

Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

4406

EBAZPENA, 2009ko ekainaren 25ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Ekimeneko Ikastetxeen 2008. eta 2009. urteetako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena (8602645 hitzarmen-kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariak zuzendaritza honetan 2009ko ekainaren 2an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa, eta dokumentazio hori zuzendu eta berriz aurkeztu zuten 2009ko ekainaren 17an.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, 1995-03-29ko BOEn argitaratua) aurreikusten duen eskumena lan-agintaritzari dagokio, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f) artikulua (2005-10-27ko EHAA) xedatutakoaren arabera, eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak (1981-04-02ko EHAA) eta Hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak (1981-06-06ko BOE) xedatutakoaren ildotik.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89., eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz, hauxe

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko ekainaren 25a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

4406

RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2009, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la CAPV, para los años 2008-2009 (código de convenio n.º 8602645).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 2 de junio de 2009 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, la cual fue corregida con otra presentada con posterioridad el día 17 de junio de 2009, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 17.f) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (BOPV de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

Vitoria-Gasteiz, a 25 de junio de 2009.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
GIZARTE EKIMENEZKO
IKASTETXEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA
2008-2009.

I. TITULUA - XEDAPEN OROKORRAK.

I. KAPITULUA
EREMUAK

1. artikulua.– Lurralde-eremua.

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

2. artikulua.– Eremu funtzionala.

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

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

Musika Eskolek hitzarmen honen eranskin bat negoziatu ahal izango dute, eta bertan, batetik, euren espezifikotasunak jasoko dira, eta, bestetik, soldata-eta asteko eta urteko lanaldiak. Hitzarmen honek indarrean dirauela, aipatu eranskinaren gainean akordioak lortu ezker, jaso egingo da. Adostasun batera heltzen ez den bitartean, 2005eko azaroaren 10ean itundutako baldintzak mantenduko dira (2006ko urtarrilaren 23ko EHAA) soldata-talei dagokienez ezik, zeintzuk Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimeneko ikastetxeen soldata-eta eguneratzen diren neurrian eguneratuko baitira.

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

3. artikulua.– Langile-eremua.

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

Martxoaren 10eko 8/80 Legearen (Langileen Estatutua) 2.1. artikuluan aipatutako langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administratzaile eta horien baliokideak direnak ere hitzarmen honetatik kanpo uzten dira.

4. artikulua.– Iraupena.

Alderdiek hitzarmena izenpetzen duten eguna edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den eguna edozein izanda ere, Hitzarmena 2008ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2009ko abendu-

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE
ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO
2008-2009

TÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I
ÁMBITOS

Artículo 1.– Ámbito territorial.

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

Artículo 2.– Ámbito funcional.

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

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

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo. Mientras no se llegue a un acuerdo se mantendrían las condiciones pactadas el 10 de noviembre de 2005 y publicadas en el BOPV el 23 de enero de 2006, salvo en lo que respecta a las tablas salariales que se actualizarán en la medida que lo hagan las correspondientes a las Enseñanzas Especializadas en el convenio para los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

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

Artículo 3.– Ámbito Personal.

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

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la ley 8/80 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y quienes desempeñen labores de director gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4.– Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2008 abarcando su período de duración hasta

aren 31 arteko iraupena edukiko du; aldi hori, hala ere, espresuki, behin-behingo eta halabeharrez luzatuko da, 2010eko hitzarmena indarrean jarri arte.

Hitzarmen honek 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera edukiko ditu ekonomia-ondorioak.

II. KAPITULUA HITZARMENA SALATZEA, BERRIKUSTEA ETA LUZATZEA

5. artikulua.– Luzapena.

Hitzarmena urtero luzatuko da 2009ko abenduaren 31tik aurrera, ordezkotza duten alderdietako edozeinek hitzarmenaren indarraldia edo luzapena bukatu baino gutxienez bi hilabete lehenago hitzarmena berariaz salatzen ez badu.

6. artikulua.– Hitzarmena salatzea.

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

III. KAPITULUA DIZIPLINA ETA LANAREN ANTOLAKUNTZA

7. artikulua.– Lana antolatzea.

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

IV. KAPITULUA HITZARMENA INTERPRETATZEKO BATZORDE MISTOA

8. artikulua.– Eraketa.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzeko, bitartekotza egiteko eta arbitraje eta segimendu-lanak egiteko batzorde misto bat eratuko da. Beraren erabakiak lotesleak izango dira; bilera guztien akta jaso beharko da, landutako gaiak artxiboan sartu eta erregistroan erasota utzi beharko dira.

9. artikulua.– Kideak.

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

el 31 de diciembre de 2009, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2010.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2008.

CAPITULO II DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.– Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2009 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.– Denuncia.

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

CAPÍTULO III DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización del trabajo.

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

CAPÍTULO IV COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

Artículo 8.– Constitución.

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

Artículo 9.– Integrantes.

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

10. artikulua.– Egitekoak.

Batzordeak eginkizun hauek edukiko ditu:

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

11. artikulua.– Funtzionamendua.

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

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

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

3.– Erabakiak baliodunak izateko, alderdi bakoitzeko gutxienez bina kide biltzean emango da eratzat Batzordea, betiere horiek alderdi bakoitzeko botoen % 50 gutxienez ordezkatzen badute.

4.– Erabakiak boto kualifikatuz eta erakundeen ordezkaritza ofizialaren arabera hartuko dira, erabakiak hartzeko % 50ek onartu behar duela, bai enpresariengandik aldetik eta bai langileen ordezkariengandik.

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

6.– Erabakien berri emateaz idazkaria arduratuko da.

II. TITULUA

LANGILEAK

I. KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA

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

* 1. taldea: Irakasleak.

* 2. taldea: Irakasle ez diren langileak.

* 3. taldea: Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak.

1. taldea: irakasleak.

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

1.1.1.– Irakaslea.

1.2.– DBHko 1. zikloa.

1.2.1. Irakaslea.

Artículo 10.– Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

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

Artículo 11.– Funcionamiento

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO II

DEL PERSONAL

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

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

* Grupo 1: Personal docente

* Grupo 2: Personal no docente

* Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo

Grupo 1: Personal docente.

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

1.1.1.– Profesor/a.

1.2.– 1.º Ciclo de ESO

1.2.1. Profesor/a.

- 1.3.– DBHko 2. zikloa eta Batxilergoa.
- 1.3.1.– Irakaslea.
- 1.4.– Erdi mailako eta goi mailako prestakuntza-zikloak eta gizarte-garantiako moduluak, hasierako lanbide prestakuntzako programak, lanbide-hastapenerako ikastetxeak eta zereginen ikaskuntzarako gelak:
- 1.4.1.– Irakasle titularra.
- 1.4.2.– Irakasle laguntzailea edo agregatua.
- 1.4.3.– Irakasle espezialista.
- 1.5.– Hezkuntza berezia.
- 1.5.1.– Irakasle titularra.
- 1.6.– Helduen hezkuntza iraunkorra:
- 1.6.1.– Irakasle titularra.
- 1.6.2.– Irakasle laguntzailea edo agregatua.
- 1.7.– Beste langile batzuk:
- 1.7.1.– Hezkuntzako orientatzailea.
- 1.7.2.– Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jarduerarako irakaslea.
- 1.7.3.– Instruktoea.
- 1.7.4.– Monitorea.
- 1.7.5.– Hezitzailea.
- 1.8.– Kategoria funtzional-temporalak:
- 1.8.1.– Zuzendaria.
- 1.8.2.– Zuzendariordea.
- 1.8.3.– Ikasketa-burua.
- 1.8.4.– Saileko burua, mintegiko burua, ziklo edo arloko koordinatzailea.
- Irakasleen aldi baterako jarduketako kategoriak, lanaldiak eta berariazko lansari-osagarriak, egiteko horrek irauten duen artean mantenduko dira.
2. taldea: irakasle ez diren langileak.
- 2.1.– Irakasle ez diren tituludunak:
- 2.1.1.– Goi mailako tituludunak.
- 2.1.2.– Erdi mailako tituludunak.
- 2.1.3.– Hezkuntza-laguntzako espezialistak.
- 2.2.– Administrazio langileak:
- 2.2.1.– Gerentea.
- 2.2.2.– Administrazio edo idazkaritzako burua.
- 2.2.3.– Negoziatuko burua.
- 2.2.4.– Ofizial administratiboa, kontularia, merkatari-tza-agentea.
- 2.2.5.– Administrazio laguntzailea. Harreragilea. Telefonozaina.
- 2.3.– Langile laguntzaileak:
- 2.3.1.– Ikasle-begiralea.
- 2.4.– Zerbitzu Orokorretako langileak:

- 1.3.– 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato
- 1.3.1.– Profesor/a.
- 1.4.– Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, P.C.P.I./C.I.P. y Aulas de Aprendizaje de Tareas:
- 1.4.1.– Profesor/a titular.
- 1.4.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.4.3.– Profesor/a especialista.
- 1.5.– Educación Especial:
- 1.5.1.– Profesor/a titular.
- 1.6.– Educación Permanente de Adultos:
- 1.6.1.– Profesor/a titular.
- 1.6.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.7.– Otro Personal:
- 1.7.1.– Orientador educativo.
- 1.7.2.– Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.
- 1.7.3.– Instructor/a.
- 1.7.4.– Monitor/a.
- 1.7.5.– Educador/a.
- 1.8.– Categorías funcionales-temporales:
- 1.8.1.– Director/a.
- 1.8.2.– Subdirector/a.
- 1.8.3.– Jefe/a de estudios.
- 1.8.4.– Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.
- Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.
- Grupo 2: Personal no docente.
- 2.1.– Titulados no docentes:
- 2.1.1.– Titulados Superiores
- 2.1.2.– Titulados Medios.
- 2.1.3.– Especialistas de Apoyo Educativo.
- 2.2.– Personal de administración:
- 2.2.1.– Gerente.
- 2.2.2.– Jefe/a de administración o de secretaría.
- 2.2.3.– Jefe de Negociado.
- 2.2.4.– Oficial Administrativo, Contable, Agente Comercial.
- 2.2.5.– Auxiliar Administrativo. Recepcionista. Telefonista.
- 2.3.– Personal auxiliar:
- 2.3.1.– Cuidador/a de alumnos.
- 2.4.– Personal de servicios generales:

- 2.4.1.– Atalzaina.
- 2.4.2.– Atezaina.
- 2.4.3.– Zaintzailea, gauzaina.
- 2.4.4.– Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizio-
etako langilea.
- 2.4.5.– Lehen mailako ofiziala, lehen mailako ofizial
gidaria.
- 2.4.6.– Gobernatzaila.
- 2.4.7.– Garbiketa-, josteta-, ikuzketa-, lisaketa eta
jantokiko langilea.
- 2.4.8.– Sukaldeko arduraduna.
- 2.4.9.– Sukaldaria
- 2.4.10.– Sukaldeko laguntzailea.
- 2.4.11.– Bigarren mailako ofiziala, bigarren mailako
gidaria.
- 2.4.12.– Langile ez kualifikatua.

Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoak hitzarmen honetan jasotzen ez diren kategoria guztiak homologatuko ditu.

3. taldea: Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak:

- 3.1.– Irakaslea.
- 3.2.– Goi mailako teknikaria.
- 3.3.– Laguntzailea.

Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoak hitzarmen honetan jasotzen ez diren kategoria guztiak homologatuko ditu.

13. artikulua.– Lanpostuak betetzea.

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

14. artikulua.– Kategoriak definitzea.

Kategorien definizioak hitzarmen honen II. eranskinean daude jasota.

II. KAPITULUA LANGILEAK KONTRATATZEA

15. artikulua.– Kontratu motak.

