspondiente expediente y, en su caso, el informe del órgano de representación del personal, en los términos señalados.

6. – Si la Dirección del centro considera que una persona no cumple con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones ordinarias, lo comunicará a la Delegación Territorial correspondiente. El Delegado o Delegada Territorial ordenará la realización de las actuaciones previas necesarias, entre las que se podrá incluir el informe del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación y/o el informe de la Inspección de Educación, según proceda. Asimismo, el Director de Gestión de Personal podrá ordenar la realización de las actuaciones previas que considere oportunas.

Tras las actuaciones previas, si se considera que no tiene capacidad para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, el expediente se elevará al Director de Gestión de Personal, que iniciará un procedimiento mediante resolución. En dicha resolución se nombrará un miembro de la Inspección de Educación para su instrucción, con indicación expresa de sus efectos. La resolución será notificada a los órganos de representación del personal.

En ningún caso podrá fundamentarse el expediente en hechos que puedan ser constitutivos de falta disciplinaria.

7. – Iniciado el procedimiento, si las circunstancias lo aconsejaren, la persona instructora podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que considere oportunas para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Las medidas provisionales adecuadas, que durarán hasta la finalización del procedimiento, se adoptarán mediante resolución motivada del Director de Gestión de Personal y se notificarán a la persona afectada.

8. – El instructor realizará las actuaciones necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales se resolverá el procedimiento y recabará los informes que considere necesarios, entre los que se incluirá, si lo estima oportuno, el reconocimiento médico de la persona afectada. Dicho reconocimiento deberá tramitarse a través del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación correspondiente.

Una vez realizadas las actuaciones anteriormente descritas, el instructor o instructora elaborará el informe que trasladará a la persona afectada. Se le concederá un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones y solicitar la práctica de las pruebas que estime oportunas.

9. – Concluida la instrucción, el instructor formulará propuesta de resolución. Dicha propuesta incluirá el resultado de las pruebas que deban practicarse y el rechazo de las propuestas que sean manifiestamente improcedentes o innecesarias. La propuesta de resolución se comunicará a los órganos de representación del personal para que en el plazo de diez días hábiles puedan presentar alegaciones.

Una vez realizado este trámite, se dará a conocer a la persona afectada el expediente completo, incluyendo la propuesta de resolución, para que en el plazo de diez días hábiles pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

Realizados los trámites anteriores, se dará traslado del expediente completo al Director de Gestión de Personal para que dicte la resolución que ponga fin al procedimiento. No obstante, si se estima necesario para salvaguardar las garantías del procedimiento, el Director de Gestión de Personal podrá ordenar al instructor la práctica de las diligencias complementarias que considere oportunas, tras las cuales dictará resolución.

Si el procedimiento acreditase la falta de competencia manifiesta para seguir desempeñando funciones ordinarias, dicha resolución extinguirá el contrato en vigor y excluirá a la persona afectada de la lista definitiva con carácter definitivo. En otro caso, la resolución acordará el sobreseimiento o archivo de las actuaciones practicadas. En todo caso, la resolución deberá indicar expresamente las medidas provisionales adoptadas. Asimismo, se

notificará la resolución a los órganos de representación del personal.

Transcurridos más de seis meses desde que se dictó la resolución que ponga fin al procedimiento sin que se haya dictado y notificado la resolución, se producirá la caducidad del mismo, sin perjuicio de las causas de suspensión del plazo máximo para resolver previstas en la legislación vigente reguladora del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. A estos efectos, el Director de Gestión de Personal dictará resolución declarando la caducidad del procedimiento y ordenando el archivo de las actuaciones.

10. – La incompetencia y consiguiente exclusión podrá ser objeto de revisión si el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la Inspección de Educación, según los casos, así lo propone y, a la vista de los mismos, se dispone expresamente en la Resolución del Director de Gestión de Personal. En este caso, de acuerdo con lo especificado en dichos informes, se hará constar las circunstancias o causas que han motivado dicha revisión, su vigencia y las circunstancias de seguimiento o análisis que pueden dar lugar a su reincorporación a la lista.