Ikastetxeetan hutsik dauden lanpostuak betetzeko, kontratu mugagabeak egingo dira, legeak agintzen dituen kasuetan salbu. Iraupen jakineko kontratuak kasu hauetan egin daitezke:

a) Lan nahiz zerbitzu jakinetarako. Kontratu-mota hori ezingo da inoiz egin enpresako jarduera iraunkorreko lanetarako.

- 2.4.1.– Conserje.
- 2.4.2.– Portero/a.
- 2.4.3.– Guarda, Sereno.
- 2.4.4.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y
oficios varios.
- 2.4.5.– Oficial de 1.^a, Conductor de 1.^a Especial.
- 2.4.6.– Gobernante/a.
- 2.4.7.– Empleado/a de servicio de limpieza, costura,
lavado, plancha y servicio de comedor.
- 2.4.8.– Jefe de Cocina.
- 2.4.9.– Cocinero/a.
- 2.4.10.– Ayudante de cocina.
- 2.4.11.– Oficial de 2.^a, Conductor de 2.^a.
- 2.4.12.– Personal no cualificado

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

Grupo 3: Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

- 3.1.– Maestro/a.
- 3.2.– Técnico superior.
- 3.3.– Asistente.

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

Artículo 13.– Provisión de plazas.

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

Artículo 14.– Definición de categorías.

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

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 15.– Clases de contratos.

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

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

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

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

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

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

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

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

16. artikulua.– Legezko betekizunak.

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

17. artikulua.– Kontratu finkoa izatera pasatzea.

Lan-pilaketagatiko kontratua zein lan edo zerbitzu jakinerakoa duten langileak finkoak izatera pasatuko dira automatikoki, baldin eta ikasturte osoa igaro ondoren lanean jarraitzen badute, lana behin-behineko izakerakoa bada ezik.

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

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

19. artikulua.– Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko laguntzaileak kontratatzea.

Kategoría honetarako kontratuak hitzarmen honen eremuko ikastetxe batean 2006-2007 ikasturtera arte laguntzaile gisa lan egin duten langileei soilik egin ahal izango zaizkie.

Ikastetxeek teknikari-kategorian aritzeko beharrezko titulua lortzea erraztuko die laguntzaile kontratuei. Enpresaburuen elkarteek beharrezko titulua lortzeko ikastaroak sustatuko dituzte. Laguntzaileak beharrezko

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

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

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

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

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

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

Artículo 16.– Requisitos legales.

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

Artículo 17.– Paso a contrato fijo.

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

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

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

Artículo 19.– Contratación de asistentes en educación infantil primer ciclo.

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

Los centros facilitarán a los asistentes contratados la obtención del título que les habilite para la categoría de técnico. Las organizaciones patronales promoverá la realización de cursos para la obtención de la titulación

titulua lortzen duenean teknikari-kategoria izango du automatikoki.

III. KAPITULUA
PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA
LANPOSTUA UZTEA

20. artikulua.– Langileak hartzea.

Hitzarmen honek hartzen dituen langileak langilearen eta ikastetxearen titularraren arteko aukerako kontratazioz hartuko dira.

21. artikulua.– Probaldia.

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

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

c) Probaldia bukatu, langilea ikastetxeko plantillako bilakatuko da; aldi hori ondorio guztietarako hartuko da kontuan.

d) Aurretik lan berberak egiteko egindako kontratuak direla-eta, ikastetxean eginkizun horietan egindako lan-denbora probaldirako baliagarri izango zaie kontratatutako langileei.

e) Ezin izango da probaldirik ezarri baldin eta a) idatz-zatian ezarritako probaldiraren gehienezko iraupena baino denbora gehiagoz langileak ikastetxe horretarako kontratuko eginkizun berberak egin baditu kontratua egin aurretik. Probaldirako ezarritako gehienezko iraupena baino denbora gutxiagoz aritu bada eginkizun horiek egiten, gehienezko iraupena lortu arteko iraupeneko probaldia ezarri ahal izango da.

22. artikulua.– Kontratu finkoetarako egunak zenbatzea.

Kontratu finkoa egin ez zaien langileei, langile finko bilakatzen badira, hogei egun baliadun baino gutxiagoko etenarekin edo ikasturte amaieraren eta hurrengo ikasturtearen arteko etenaldia izan duten jarraipenik gabeko kontratuak direla-eta aurretik egindako lanegunak antzintasunerako eta probaldirako baliagarriak izango zaizkie.

correspondiente. Cuando el asistente obtenga la titulación requerida pasará a ostentar automáticamente la categoría de técnico.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL
PERSONAL

Artículo 20.– Ingreso del personal.

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

Artículo 21.– Período de prueba.

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

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

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

d) A todo el personal contratado se le computará como válido para el período de prueba en el centro el tiempo trabajado en el mismo en contratos anteriores para las mismas funciones.

e) No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya prestado servicios con anterioridad para el centro desarrollando las mismas funciones para las que se le contrata durante un período de tiempo superior a la duración máxima del período de prueba establecido en el apartado a) anterior. Si la prestación de servicios en las mismas funciones lo ha sido por un período de tiempo inferior a la duración máxima establecida para el período de prueba, podrá fijarse éste por el tiempo que falte para alcanzar tal duración máxima.

Artículo 22.– Cómputo de días para contratos fijos.

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

23. artikulua.– Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta mailaz igotzeak.

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

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

1.– Irakasleen lanpostu hutsak.

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

Ikastetxearen titularraren iritziz, aurretik aipatutako baldintzak betetzen dituenik ez badago, aldiari indarrean dauden legeen arabera beteko dira lanpostu hutsak.

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

Elebiduna izateari ere lehentasuna eman dakioko hutsik dauden lanpostuak betetzerakoan, euskalduntze-planeari hala adierazita daukaten ikastetxeetan.

Haur Hezkuntzako 2. zikloko eta Lehen Hezkuntzako irakasle finkoak lehentasunezko eskubidea izango du maila horietan hutsik gera daitezkeen lanpostuak betetzeko, baldin eta eskatutako kalifikazioa eta toki horretan gutxienez bost urteko antzintasuna baditu, eta beti ere lan-kontratuan zer kontratu mota den zehazten ez bada.

2.– Administrazioako langileen lanpostu hutsak.

Administrazioako langileen taldean hutsik gerta daitezkeen lanpostuak ondorengo irizpideei jarraiki beteko dira:

a) Hutsik dauden administratzaile, zuzkitzaile eta bulego-buruaren lanpostuak, administrazioko zein idazkaritzako buruenak eta telefonozainaren lanpostua, titularrak izendapen askez izendatuko ditu.

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

c) Ikastetxe batean bi urtetik gora lanean aritutako izangaiek besterik gabe beteko dute laguntzailearen lanpostua.

3.– Zerbitzu orokorretako lanpostu hutsak.

Artículo 23.– Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

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

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

1.– Vacante del personal docente.

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

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

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

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

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

2.– Vacantes entre el personal administrativo.

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

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

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

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

3.– Vacantes entre el personal de servicios generales.

Langile horien artean gertatutako lanpostu hutsak, idatz-zati bereko hurrengo beheragoko mailako langileek beteko dituzte, beti ere bete beharreko lanpostuan jarduteko gaitasuna eta egokitasuna edukiz gero.

4.- Kontratazio berriak edota lanpostu hutsak egoitea.

Jende berria kontratatu behar izanez gero edota lanpostu hutsak gertatuz gero, eta lanpostu horiek plantillako langile finkoek betetzea ezinezkoa bada, aldi baterako zein lanaldi partzialeko edo antzeko kontratua duten langileek eta behin-behineko gisa kontrataturik daudenek edukiko dute lehentasuna, betiere ikastetxearen titularraren iritzi egokiak badira eta probaldiko epea bete badute.

24. artikulua.– Lanpostua borondatez uztea.

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

– Irakasleak eta irakasle ez diren langile tituludunak: hilabete bat.

– Gainerako langileek: 15 egun.

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

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

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

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

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

4.-Nueva contratación o producción de vacantes.

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

Artículo 24.– Ceses voluntarios de personal.

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

– Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

– Resto del personal: 15 días.

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

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

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

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

III. TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, GAISOTASUNAK,
BAIMENAK, EGUNERATZE-, HOBEKUNTZA-
ETA BIRZIKLATZE-IKASTAROAK ETA
ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA
LANALDIA**25. artikulua.**– Lan-egutegia.

Ikasturtea hasi baino lehen eta alde zuzenetik ikastetxe-ko langileen ordezkarietara iritzia eskaturik, lan-egutegia erabaki eta idatziz emango da, lan-jaiak, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Sailaren arretzak eta langileen interesak kontutan hartuta. Lan Sailak izendaturiko lan-jaiak aldatu egiten badira, aldaketa hori ofizialtzen denetik aurrera moldatuko da erabakitako lan-egutegia.

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

Ikastetxearen titularraren eta langileen ordezkarien arteko erabaki-bidez, egutegia prestatzerakoan, zuzendari dagokion ordutegia urtean barrena banatzeko programa egin daiteke irakasleekin, beti ere, 32. artikuluko bigarren lerroaldean ezarritakoa betetzen bada. Ordu horiek ez dira aparteko ordutzat hartuko.

26. artikulua.– Urteko lanaldia.

Hitzarmen honetan finkaturiko lanaldietara dagokien urteko ordu-kopurua, ondoren zehaztuko da maila bakoitzarentzat:

1) Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko, DBHoko eta IEetako itunduriko eta itundu gabeko ikastetxeetako irakasleentzat 1.252 ordukoa izango da. Horietatik osagarriak izango dira hitzarmen honen 28. artikuluan maila bakoitzarentzat jartzen denaren asteko proportzioetik ateratzen direnak.

2) Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru nahiz saileko buru mailakoak diren irakasleek, urteko, kide direneko irakaskuntza motari dagokionak baino 210 ordu gehiago edukiko dituzte.

3) Irakaskuntza espezializatuetako irakasleentzako eta helduen hezkuntza iraunkorreko irakasleentzat, 1.300 ordu.

4) Irakasle ez diren tituludunentzat, urteko 1.390 ordu.

TÍTULO III

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

CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO**Artículo 25.**– Calendario laboral.

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

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

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

Artículo 26.– Jornada anual.

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

1) Para el personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el art. 28 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.

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

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

4) Titulados no docentes, 1.390 horas anuales

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

6) Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak: irakasleak 1.352 ordu; goi-mailako teknikariak: 1.620 ordu; laguntzaileak: 1.620 ordu.

2008an benetan egindako lanaldia hemen ezarritakoa baina handiagoa bada gehiegizko lanaldi hori konpentsatu egin beharko da, betiere kasu bakoitzean ikastetxearen eta eragindako langilearen artean adostutakoaren arabera.

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

27. artikulua.– Eskola-orduen eta osagarritzko orduen definizioa.

Irakasleen ordutegiak eskola-orduak eta osagarritzko orduek bereiziko ditu.

Eskola-ordutzat eskola hartuko da, hau da, 60 minututik gora gabeko aldia. Aldi horretan irakasleak azalpenak eman, taldeko tutoretza eta ahozko zein idatzizko probak egingo ditu eta, azalpenen osagarri, bere ikasleen ikastaldiak zainduko ditu.

DBHn, DBHOn, Haur Hezkuntzako 2. zikloan eta Lehen Hezkuntzan, Zuzendaritzak programatutako eta Hezkuntza Administrazioak baimendutako 50-60 minutuko saioak irakastordutzat hartzen dira.

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

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

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

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

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

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

Si la jornada efectivamente realizada en el año 2008 ha sido superior a la establecida en este apartado, deberá compensarse el exceso de jornada en la forma en que en cada caso se acuerde entre el centro y el trabajador afectado.

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

Artículo 27.– Definición de horas lectivas y horas complementarias.

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

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

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

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

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

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

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

28. artikulua.– Asteko lanaldia.

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

Bigarren Hezkuntzako irakasleentzat, asteko lanaldia hogeita hamabi ordukoa izango da; horietatik hogeita bi eskola-ordu izango dira eta gainerakoak osagarrikoak; astelehenetik ostiralera egingo dira. Hogeita hiru eskola-orduko lanaldia lanaldi osotzat joko da.

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

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

Irakaskuntza espezializatuen asteko lanaldia: irakaskuntza espezializatuetakoa eta Helduen Hezkuntza Iraunkorreko irakasleen lanaldia asteko hogeita hamabi ordukoa izango da; horietatik hogeita sei, eskola-ordu izango dira eta sei, osagarrikoak.

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

2.– Irakasle ez diren langileak.

2.1.– Irakasle ez diren goi-mailako zein erdi-mailako tituludunak: asteko 34 ordu, astelehenetik ostiralera.

2.2.– Irakasle ez diren hezkuntza-laguntzako espezialista tituludunak: asteko 35 ordu, astelehenetik ostiralera.

2.3.– Irakasle ez diren beste tituludunak: 35 ordu asteko, astelehenetik ostiralera.

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

3.– Haur Hezkuntzako Lehen Zikloko langileak:

Urteko lanaldiaren banaketa irregularren emaitza izango da asteko lanaldia, irakasleentzako asteko 32 orduko lanaldia finkatzen da, 38 ordukoa goi mailako teknikarientzako eta 39 ordukoa laguntzaileentzako. Bete beharreko eginkizun guztiak (koordinazioa, gurasoei arreta ematea, prestakuntza,...) aipatu asteko lanaldian sartzen dira.

Artículo 28.– Jornada semanal.

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

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

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

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

Jornada semanal de Enseñanzas Especializadas: la jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, será de treinta y dos horas semanales, de las que veintiséis serán lectivas y seis complementarias.

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

2.– Personal no docente.-

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

2.2.– Titulados no docentes Especialistas de apoyo educativo: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

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

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

3.– Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los Técnicos Superiores y 39 horas para los Asistentes. Todas las funciones a desarrollar (coordinación, atención a padres, formación, ...) entran dentro de la jornada semanal indicada.

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

Hezkuntzako itunpeko sarearen finantzaketaren inguruan Jaurlaritzaren Kontseiluak 2009ko otsailaren 3an egindako bilkuran DBH eta Batxilergorako hasierako ratioak ezarri ziren. Ikastetxeek aipatu erabakian ezarritako ratio berrien arabera finantziarioa izaten duten unean, artikuluko honetan araututako asteko lanaldiak aldatu egingo dira. Alde horretatik adierazten da Jaurlaritzaren Kontseiluko aipatu erabakian agertzen diren hasierako ratioak 19 eskola-orduko asteko lanaldien gainean kalkulatu direla DBH eta Batxilergorako, aholkularien, orientatzaileen, zuzendaritza-taldearen eta tutoretza-lanak egiten dituztenen behin betiko dedikazioa erabaki gabe geratu delarik. Aipatu erabakian Haur Hezkuntzarako eta Lanbide Heziketarako ratioak finkatzen ez diren arren, hezkuntza-maila horietako finantziarioa gehitzen bada ratio berrien bidez, horietako ere asteko lanaldiak aldatu ahal izango dira.

29. artikulua.– Beste kategoria funtzional batzuetako asteko lanaldia.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru zein saileko buru mailetakoa diren irakasleek, kide diren irakaskuntza motari dagokion lanaldia baino bost ordu gehiago edukiko dituzte astero, ordu horietan, ikastetxean bertan, nor bere eginkizunetan jardungo duela. Zuzendari, zuzendari-orde, ikasketa-buru eta saileko buru izatea borondatezkoa izango langilearentzat.

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

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

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

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

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

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

En el acuerdo del Consejo de Gobierno en relación a la financiación de la red concertada de Educación de fecha 3 de febrero 2009 se fijan unos ratios iniciales para los niveles educativos de ESO y Bachillerato. En el momento en que los centros reciban la financiación de acuerdo con los nuevos ratios fijados en el acuerdo citado, se modificarán las jornadas semanales reguladas en este mismo artículo. A tal efecto y a título orientativo se indica que los ratios iniciales que figuran en el citado acuerdo del Consejo de Gobierno se han calculado sobre una jornada de 19 horas lectivas semanales para los niveles de ESO y Bachillerato, quedando pendientes de acordar las dedicaciones definitivas correspondientes a la figura de consultor o consultora, orientador u orientadora, equipo directivo y función tutorial. Aunque en el acuerdo citado no se fijan ratios para Educación Infantil y Formación Profesional, si se incrementara la financiación a través de nuevos ratios para dichos niveles educativos podrán modificarse también para ellos las jornadas semanales.

Artículo 29.– Jornada semanal de otras categorías funcionales.

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

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

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

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

Artículo 30.– Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

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

31. artikulua.– Zentroan bizi direnentzako lanaldia.

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

32. artikulua.– Aparteko orduak.

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

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

Aparteko ordu beste atsedeen-ordu emango dira.

33. artikulua.– Gaueko lana.

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

34. artikulua.– Jantokiko zaintza.

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

II. KAPITULUA OPORRAK

35. artikulua.– Oporrak.

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

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

Irakasle guztientzat, oporraldiei jarraipen emanez, 15 atsedeen-egun izatea.

Irakasleen % 50entzat, oporraldiei jarraipen emanez, hilabeteko atsedena egitea.

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

Artículo 31.– Jornada para residentes en el centro.

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

Artículo 32.– Horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 33.– Trabajo nocturno.

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

Artículo 34.– Vigilancia de comedor.

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

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 35.– Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

36. artikulua.– Gabonak eta Aste Santua.

Gabonetan eta Aste Santuan, irakasleek eskubidea izango dute ikasleentzako finkatzen den eskola-egutegi-ko oporraldia hartzeko.

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

3. taldeko langileek hamar eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, Gabonetan, Aste santuan eta udan banatuko direnak.

37. artikulua.– Lanaldi etengabea eskolako oporraldietan.

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

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

38. artikulua.– Lanaldi etengabea barnetegietan.

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

39. artikulua.– Lana uzten duten langileen oporrak.

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

40. artikulua.– Irakasleentzako lanaldia uztailean eta abuztuan.

Uztailean eta abuztuan, Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko eta DBHoko ikastetxeetako irakasleek, astero 21 orduko lanaldia edukiko dute, gehienez ere.

III. KAPITULUA GAIXOTASUNA, BAIMENAK

41. artikulua.– Lanerako Ezintasun Iragankorra.

Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean dauden langileek, lehenengo 3 hilabeteetan, beharrezko osagarria jaso-

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

Artículo 36.– Navidad y Semana Santa.

El personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

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

El personal del grupo 3 tendrá derecho a disfrutar de diez días de descanso considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano.

Artículo 37.– Jornada continuada en vacaciones escolares

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

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

Artículo 38.– Jornada continuada en internados.

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

Artículo 39.– Vacaciones para el personal que cesa.

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

Artículo 40.– Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO y ESPO tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPÍTULO III ENFERMEDAD, PERMISOS

Artículo 41.– Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el

ko dute harik eta haien guztizko lansariaren % 100ekoa osatu arte, aparteko pagei dagokien parte proportzionala eta gaixoaldian gertatutako lansari-gehikuntzak barne direla. Ezgaitasunak iraunez gero, antzinasuneko hiru urteko bakoitzeko hilabete bat gehiagoz ordainduko da % 100era artekoa.

42. artikulua.– Amatasunagatikoz lizentzia.

1.– Aitatasuna edo amatasuna dela-eta lizentzia duen langileak, beharrezko osagarria jasoko du harik eta bere guztizko lansariaren % 100ekoa osatu arte.

2.A.– Erditzea bada, indarrean den legedian ezarritakoari dagokionez, lizentzia astebez luzatuko da, eta jarraian hartu beharko da. Baimena beste astebez luzatuko da denbora gabeko erditzea bada. Etenaldia noiz hartu interesdunak aukeratuko du, baina sei aste erditu eta berehala hartu beharko dira. Aita ere baliatu daiteke etenaldiaz, bai amak hartzen duen aldi berean, bai ondoren; hala ere, umea jaio osteko lehen sei asteak, etenik gabekoak, amak hartu beharko ditu nahitaez. Ama hilez gero, aita baliatu ahal izango da lizentziaz, osoaz nahiz zati batez. Enpresarekin bat etorrita, lizentzia aldi partzialetan hartu ahal izango da, dagokion zati proportzionalaz.

Garaiz aurreko erditzeen kasuan, edo, beste edozein arrazoi dela-eta, jaioberriak ospitalean jarraitu behar duenean, amak halaxe eskatuta, edo, bestela, haren orde, aitak halaxe eskatuta, haurrak ospitalean alta hartzen duen egunetik aurrera konputatu ahal izango da baimenaldia. Zenbaketa horretatik kanpo geratuko dira, ordea, erditu eta ondorengo sei asteak, amaren kontratua nahitaez etenda baitago tarte horretan.

Adoptatutako edo familian hartutako semea edo adingabea ezgaitua bada, langileak beste bi astean eten ahal izango du lan-kontratua.

Amatasunarengatikoz lizentzia hitzarmen honetan jasotako asteak eta edoskitze-aldiko bi aste kontuan izanik, eta artikulua honetako 3. puntuko 2. idatz-zatian ezarrita dagoen bezala juntatzen badira, lizentzia hori eta oporraldia batera izateak ez du ekarriko 35. artikuluan jasotako oporrak xurgatzea.

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

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

Artículo 42.– Licencia por maternidad.

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

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

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

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

La coincidencia de la licencia por maternidad, -considerándose ésta las semanas recogidas en convenio más las dos de lactancia, si se acumularan como se establece en el 2.º párrafo del punto 3 del presente artículo-, con el periodo vacacional, no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 35.

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

3.– Era berean, langileek bederatziz hilabete baino gutxiagoko haur bat badute, edoskitzeagatik lanetik ordubete irteteko eskubidea izango dute, ordu hori bi zatitan erdibitzea izango dutela. Erditze anizkoitzen kasuan proportzioan luzatuko da baimenaren iraupena. Ohiko lanaldiaren barruan, baimen horretaz baliatzeko aldia eta ordutegia zehaztea langileari dagokio. Langileak, hala nahi badu, eskubide honen ordez ohiko lanaldia ordu erdi gutxitu dezake, helburu bererako. Eskubide hori ez du gurasoetako batek baino edukiko.

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

43. artikulua.– Aitatasunagatiko lan-kontratua etetea.

Seme edo alabaren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, Langileen Estatutuaren 48. bis artikuluan xedatutakoaren arabera, langileak kontratua eteteko eskubidea izango du hamahiru egunez jarraian, eta, erditze, adopzio edo harrera anizkoitzen kasuan, bi egun gehiago hartu ahal izango du bigarrenaren osteko haur bakoitzeko.

Amatasunagatiko atsedeen-aldiez elkarrekin baliatzeak ez du etenaldiarekin loturarik. Erditzearen kasuan, etenaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik. Adopzio edo harreraren kasuan, eskubide hau gurasoetako bati dagokio, eta interesdunek hautatuko dute nori; hala ere, gurasoetako bat hitzarmen honetan araututako atsedeen-aldiaz osorik baliatzen denean, aitatasunagatiko etenaldia hartzeko eskubidea besteak bakarrik izango du.

Eskubide honetaz baliatzen den langilea, semea edo alaba jaiotzeagatik legez edo konbentzionalki aurreikusitako baimena amaitzen denetik edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik, edo harrera egiteko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denetik abiatua amatasun, adopzio edo harreragatiko kontratu-etenaldia amaitu arte edo etenaldi hori amaitu eta berehala baliatu ahal izango da.

Aitatasunak eragindako lan-kontratuaren etendura lanaldi osoan edo % 50eko lanaldian eduki ahal izango da, enpresaburuak eta langileak adostutakoaren arabera.

Langileak eskubide honetaz baliatuko dela jakinarazi beharko dio aurretiaz enpresaburuari.

Aitatasunagatiko baimena denbora partzialez hartzen denean, Langileen Estatutuak ezarritako kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu behar den soldata langileak lanaldia murriztu izan ez balu legokiokeena izango da.

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

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

Artículo 43.– Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

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

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de sus progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a.

El trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los supuestos en los que el permiso de paternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera

Jaiotzak, adopzioak edo harrerak 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera gertatzen direnean, aitatasunak eragindako kontratu-etendura 20 egunera arte luzatuko da ondoko hiru kasu hauetan:

a) Jaiotza, adopzioa edo harrera familia ugari batean ematen denean. Alde horretatik, bi haur bere kargura dituzten guraso bakarreko familiak familia ugaritzat hartuko dira.

b) Jaiotza, adopzio edo harrera berriarekin familiak izaera hori hartzen duenean.

c) Familian ezindu bat dagoenean.

44. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

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

a) Hamabost egun natural norbera ezkontzeagatik.

b) Aita izateagatik: haur bat jaiotzeagatik, edota adoptatzeagatik, aita bost egun naturaleko baimena hartzeko eskubidea edukiko du; hauek jarraian har daitezke, edo zatituta, baina haurra jaio edota adoptatutakoa etxera heldu eta ondorengo 15 egunen barruan. Baimen hau ordaindutako bi egun gehiago luza liteke, zesareaz erdituz gero.

c) Odolkidetasun, ahaidetasun edota bizikidetasuneko bigarren mailara arteko ahaidea hil, istripuz zauritu, larriki gaixotu edo ospitaleratu denetik, nahiz kirurgi ebakuntza egin zaionetik 24 ordu lehenago edo ostean, gehienez ere, 3 egun (bizikidetasun-ziurtagiria alde aurretik aurkeztu beharko da); odolkidetasunean lehenengo mailako ahaideren bat hilez gero, bost egun izango dira. Zio hau dela-eta langileak lurralde historikotik kanpo irten behar baldin badu, epea bi egun luzatuko da.

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

e) Haurdun dauden emakumeak lanordutan jaio aurreko azterketak eta erditzerako prestatzeko saioretara joan daitezke, ordainketetan ezer kendu gabe. Dena den, enpresariari jakinaraziko beharko diote alde aurretik, eta justifikatu egin beharko dute horiek lanordutan egin beharra.

f) Egundun bat ohiko bizilekua aldatzeko.

g) Odolkidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen ezkontzeagatik, egun bat.

correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada. La suspensión del contrato por paternidad se amplía a 20 días cuando los nacimientos, adopciones o acogimiento se produzcan a partir del 1 de enero del 2009 en estos tres supuestos:

a) Cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, en este sentido, las familias monoparentales con los dos hijos a cargos tienen la consideración de familia numerosa.

b) Cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.

c) Cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Artículo 44.– Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

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

c) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

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

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

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

45. artikulua.– Ordaindu gabeko baimena.

Langile guztiek urteko, eta soldatarik gabe, 15 egun eska ditzakete; hau eman egin beharko diote, eskabide hori 5 egun lehenago eskatu badu eta honelako baimena gozatzen ari diren langileen kopurua % 5etik gorakoa ez bada.

46. artikulua.– Adingabeak edo senitartekoak zain-tzeagatik lanaldi-murrizketa.

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

IV. KAPITULUA EGUNERATZEKO, HOBETZEKO ETA BIRGAITZEKO IKASTAROAK

47. artikulua.– Hobekuntza ikastaroak.

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

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

Ikastaroak eskola-urtearen barruan eta lanaldiaren orduetatik kanpo egiten badira, orduok urteko lanaldizat hartutako ordu guztietatik kendu ahal izango dira, aldez aurretik ikastetxearen titularrarekin erabakita.

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

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

Artículo 45.– Permiso no retribuido.

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

Artículo 46.– Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.

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

CAPÍTULO IV CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE.

Artículo 47.– Cursos de perfeccionamiento.

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

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

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

IRALEko ikastaroetako eskakizunak egiteko eta IRALEko eta bestelako ikastaroetan parte hartzeko, ikastetxeek erraztasunak eta beharrezko baimenak eman beharko dizkiete langileei, betiere Administrazioak % 100 finantzatutako ikastaroak badira —prestakuntza-eta ordezkapen-gastuak hartuta— eta, parte hartzen duten langileak irakasleen % 5a baino gutxiago badira.

48. artikulua.— Azterketak egiteko lizentzia.

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

49. artikulua.— Hobekuntza-ikastaroak egiteko baimena.

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

Titulu berriak izanez gero, ikastetxe bakoitzean hitzarmena finkatu ahal izango da, aurreko lerroaldean esaten denaz baliatzea langileak ikastaro horretan halako gutxienezko egonaldia egingo duela hitz emateari lotuz.

V. KAPITULUA
ESZEDENTZIAK

50. artikulua.— Nahitaezko eszedentzia.

Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke.

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

a) Lanera joatea galaraziko duen kargu publikorako izendatua edo hautetsia izatea.

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

Los centros vendrán obligados a facilitar a los trabajadores la tramitación/solicitud de cursos de IRALE, y vendrán obligados a conceder los permisos necesarios para participar en los cursos de Irale y otros cursos siempre que estén financiados al 100% por la Administración (que cubra los gastos de formación y de sustitución) y, siempre que el número de trabajadores participantes no supere el 5% del profesorado.

Artículo 48.— Licencias para exámenes.

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

Artículo 49.— Permisos para cursos de perfeccionamiento.

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

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte del/de la trabajador/a.

CAPÍTULO V
EXCEDENCIAS

Artículo 50.— Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

51. artikulua.– Derrigorrezko eszedentziaren ondorengo itzulera.

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

52. artikulua.– Borondatezko eszedentzia.

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

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

Eszedentzia hau ikasturtearen hasieratik aurrera hasiko da, ikastetxearen titularrarekin hura aurreratzea erabaki ezean.

53. artikulua.– Borondatezko eszedentzia. Iraupena eta eskubideak.

Borondatezko eszedentzia gutxienez ikasturte baterako eta gehienez bost urterako eman daiteke, beti ere ikasturte osorako.

Lehenengo bi ikasturteetan, lanpostua gorde egingo zaio eszedentzian dagoenari eta, horretarako, lanera itzultzeko asmoa gutxienez hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko dio ikastetxeari.

Epe hori igaro ondoren, eszedentzian den langileak, enpresan izan edota gerta daitezkeen lanpostu hutsetan, maila bereko edo antzekoetan sartzeko baizik ez dauka lehentasuneko eskubidea.

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

54. artikulua.– Ikasturte bateko eszedentzia.

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

Eszedentzia hori gozatzen ari direnek lanean berez eta beste barik berriro hasteko eskubidea edukiko dute.

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

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

Artículo 51.– Incorporación después de forzosa.

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

Artículo 52.– Excedencia voluntaria.

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

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

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

Artículo 53.– Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

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

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación.

Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Artículo 54.– Excedencia de un curso escolar.

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

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo.

Antzinasuna kontutan hartuko zaie, eta aldi horretan burututako jarduerak nolakoak izan diren behar bezala ziurtatu beharko dute.

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

55. artikulua.– Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

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

56. artikulua.– Ikastaroak egiteko, urtea baino gutxiagoko eszedentziak.

Bai beka duelako, bai ikasbidaia egiteko, bai langilearen espezialitateari berariaz dagozkion hobekuntza-ikastaroak direlako, urtebete baino gutxiagoko borondatezko eszedentzia ematen bada, hori dena ikastetxearen titularraren aurrean behar bezala egiaztaturik, aipatutako eszedentziaren iraunaldian antzinasuna zenbatuko zaio, eta bere lanpostura berez eta beste barik itzultzeko duen eskubidea gordeko zaio, lanera itzultzea, gehienez ere, 7 eguneko epean egin beharko duela. Lanpostura itzultzean, egin duenari buruzko egiaztagiria guztiak aurkeztu beharko ditu.

57. artikulua.– Eszedentziaren ondorengo itzulera.

Eszedentzia derrigorrez hartu dutenek nahiz kapitulu honetan aipaturiko eszedentzia berezia gozatzen ari direnek, jarritako epeetan ez badira lanera itzultzen, behin betiko baja emango zaie ikastetxe horretan.

58. artikulua.– Ordainketa era.

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

IV. TITULUA
ORDAINSARIAK

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

58. artikulua.– Ordainketa era.

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

Lansaria, hila bete ondoren, hurrengo hilaren lehengo bost egunetan eta lanaldiaren barruan ordain-

jo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

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

Artículo 55.– Excedencia por cuidado de cada hijo.

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

Artículo 56.– Excedencia inferior a un año por cursos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/de la trabajador/a, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 57.– Integración después de excedencia.

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

TÍTULO IV
RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 58.– Forma de pago.

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

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de

duko da. Eskutan, txekez zein bankuko taloiz ordainduko da, baina beste bideren bat ere hitzartu daiteke. Banku-transferentziak egin nahi izanez gero, langileak adierazi beharko du diru-sarrera zein erakundetan egin behar den.

59. artikulua.– Goragoko egitekoak burutzeagatiko plus iragankorra.

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

60. artikulua.– Goragoko egitekoak burutzeagatiko kategorialdaketa.

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

61. artikulua.– Hileroko aurrerakinak.

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

Diru-aurrerakin hori, dena den, ezingo da izan hileko lansariaren zenbatekoaren % 90etik gorakoa.

62. artikulua.– Ordainsariak. Ikus I. eranskina.

Lanbide-kategoria guztietako lansariak agertzen dira soldata-tauletan.

DBH I eta DBH IIko ordainsarien parekatze-prozesua garatzeko egin behar diren kudeaketa-lanak egiteko konpromisoa hartzen dute Hitzarmena izenpetzen duten alderdiek.

Hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen elkar-teek, luzeena jota ere hiru urteren buruan, irakasle ez diren langileen parekatzea % 95ean lortzeko konpromisoa hartzen dute.

63. artikulua.– Atzerriko ikastetxeetako lana.

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

II. KAPITULUA ORDAINSARI OSAGARRIAK

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

la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el trabajador quien indique la entidad en que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 59.– Plus transitorio por función superior.

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

Artículo 60.– Cambio de categoría por funciones superiores.

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

Artículo 61.– Anticipos mensuales.

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

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

Artículo 62.– Retribuciones. Ver anexo I

En las tablas salariales figuran las retribuciones de las distintas categorías profesionales.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a realizar las gestiones necesarias para que se desarrolle un proceso de equiparación retributiva en los próximos años entre las retribuciones de ESO I y ESO II.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio asumen el compromiso de que en el plazo máximo de 3 años se alcanzará para el personal no docente la equiparación al 95%.

Artículo 63.– Trabajo en centros extranjeros.

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

CAPÍTULO II COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 64.– Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru, saileko buru, mintegi-buru, zikloko eta arloko koordinatzaile karguak dituzten irakasle tituludunek, lansarien tauletan, horri loturik ageri diren aldi baterako ordainsariak jasoko dituzte, egiteko horretan dirauten bitartean, 29. artikulua dioena kontutan harturik, beti ere.

65. artikulua.– Tutoretza-osagarria.

Hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen elkarte eta sindikatuen helburua tutoreen eskola-orduak gutxitzea da tutoretza-lanak konpentsatzeko. Dena den, finantzazioa handituko duen ratio-aldaketa ematen ez den bitartean, artikulua honetan ezarritakoaren arabera, berariazko lansari-osagarri baten bidez konpentsatuko dira tutoretza-lanak.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, DBHko eta Batxilergoko tutoreek urteko 779,80 euroko osagarria jasoko dute, hamalau ordainsaritan. Gela bateko tutoretza-eginkizunak tutore bati baino gehiagori ematen zaizkienean, kontzeptu horrengatik tutore bakoitzak jasoko duena aipatu zenbatekoa gelako tutore-kopuruaren artean banatuta jasotzen den emaitzaren arabera izango da. Tutoretza-eginkizunak direla-eta tutoreak klase-ordu gutxiago dituenen ez du osagarri hori jasoko.

66. artikulua.– Antzinasun-osagarria.

Hitzarmen honen I. eranskinean hirurteko bakoitzeko adierazitako zenbatekoa izango da.

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

67. artikulua.– Dedicazio-osagarria.

2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, ondoren aipatzen diren hezkuntza-mailetako irakasleek ondoko dedikazio-osagarria jasoko dute: Haur Hezkuntzako lehen zikloko, bigarren zikloko eta Lehen Hezkuntzako irakasleek 155,67 euro; DBH Ieko irakasleek: 165,16 euro; DBH IIko eta Batxilergoko irakasleek: 180,93 euro eta Lanbide Heziketako irakasleek (prestakuntza-zikloak) 72,37 euro; guztiak ere urteko zenbatekoak dira eta hamalau ordainsaritan banatuta kobratzekoak.

Dena den, hitzarmena indarrean dagoen bitartean Lanbide Heziketako finantziario-moduluko idazpenen bat gehitzen bada, Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoak gehikuntza bat ezarri ahal izango dio Lanbide Heziketako irakasleentzako osagarri honi, osagarria gehienez ere 180,93 eurokoa izan artekoa.

Hurrengo hitzarmenean ituntzen diren ordainsarien gehikuntzek ezingo dute osagarri hau xurgatu.

El personal docente titulado al que se le encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 29.

Artículo 65.– Complemento de tutoría.

Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del Convenio tienen como objetivo común que las labores de tutoría sean compensadas mediante una reducción del horario lectivo de los tutores. No obstante, y hasta tanto se produzca una modificación de ratios que de lugar a un incremento de financiación que lo permita la compensación de las labores de tutoría se materializa a través de un complemento salarial específico en los términos establecidos en este artículo.

A partir del 1 de enero de 2009 en los niveles de Infantil 2.º ciclo, Primaria, ESO y Bachillerato, los tutores percibirán un Complemento de 779,80 euros anuales, en catorce pagas. Cuando las funciones de tutoría en un aula se asignen a más de un tutor, la cantidad a percibir por este concepto por cada uno de ellos será el resultado de dividir el importe antes indicado por el número de tutores del aula. Cuando el tutor disfrute de una reducción de horario lectivo por el desempeño de las funciones de tutoría, no percibirá ese complemento.

Artículo 66.– Complemento de antigüedad.

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

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

Artículo 67.– Complemento de dedicación.

A partir del 1 de enero de 2009 el personal docente de los niveles educativos que se indican percibirá como Complemento de Dedicación la cantidad de 155,67 euros para Maestros 1.er ciclo de Infantil, 2.º ciclo de Infantil y Primaria; 165,16 euros para ESO 1; 180,93 para ESO 2 y Bachillerato, y Formación Profesional (Ciclos Formativos) 72,37 euros; importes todos ellos anuales, a cobrar en catorce pagas al año.

No obstante, si durante la vigencia del Convenio se produjera incremento en alguna partida del módulo de financiación de Formación Profesional, la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio podrá establecer para el personal docente de Formación Profesional un incremento de la cuantía de este complemento hasta un importe máximo de 180,93 euros.

Este complemento no será absorbible por los incrementos retributivos que se pacten en el próximo convenio.

68. artikulua.– Aparteko lansariak.

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

69. artikulua.– Aparteko ordainsarien proportzioa.

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

70. artikulua.– Aparteko ordainsarien hainbanaketa.

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

71. artikulua.– Garraioagatik edo distantziagatik plusa.

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

72. artikulua.– Joan-etorrietako gastuak eta dietak.

1.– Dieta, hauxe da: ohiko etxebizitzatik kanpoko egonaldia eta mantenuak dakartzaten gastuei aurre egiteko egunero ezarrita dagoen diru kopurua, betiere titularrak bidalita nahiz titularrak berak langilearen proposamena onartuta joan bada. Dietak honelakoak izango dira:

2008. urterako:

Gosaria: 3,32 euro. Bazkaria: 15,97 euro. Afaria: 9,58 euro. Ostatua: 44,02 euro.

2009. urterako:

Gosaria: 3,37 euro. Bazkaria: 16,64 euro. Afaria: 9,98 euro. Ostatua: 46,06 euro.

2.– Ikasleekin irteera bat egin eta gaua ohiko etxebizitzatik kanpo igaro behar izanez gero, 41,68 euro eman go dira gaueko 2008rako eta 42,26 euro 2009rako.

3.– Joan-etorrietako gastuak: ikastetxearen titularrak langileari zerbitzua langilearen autoaz baliatuz egiteko aginduz gero, kilometroko 0,27 euro ordainduko dio, baita autobidearen bidesaria ere, justifikatu ondoren.

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

Artículo 68.– Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 69.– Proporción de pagas extraordinarias.

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

Artículo 70.– Prorrateo de las pagas extraordinarias.

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

Artículo 71.– Plus de transporte o distancia.

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

Artículo 72.– Gastos de desplazamiento y dietas.

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

Para el año 2008:

Desayuno: 3.32 euros. Comida: 15,97 euros. Cena: 9,58 euros. Alojamiento: 44,02 euros.

Para el año 2009:

Desayuno: 3,37 euros. Comida: 16,64 euros. Cena: 9,98 euros. Alojamiento: 46,06 euros.

2.– Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 41,68 euros por noche para el año 2008 y 42,26 para el año 2009.

3.– Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera al/a la trabajador/a para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,27 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

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

73. artikulua.– Jarraitutasun-sariak.

ikastetxean gutxienez 20 urte lanean egin eta 55 urte gutxienez bete dituzten langileentzat jarraitutasun-saria ezartzen da. Lehen 20 urteko zerbitzuengatik Hitzarmenaren 68. artikuluan araututa dagoen 4 aparteko ordainsariren zenbatekoaren gehi lehenengo 20 urteak igaro ondorengo bost urtetik behingo ordainsari baten baliokoa izango da aipatu sariaren zenbatekoa. 55 urte betetzen dituen edo ondorengo edozein unetan jaso ahal izango du sari hori langileak: jasoko duen zenbatekoa zehazteko kontuan hartuko den lanean egindako urte-kopurua, saria ordaintzeko eskatzen duen unean eginda duen urte-kopurua izango da. Adina eta antzinatasonaren baldintzak beteta izanik, kontratua amaitzean artean langileak ez badu saria jaso, zenbateko hori likidazioan sartuko da.

2007ko maiatzean 55 urte bete eta bete zituzten unean gutxienez 15 urte enpresan eginak izana egiaztatuta zituzten langileek hurrengo bosturtekoa betetzen duten unetik aurrera jaso ahal izango dute saria, eta ordainketa eskatzen duten unean beteta dituzten bosturtekoen aparteko ordainsariaren adinakoa izango da jasoko duten zenbatekoa. Ordainketa eskariaren pilaketak lantokiko egoera ekonomikoan izan ditzakeen ondorio negatiboak saihesteko, langile-talde honi dagokionez berariaz ezartzen da ikastetxeak ordainketa atzeratzeko aukera izango duela, gehienez ere 2010eko abenduaren 31era arte.

2007ko maiatzean 55 urte beteta izan baina bete zituzten unean ikastetxean hamabost urteko antzinatasona artean ez zutenentzat aldi baterako arauketa ezartzen da. Langile horiek, 2007ko maiatzean artean 15 urteko antzinatasonik izan ez baina izango badute 2010eko abenduaren 31a baino lehen, antzinatason hori betetzen duten unean jasoko dute saria; ordainketa, gehienez ere, 2010eko abenduaren 31era arte atzeratu ahal izango da. Bestalde, 2010eko abenduaren 31 baino lehen hamabost urteko antzinatasona ez duten langileek ez dute saria jasoko. Kasu guztietan ere, hiru aparteko ordainsariren baliokoa izango da zenbatekoa.

Arauaketa hau, eta kalkulu-modulua berariaz, 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko da, hitzarmen honen izenpetze- eta argitalpen-eguna edozein dela ere. Dena den, salbuespen gisa, hitzarmen honen aurre-akordioa izenpetutako data aurretik eskubidea izan, legeak agindutako moduan, garaiz eta baldintzak beteta dituztenek eskatutako jarraitutasun-sariak (2009ko maiatzaren 26a), Auzitegi Goreneko Lan Arloko Sala egun izapidetzen ari den gatazka kolektiboaren prozedura behin betikoz ebatziko duen epaiak ezartzen duen kalkulu-moduluaren arabera ordainduko dira. Epaiaren helburua 2006-2007ko hitzarmenaren 68.bis) artikulua, aplikatu behar den kalkulu-moduluari dagokiona, interpretatzea da. Eskaria hitzarmen hau izenpetu au-

Artículo 73.– Premio de continuidad.

Se establece un Premio de Continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el Centro y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del mencionado Premio equivaldrá al importe de 4 gratificaciones extraordinarias de las reguladas en el artículo 68 del Convenio por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada cinco años que excedan de los 20 primeros. El trabajador podrá optar entre recibir este Premio cuando cumpla 55 años de edad o en cualquier momento posterior: el número de años de servicio que se computará para determinar la cantidad a percibir será el que tenga cumplido en el momento en que solicite el pago del Premio. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que el trabajador hubiera percibido el Premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

Los trabajadores que en mayo 2007 hubieran cumplido ya 55 años de edad y que, en el momento en que los cumplieron tuvieran acreditados al menos 15 años de servicio en la empresa, podrán percibir el premio a partir del momento en que cumplan el siguiente quinquenio y el importe a percibir será de tantas gratificaciones extraordinarias como quinquenios tenga cumplidos en el momento en que soliciten el pago. Para este colectivo, y a fin de evitar los efectos negativos que sobre la situación económica del centro pueda tener la acumulación de solicitudes de pago, se establece expresamente que el centro podrá aplazar el pago hasta como máximo el 31 de diciembre de 2010.

Se establece una regulación transitoria para aquellos trabajadores que en mayo 2007 tenían cumplidos 55 años y que, en el momento en que los cumplieron, no tenían cubiertos quince años de antigüedad en el centro. Estos trabajadores, si en mayo 2007 no habían alcanzado los 15 años de antigüedad pero los cumplen antes del 31 de diciembre de 2010, devengarán el Premio en el momento en que cumplan esa antigüedad; el pago podrá aplazarse hasta, como máximo, el 31 de diciembre de 2010. Los trabajadores que no cumplan 15 años de antigüedad antes del 31 de diciembre de 2010 no devengarán el Premio. La cuantía en todo caso será de tres gratificaciones extraordinarias.

Esta regulación y, en particular, el módulo de cálculo, se aplicará, a partir del día 1 de enero 2008, cualquiera que sea la fecha de firma y publicación de este Convenio. No obstante y por excepción, los premios de continuidad que hayan sido solicitados con anterioridad a la fecha de firma del preacuerdo de este Convenio (26 de mayo de 2009), por quienes tengan derecho a ellos, en forma, a tiempo y reuniendo los requisitos establecidos, serán abonados con el módulo de cálculo que establezca la Sentencia que resuelva con carácter definitivo el procedimiento de Conflicto Colectivo que actualmente se encuentra en tramitación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y que tiene por objeto la interpretación del artículo 68.bis) del Convenio para los años

retetik egin dela ulertuko da langileak egindako eskariaren dataren edo lantokiaren hartu-agiriaren arabera hori horrela bada.

V. TITULUA

LAGUNTZA ERREGIMENA

I. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

74. artikulua.– Laneko segurtasuna eta osasuna.

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

Lantokiek arriskuen ebaluazioa (arrisku psikosozialak barne) eta prebentzio plan bat egin beharko dituzte, Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legearen eta aplikatu beharreko bestelako araudiaren arabera.

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

Hitzarmen honen Interpretazio Batzorde Mistoak lanbideak sortutako gaitzetan (foniatria, nerbio-arazak,...) espezializatutako berariazko zerbitzu bat sortzea kudeatuko du Osakidetzan, bai eta hori katalogatzea eta zaintzea ere.

75. artikulua.– Jazarpen sexuala eta morala.

hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen erakundeek adierazten dute jazarpen sexuala eta morala ez dela onartu behar. Horretarako, jazarpen sexual eta moralari aurre hartzeko, identifikatzeko eta salatzen prestakuntza garatzeko asmoa agertzen dute.

II. KAPITULUA

HOBETUNTZA SOZIALAK ETA ERRETIROAK

76. artikulua.– Laneko arropa.

Ikastetxeek laneko arropa emango die bai menpeko langileei eta tailer edo laborategietako teknikarietara eta oinetako egokiak adar industrialetako prestakuntza zikloetako langileei.

2006-2007 en lo que se refiere al módulo de cálculo a aplicar. Se entenderá que la solicitud se ha producido con anterioridad a la fecha de firma de este Convenio cuando así resulte de la fecha de la solicitud formal del trabajador o del acuse de recibo del centro.

TÍTULO V

RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 74.– Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

Artículo 75.– Acoso sexual y moral.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio manifiestan su convicción de que las conductas de acoso sexual y moral no deben ser toleradas. A tal efecto manifiestan su intención de desarrollar una acción formativa para la prevención, identificación y denuncia del acoso sexual y moral.

CAPÍTULO II

MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIONES

Artículo 76.– Ropa de trabajo.

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

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

77. artikulua.– Erretiroak.

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

Horrekin jarraituz, enpresei eta egoera horretan dauden langileei, eskubideen % 100 mantenduta, hirurogeita lau urterekin erretiratzeko modua ematen duen era berezia erabiltzeko gomendioa egitea erabaki dute aldeek; pertsona batek erretiroa hartzeaz batera, enplegu bulegoetan izena emanda daudenen arteko edozein hartuko da aldi berean, beti ere 1194/85 EDak ezarritakoaren arabera; eta, era berean, hirurogei urterekin erretiratzea ere abian jarriko da ordezkapen-kontratua eginez, hitzarmen honetako bigarren xedapen gehigarrian jasotakoaren arabera.

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

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

Lanaldi osoa eta lansaria gutxitu gabe, langileon eskola-orduak % 25ean gutxitu daitezke. Lanaldia zuzenezuzenean eskolak emateko ez diren pedagogia-ekintzez osatu beharko da, edota bestela, irakaslea ados dela, titularrak egokitzat dituen eginkizunez.

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

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

a) Borondatezko erretirorako epea baino hiru hilabete lehenagotik egitea eskea, eta

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

Artículo 77.– Jubilaciones.

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

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y al personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de RD 1194/85; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

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

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

Sin que sufra disminución la jornada total ni las retribuciones, el horario lectivo de este personal se podrá reducir en un 25%, completando su jornada en actividades pedagógicas no directamente lectivas, o en aquellas que de acuerdo con el/la interesado/a el Titular considere oportunas.

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

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

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

b) erretiro hori, kasuan kasu eska daitekeen aurre-izapidetzearen erantzuna jaso ondorengo hilabetearen barruan hartzea.

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

Hilen kopurua zehazteko, aurretik aipatu ditugun baldintzetakoren bat betetzen ez duten langileek, derrigorrez erretiratzeko urtebete gutxiago edukiko dute; ez ordea, eska daitekeen aurre-izapidetzea egin arren, urteak betetzen dituzten egunean erretiroa har dezaketenek.

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

Adina.....	Hileko soldata
60 urte.....	12 hilabete
61 “	9“
62 “	6“
63 “	4“
64 “	2“

Kontratuzko harremana bukatu egingo da eta hilekoak lansari gordin arruntak izango dira. Borondatezko erretiroagatik kalte-ordain horiek ez dira aplikatuko eta, ondorioz, ezingo dira eskatu, erretiroa 1194/85 Errege Dekretuaren bidez hartzen denean.

Idatz-zati hau indarrean egongo da 2006ko abenduaren 31era arte; egun horretatik aurrera aukera hori kendu egingo da ondorio guztietarako.

D) 2008ko urtarrilaren 1a baino lehenago erretiro partziala hartu zuten pertsonak, orduan indarrean zegoen erretiro partziala dela-eta euren lan-egunak gutxitu ziren ehunekoan Erretiro Saria jaso zuten pertsonak, guztiz erretiratzen direnean % 100 lortzeko dagokien erretiro-sariaren ehunekoa jasotzeko eskubidea izango dute.

78. artikulua.– Ikasketetarako laguntzak.

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

a) Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alaba eta umezurtz izanda, hitzarmen honen eraginpeko ikastetxeetan ikasten dutenentzat, ikastetxeetan ematen diren irakaskuntza-maila guztiak, baita orokorrean egiten diren beste edozein eratako osagarritzko ekintza guztiak ere, dohainik izango dira.

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

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

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

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

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

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

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/85.

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

D) Las personas que, al jubilarse parcialmente con anterioridad al 1 de enero 2008, percibieron el entonces vigente Premio de Jubilación en el porcentaje en que se reducían sus jornadas de trabajo como consecuencia de la jubilación parcial, tendrán derecho a percibir en el momento en que se jubilen totalmente, el porcentaje de Premio de Jubilación correspondiente para alcanzar el 100%.

Artículo 78.– Ayudas al estudio.

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

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

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

c) Lan sindikaletan aritzeko beren borondatez edota derrigorrez lana aldi baterako utzita duten langileen seme-alabek, 50. artikuluko a) idatz-zatian jasotakoak izan ezik, ikasketak dohainik egiteko plaza eskatzeko eta hori lortzeko eskubidea dute.

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

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

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

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

f) Hitzarmen honetan jasotako doaneko plazak lortu eta emateari buruz, III. eranskinean agindutakoa egingo da.

g) Artikulu hau ezartzearen ondorio guztietatik kanpo gelditzen dira hitzarmen honetako 2. artikuluko azkeneko leerroaldean sartuta dauden langileen seme-alaba eta umezurtzak.

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

79. artikulua.– Jantokiko zerbitzua eskatzeko eskubidea.

34. artikulua eraginpean ez dauden langileek jantokiko zerbitzuak eskatzeko eskubidea izango dute, gehienez ere ikasleentzat jarritakoaren % 50 ordainduz.

80. artikulua.– Jantokiko zainzaileak.

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

81. artikulua.– Istripu eta erantzukizun zibilaren aseguruak.

Ikastetxe guztiek bi aseguru poliza eduki behar dituzte, hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztien

c) Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 50, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 79.– Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el artículo 34 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

Artículo 80.– Cuidadores/as de comedor.

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

Artículo 81.– Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabili-

erantzunbehar zibila eta norbanakoen istripuen babesa bermatuko dituztenak.

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

Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean sartuta dauden irakasle eta irakasle ez diren guztiak TC-2 Buletinetako ziurtapenen bidez aseguratu beharko dira; era berean, derrigorrez aldi baterako lana utzita dutenak, nor bere izenaz, egoera horretan kargu publikoren baterako hautatu edo aukeratu izanagatik daudenak izan ezik.

Labur esanda, aipatutako poliza horien bermeak hauek izango dira:

Erantzukizun zibila: asegurupekoek beren lanagatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketena, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira, dena dela, automobilen alorrak aseguratu ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatutako gorputzeko eta/edo gauzazko kalteen ondorio zuzenekoak ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharririk izanez gero, gehienez ere, 300.510 euro emango dira.

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

Hilez gero, aseguraturako diru kopurua: 18.030 euro. Betirako elbarri geldituz gero: 30.051 euro. Azken-kopuru horrekiko badira zenbait ehuneko soin-atalen bat galdu edo betiko mantxu geldituz gero. Laneko orduak galtzeagatik ez dago eguneroko kalte-ordainik. Aseguru honetako eskubideak beste edozeinekin bateragarriak dira.

82. artikulua.– Zati batez ordaindutako baimena.

Lantokian gutxienez 5 urteko antzinatasuna eta gutxienez lanaldiaren % 75eko lanaldia duten langileentzat zati batez ordaindutako baimena ezartzen da, betiere plantillako % 3k baino gutxiago direnean baimen horretaz baliatzen ari direnak.

Zati batez ordaindutako baimenak elkarren segidako 5 urteko iraupena edo aplikazio-aldia izango du, ondoakoaren arabera:

Baimenak irauten duen lehenengo lau urteetan baimenaz baliatzen diren langileek lanaldi osoan arituko dira lanean eta bosgarren urtean libratu egingo dira; baimenak irauten duen 5 urteetan ordainsarien % 84 kobratuko dute.

dad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

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

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

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

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.510 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 euros. En caso de invalidez permanente: 30.051 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 82.– Permiso parcialmente retribuido.

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

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

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

Baldintzak, eskatzeko era eta baimena emateko prozedura arautuko dituen araudia hitzarmen honen V eranskinean jasota dago.

Artikulu hau indarrean jartzeak dituen ondorio ekonomikoak dagokion hezkuntza-administrazioak bere gain hartzen dituenean sartuko da indarrean artikulu hau.

83. artikulua.– Hezkuntza-laguntzako espezialistak birkolokatzeko lan-poltsa.

Hezkuntza-laguntzako espezialistak birkolokatzeko lan-poltsa bat sortzea erabaki dute alderdiek, sektorean langile-talde horren egonkortasuna gehitzeko helburu-arekin.

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

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

Lan-poltsan izena ematea borondatezkoa izango da eta HLEaren lan-kontratua amaitu eta hurrengo hamar egun balioduneko epean egingo da, betiere kontratuaren suntsipena langileari ezin egotz dakioken arrazoien gertatu bada eta bitariko batzordeak onartutako ereduaren arabera lan-poltsan sartzeko eskabidea egingez.

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

Hitzarmen honi atxikitako ikastetxeek lan-poltsetatik hartuko dituzte behar dituzten HLEak, lanpostu finkoetarako zein aldi baterako lanpostu hutsak betetzeko.

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

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

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

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

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

Artículo 83.– Bolsa de empleo para recolocación de Especialistas de Apoyo Educativo.

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

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

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

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

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

Los Centros de enseñanza comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a contratar, cuando los necesiten, ya sea con carácter de fijos o al objeto de cubrir vacantes temporales, a AEE de entre las personas inscritas en la Bolsa de empleo.

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

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

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

III. KAPITULUA
ESKUBIDE SINDIKALAK

84. artikulua.– Diskriminatua ez izateko eskubidea.

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

85. artikulua.– Izenpetutako agirien kopia.

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

86. artikulua.– Ordu sindikalen pilaketa.

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

87. artikulua.– Ordu-pilaketa negoziatzea.

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

88. artikulua.– Langileen batzarrak.

Langileek ikastetxean bertan bilerak egiteko duten eskubidea bermatu egingo da, beti ere zerbitzuak eta eskolak normal ematea galarazten ez bada eta, edozein modutan ere, indarrean dauden legeekin bat etorriz.

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

89. artikulua.– Ordezkarien eskumenak, eskubideak eta bermeak.

Langileen ordezkariak, sindikatuen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideak Langileen Estatutuak, askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoak eta erabili beharreko gainerako lege-xedapenek ezarritako eskubide eta ahalmen guztiak edukiko dituzte.

90. artikulua.– Mahai Negoziatzaileko partaideak.

Hitzarmena Negoziatzeko Mahaikide izateko ofizialki izendatzen diren sindikatuak kideek behar duten adina ordu hartzeko aukera izango dute hitzarmena ne-

CAPÍTULO III
DERECHOS SINDICALES

Artículo 84.– Derecho a la no discriminación.

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

Artículo 85.– Copia de documentos firmados.

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

Artículo 86.– Acumulación de horas sindicales.

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

Artículo 87.– Negociación de la acumulación de horas.

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

Artículo 88.– Asamblea de trabajadores/as.

Se garantizará el derecho que el personal contratado del centro tiene a reunirse en asamblea en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Artículo 89.– Competencias, derechos y garantías de los representantes.

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

Artículo 90.– Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las

goziazteko eta bilerak prestatzeko edota Hitzarmenaren Interpretatzeko Bitariko Batzordeko saioretara joateko.

91. artikulua.– Langileen ordezkariak. Batzordea eta ordezkariak.

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

Langileen Estatutuan izendatutakoak izango dira enpresa batzordearen eginkizunak.

VI. TITULUA

HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

I. KAPITULUA HUTSEGITEAK

92. artikulua.– Hutsegite motak.

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

Hutsegite arinak honakoak dira:

– Hogeita hamar egunen barruan, lanlekura hiru aldiz berandu iristea, inolako justifikaziorik eman gabe.

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

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

– Justifikatutako arrazoiengatik lanera joan ez eta dagokion baja ez egitea, hori egiteko ezintasuna begibistakoa denean izan ezik.

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

Hutsegite larriak hauek dira:

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

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

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

– Irakasleren baten irudia ikasleen aurrean gutxies-teko moduan, ikastetxeko kideekin ikastetxean bertan agerian eztabaidan aritzea.

– Ikasleari nahiz honen familiakoei errespetu-falta larria agertzea.

– Hirurogei egunen barruan, huts arinen bat behin baino gehiagotan egitea.

Hutsegite oso larriak honako hauek dira:

reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 91.– Representantes de los/as trabajadores/as. Comité y delegados/as.

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

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

TÍTULO VI

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES.

CAPÍTULO I FALTAS

Artículo 92.– Tipos de faltas.

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

Son faltas leves:

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

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

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

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

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

Son Faltas graves

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

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

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

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

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

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

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

93. artikulua.– Arau-hausteen preskripzioa.

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

II. KAPITULUA
ZIGORRAK

94. artikulua.– Zigorak eta horiek jakinaraztea.

Zigorak hauek izango dira:

Hutsegite arinengatik: hitzez ohartaraztea; behin eta berriz egitea bada, idatziz ohartaraztea.

Hutsegite larriengatik: idatzizko kargu-hartzea. Behin eta berriz gertatuko balitz, ordea, 5etik 15 egunera bitarteko lan eta soldata kentzea, norbere espedientearen erasota gertatuko delarik.

Hutsegite oso larriengatik: hamaseititik hogeita hamar egun bitarteko lan eta soldata kentzea; kaleratze-ohartarazpena egitea, honek lana eta soldata kentzea ere berekin eraman dezakeela; kaleratzea.

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

95. artikulua.– Zigorak arintzea.

Ikastetxeko titularrak, gertakizunaren ingurukoak eta langilearen harrezkeroko jokabidea kontutan izanda, hutsegite arinentzako, larrientzako eta oso larrientzako zigorak arindu egitea ditzake, beti ere, indarrean dagoen legediari jarraiki.

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

– Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

– El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

Artículo 93.– Prescripción de infracciones.

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

CAPÍTULO II
SANCIONES

Artículo 94.– Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

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

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

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

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador/a, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado/a sindical.

Artículo 95.– Reducción de sanciones.

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

III. KAPITULUA ENPRESABURUEN ARAU-HAUSTEAK

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

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

Usteko lege-hauspen hori lehenik eta behin ikastetxe titularrengana jota konpontzen saiatuko dira kontratatutako langileak, nahiz langileen ordezkarien bidez, nahiz sindikatuko ordezkariaren edo enpresa batzordearen bidez.

Ikastetxeko titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik eman gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, Interpretatzeko Bitariko Batzordean espediente-ari hasiera eman dakioke, eta batzorde horrek irizpena emango du, espedientea hartzen duenetik hasi eta, gehienez ere, hoge egunen barruan.

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

Dena dela, indarrean den legediak agindutakoa berte da.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honetan ezarritako lansari erregimen hau aplikatu nahi ez duten enpresek, asmo hori dutela jakinarazi beharko diete langileen legezko ordezkari, ordezkari sindikalei eta hitzarmen hau Interpretatzeko Bitariko Batzordeari. Jakinarazteaz gain, haiek proposatutako lansarien tratamendua justifikatzeko datuak ere aurkeztu beharko dituzte (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, auditoreen edo kontu zentsoreen txostena, bai eta enpresaren bideragarritasunari begira proposatzen diren neurriak eta aurreikuspenak ere).

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

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

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioa badago, akordioaren berri eman beharko zaio Interpretatzeko Bitariko Batzordeari. Akordiorik ez badago,

CAPÍTULO III INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS.

Artículo 96.– Infracciones y métodos de resolución.

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONALES

Primera.– Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del régimen salarial, comunicarán a los/as representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, a las Delegadas o Delegados sindicales y a la Comisión Interpretativa Mixta de este Convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de la empresa).

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

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión In-

ordea, edo bestela, 30 egun igarotzen badira inolako akordiorik gabe, alde bietan honako konpromisoa hartu beharko dute: GEP Akordioan ezarritako prozedurak erabiliko dituztela enpresa eskatzailearen lansariak finantzatzeko. GEP akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen (66. zk.).

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

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

Bigarrena.– Erretiro partziala.

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

A) Errelebo kontratuaren baliabidearen bidezko alternatiba.

Prozesu horretarako ekimena enpresak, ordezkari sindikalak edo 60 urte bete dituen langileak har dezake. Alde parte hartzaileek, hots, enpresak eta eragindako pertsonak, bat etorri beharko dute ekimenarekin.

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

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

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

terpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000.

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

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

Segunda.– Jubilación parcial.

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

A) Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo:

El proceso se podrá iniciar a iniciativa de la empresa, del delegado/a sindical, o del/a trabajador/a que haya cumplido los 60 años, y si las partes –empresa y persona afectada– están de acuerdo.

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

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

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

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

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

B) Ordezkapen kontratuaren bidezko alternatiba.

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

60 urte bete ostean erretiratuko da langilea lanbide-arteke erabakian ezarritako eran. Honako aukera hauen artean hauta dezake:

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

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

Langileak, enpresan baja hartu eta erretiratu artean, gutxienez soldataren % 85a eta gehienez % 100a kobratuko du. Zenbateko hori urtero birbalaratuko da KPIren arabera.

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

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

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

C) Neurri osagarria.

65 urte bete izan eta Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimeneko ikastetxeen hitzarmen kolektiboak daragien langileak, baldin eta bermaturik badute oinarri erregulatzailaren % 100eko pensioa, erretiratu

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

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

B) Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución.

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

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

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente quienes tuvieren cotizaciones antes del 1-1-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

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

Desde la baja en la empresa hasta la jubilación, el/la trabajador/a percibirá una cantidad como mínimo equivalente al 85% y como máximo el 100% de su salario bruto, que se irá revalorizando anualmente en función del IPC.

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

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

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

C) Medida complementaria.

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la

egin ditzake enpresak; betiere, erretiratuko litzatekeen langileak dituen finkotasun ezaugarriak litzuzkeen kontratu berri bat egiten badu enpresak, eta maila horretarako enpresan dauden lan baldintzei eusten badie.

Hirugarrena.– Enpresaren titularitatea aldatzeagatik enpresa-ondorengotza.

1.– Enpresak, lantokiak edo lantokiko ekoizpen-unitate autonomo batek titularitatez aldatu izanak ez du berez lan-harremana suntsituko eta enpresaburu berria aurreko enpresaburuaren eskubide, lan eta Gizarte Segurantzako betebeharretan subrogatuta geratzen da, baita pensio-konpromisoei dagokien ere, berariazko arauan ezarritakoaren arabera, eta oro har, lagatzaileak gizarte-babes osagarrien arloan hartuta zituen betebeharrei dagokien ere.

2.– Artikulu honek dioenaren ondorioetarako, enpresa-ondorengotza egon dela ulertuko da eskualdatzeak bere nortasuna mantentzen duen ekonomia-erakunde bati eragiten dioenean, ekonomia-erakundetzat hartuta jarduera ekonomiko nagusia zein osagarria burutzeko baliabide multzo bat.

3.– Eskualdatzea gertatzen denean, lagatzaileak edo bestela hartzaileak eskualdatutako enpresako langileen legezko ordezkarietara eman beharko die horren berri, eta hiru urtetan biek modu solidarioan erantzun beharko dizkiete eskualdaketa gertatu baino lehen sortutako eta oraindik bete gabeko laneko betebeharrei. Eskualdaketa delitu deklaratu bada, modu solidarioan erantzun beharko dizkiete lagatzaileak eta hartzaileak eskualdaketa ondoren sortutako betebeharrei.

4.– Lagatzaileak eta hartzaileak eskualdaketak eragindako langileen legezko ordezkarietara ondokoaren berri eman beharko diete:

- eskualdaketa data edo aurreikusitako data.
- eskualdaketa arrazoiak.
- eskualdaketa langileentzako izango dituen ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- langileekiko hartuko diren neurriak.

Lagatzailea derrigortuta dago informazio hori langileen legezko ordezkarietara ematera, aurretiaz eta eskualdaketa gauzatu aurretik.

Hartzaileak derrigorrez eman beharko die informazio hori bere langileen legezko ordezkarietara, aurretiaz eta beti ere eskualdaketa haien lan-baldintzetan eragin zuzena izan aurretik.

Enpresen bat-egite eta bereizte kasuetan, lagatzaileak eta hartzaileak aipatu informazioa eman beharko dute, horretarako erabakiak hartuko diren batzar nagusietako deialdia argitaratzen den unean eman beharko ere.

base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

Tercera.– Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma.

1.– El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2.– A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3.– Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4.– El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores afectados por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista de la transmisión.
- Motivos de la transmisión.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la transmisión para los trabajadores.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación antes de la realización de la transmisión.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

5.– Artikulu honetan ezarritako informazio- eta kontsulta-betebeharrak enpresaburu lagatzaileak edo hartzaileak ez ezik horien gainean kontrola duten enpresek eskualdatzeko erabakia hartzen duten kasuetan ere aplikatuko da. Erabakia hartu duen enpresak beharrezko informazioa eman ez izana ez da kontuan hartuko justifikaziotzat kasu horretan.

6.– Kontrakorik hitzartzen ez bada, behin ondorengotza enpresa-akordio bidez burutu eta gero, eragindako langileek enpresan, lantokian edo transferitutako ekoizpen-unitate autonomoan eskualdatze unean indarrean zeukaten lan-hitzarmenaren pean egongo dira.

7.– Eskualdatzen den enpresa, lantoki edo ekoizpen-unitateak bere autonomia mantentzen duenean, enpresaburua aldatzeak ez du berez langileen legezko ordezkarien agintaldia sunsituko eta horiek lehendik zituzten baldintza eta termino berberetan beren eginkizunak betetzen jarraituko dute.

Laugarrena.– Euskalduntzea.

Eleaniztasunaren barruan benetako elebitasuna lortzeko gizartearen hartutako konpromisoa kontuan hartuta, hitzarmena izenpetzen duten enpresaburuen elkarrekin, ondokoa agintzen dute:

a) Kontratatzen dituzten langileek euren eginkizunak betetzeko behar duten hizkuntza-eskakizuna izango dutela.

b) Langileen euskalduntze-prozesuarekin jarraituko dutela IRALE planaren barruan (47. art.).

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.– Bermea.– Ekonomia hobekuntzen xurgatzea. Baldintzarik onuratsuenak mantentzea.

Hitzartutako ekonomia-hobekuntzak xurgatu egin ditzakete aurrean legez erabakitzen diren hobekuntzek eta, borondatez, hitzarmen hau indarrean jartzean ikastetxeek ordaintzen ari direnek.

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

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

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

5.– Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por el empresario cedente y cesionario por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

6.– Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Salvo pacto en contrario,

7.– Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

Cuarta.– Euskaldunización.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio, siguiendo con el compromiso adquirido con la sociedad de lograr un bilingüismo real dentro de un marco de plurilingüismo, se comprometen a:

a) Que las contrataciones del personal tengan los perfiles lingüísticos necesarios para el ejercicio de su función.

b) Continuar el proceso de euskaldunización del personal dentro del plan IRALE (cfr. art. 47).

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– Garantía.– Absorción de mejoras económicas. Permanencia de condiciones más beneficiosas.

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

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

Segunda.– Revisión.– Cuestiones no reguladas en este Convenio.

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

LEHEN ERANSKINA / ANEXO I

ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK / ENSEÑANZAS REGLADAS
 1 TALDEA / GRUPO I
 HAUR EZKUNTZAKO 2. ZIKLOA / EDUCACIÓN INFANTIL 2.º ciclo

2008ko soldata-etaulak / Tablas salariales 2008

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	404,44	5.662,16	17,69
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	374,26	5.239,64	15,56
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	336,71	4.713,94	14,73
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
Instruktorea / <i>Instructor.</i>	1.479,11	20.707,54	32,95

LEHEN HEZKUNTZA / PRIMARIA

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	404,44	5.662,16	17,69
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	374,26	5.239,64	15,56
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	336,71	4.713,94	14,73
Saileko burua / <i>Jefe de departamento.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
“	299,47	4.192,58	13,08
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	1.609,75	22.536,50	32,95

DBHko lehen zikloa / ESO 1.º ciclo

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.282,05	31.948,70	40,91
“	404,44	5.662,16	17,69
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.282,05	31.948,70	40,91
“	374,26	5.239,64	15,56
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.282,05	31.948,70	40,91
“	336,71	4.713,94	14,73
Saileko burua / <i>Jefe de departamento.</i>	2.282,05	31.948,70	40,91
“	299,47	4.192,58	13,08
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.282,05	31.948,70	40,91
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	1.709,19	23.928,66	32,95

DBHko 2. zikloa / ESO 2.º ciclo

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	596,77	8.354,78	26,23
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Saileko burua / <i>Jefe de departamento.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	425,89	5.962,46	18,68
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	2.158,76	30.222,64	40,63

BATXILERGOAK / BACHILLERATOS

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	596,77	8.354,78	26,23
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Saileko burua / <i>Jefe de departamento.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	425,89	5.962,46	18,68
Irakasle titularrak eta espezifikoak <i>Profesor titular y específicos.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	2.158,76	30.222,64	40,63

HEZIKETA ZIKLOAK / *CICLOS FORMATIVOS*
 LANBIDE MODULUAK / *MÓDULOS PROFESIONALES*
 HLPP/LHI - PCPIs-CIPs

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	596,77	8.354,78	26,23
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	524,43	7.342,02	23,02
Saileko burua / <i>Jefe de departamento.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
“	425,89	5.962,46	18,68
Irakasle titularrak eta espezifikoak <i>Profesor titular y específicos.</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
Irakasle agregatua, laguntzailea <i>Profesor agregado, adjunto.</i>	2.372,67	33.217,38	41,91
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	2.158,76	30.222,67	40,63

2 TALDEA / GRUPO 2

IRAKASLE EZ DIREN TITULUDUNAK / TITULADOS NO DOCENTES

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>
Goi-mailako tituludunak <i>Titulados Superiores</i>	2.499,57	34.993,98	50,51
Erdi-mailako tituludunak <i>Titulados Medios</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
Hezkuntza-laguntzako espezialistak <i>Especialistas de Apoyo Educativo</i>	1.612,79	22.579,06	32,84

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gerentea / Gerente	2.499,57	34.993,98	50,51
Administrazioko edo idazkaritzako burua / Jefe de administración o de secretaría.	1.662,80	23.279,20	40,23
Bulego burua / Jefe de negociado.	1.457,60	20.406,40	34,34
Ofizial administraria, kontularia, merkataritza- agentea / Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.413,21	19.784,94	33,96
Administrari laguntzailea, harreragilea, telefonista / Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista	1.298,27	18.175,78	33,96

LANGILE LAGUNTZAILEAK / PERSONAL AUXILIAR

Ikasle-begiralea / <i>Cuidador de alumnos.</i>	1.321,35	18.498,90	33,96
------------------------------------------------	----------	-----------	-------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK / PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Etzezaina / <i>Conserje.</i>	1.443,40	20.207,60	33,96
Atezaina / <i>Portero.</i>	1.321,35	18.498,90	33,96
Zaintzailea. Gauzaina / <i>Guarda. Sereno.</i>	1.285,78	18.000,92	33,96
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea <i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	1.285,78	18.000,92	33,96
Ofiziotako 1. ofiziala, 1. ofizial gidaria <i>Oficial de 1.ª de Oficios, Conductor de 1.ª Especial</i>	1.399,61	19.594,54	33,96
Gobernatzailea / <i>Gobernante</i>	1.443,40	20.207,60	33,96

Garbiketa-, jorsketa-, ikuzketa-, lisaketa eta jantokiko langilea <i>Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor</i>	1.285,78	18.000,92	33,96
Sukaldeko burua / <i>Jefe de cocina.</i>	1.399,61	19.594,54	33,96
Sukaldaria / <i>Cocinero.</i>	1.356,90	18.996,60	33,96
Sukaldeko laguntzailea / <i>Ayudante de cocina.</i>	1.321,35	18.498,90	33,96
Ofiziotako 2. ofiziala, 2. gidaria <i>Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª</i>	1.321,35	18.498,90	33,96
Langile ez kualifikatuak / <i>Personal no cualificado</i>	1.285,78	18.000,92	33,96

3 TALDEA / GRUPO 3

HAUR HEZKUNTZAKO 1. ZIKLOA / EDUCACIÓN INFANTIL 1er. ciclo

Irakaslea / <i>Maestro</i>	2.149,19	30.088,66	40,91
TEJI	1.478,08	20.693,12	32,95
Laguntzailea / <i>Asistente</i>	1.285,78	18.000,92	33,96

B. IRAKASKUNTZA ESPEZIALIZATUAK / ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

1 TALDEA / GRUPO 1

IRAKASLEAK / PERSONAL DOCENTE

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Tienio</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	1.489,78	20.856,92	42,08
“	488,04	6.832,56	19,53
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	1.489,78	20.856,92	42,08
“	462,01	6.468,14	19,46
Ikasketa-burua / <i>Jefe de Estudios.</i>	1.489,78	20.856,92	42,08
“	435,61	6.098,54	18,36
Saileko burua / <i>Jefe de Departamento.</i>	1.489,78	20.856,92	42,08
“	406,81	5.695,34	17,17
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	1.489,78	20.856,92	42,08
Irakasle laguntzailea edo agregatua <i>Profesor Adjunto o Agregado.</i>	1.388,57	19.439,98	39,13
Instruktorea, hezitzailea / <i>Instructor, Educador.</i>	1.244,34	17.420,76	34,62

2 TALDEA / GRUPO 2

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administrazioko edo idazkaritzako burua <i>Jefe de administración o de secretaría.</i>	1.502,31	21.032,34	40,23
Bulegoko burua / <i>Jefe de negociado.</i>	1.332,68	18.657,52	34,34
Ofizial administraria, kontularia, merkataritza- agentea / <i>Oficial Administrativo, Oficial Contable,</i> <i>Agente Comercial</i>	1.292,72	18.098,08	33,96
Administrazio laguntzailea, harreragilea, telefonista <i>Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista</i>	1.188,86	16.644,04	33,96

LANGILE LAGUNTZAILEAK / PERSONAL AUXILIAR

Ikasle-begiralea / <i>Cuidador de alumnos.</i>	1.209,33	16.930,62	33,96
------------------------------------------------	----------	-----------	-------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK / PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Etzezaina / <i>Conserje.</i>	1.319,87	18.478,18	33,96
Atezaina / <i>Portero.</i>	1.209,33	16.930,62	33,96
Zaintzailea, gauzaina. / <i>Guarda. Sereno.</i>	1.177,45	16.484,30	33,96
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea / <i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y</i> <i>oficios varios</i>	1.177,45	16.484,30	33,96
1. mailako ofiziala, 1. mailako ofizial gidaria <i>Oficial de 1.ª de Oficios, Conductor de 1.ª Especial</i>	1.280,29	17924,06	33,96
Gobernatzailea / <i>Gobernante.</i>	1.319,87	18.478,18	33,96
Garbiketa-, jusketa-, ikuzketa-, lisaketa eta jantokiko langilea / <i>Empleado de servicio de limpieza, costura,</i> <i>lavado, plancha y servicio de comedor</i>	1.177,45	16.484,30	33,96
Sukaldeko burua / <i>Jefe de cocina.</i>	1.280,29	17.924,06	33,96
Sukaldaria / <i>Cocinero.</i>	1.241,69	17.383,66	33,96
Sukaldeko laguntzailea / <i>Ayudante de cocina.</i>	1.209,33	16.930,62	33,96
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria <i>Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª</i>	1.209,33	16.930,62	33,96
Langile ez kualifikatuak / <i>Personal no cualificado</i>	1.177,45	16.484,30	33,96

2009 soldata-etaulak / *Tablas salariales 2009*

A. ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK / *ENSEÑANZAS REGLADAS*

1 TALDEA / *GRUPO 1*

HAUR HEZKUNTZAKO 2. ZIKLOA / *EDUCACIÓN INFANTIL 2.º ciclo*

	Oinarritzko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>	Urteko osagarria <i>Complemento anual</i>	<i>Salario+ complemento</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Instruktorea / <i>Instructor.</i>	1.530,59	21.428,26	33,60		21.428,26

LEHEN HEZKUNTZA / *PRIMARIA*

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Saileko burua <i>Jefe de departamento.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
“	310,55	4.347,70	13,34		4.347,70
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	1.665,77	23.320,78	33,60		23.320,78

DBHko 1. ZIKLOA / ESO 1.º ciclo

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
“	419,40	5.871,60	18,04		5.871,60
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
“	388,11	5.433,54	15,86		5.433,54
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
“	349,17	4.888,38	15,02		4.888,38
Saileko burua <i>Jefe de departamento.</i>	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
“	310,55	4.347,70	13,34		4.347,70
Irakasle titularrak eta espezifikoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.359,40	33.031,60	41,72	165,16	33.196,76
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	1.767,13	24.739,82	33,60		24.739,82

DBHko 2. zikloa / ESO 2.º ciclo

	Oinarrizko soldata / <i>Salario base</i>	Urtako soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>	Urteko osagarria <i>Complemento anual</i>	Soldata + osagarria / <i>Salario + complemento</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Saileko burua <i>Jefe de departamento.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Irakasle titularrak eta espezifikoak <i>Profesor titular y Específicos.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

BATXILERGOAK / BACHILLERATOS

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	543,84	7.613,76	23,47		7.613,76
Saileko burua <i>Jefe de departamento.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
“	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Irakasle titularrak eta espezifikoak <i>Profesor titular y específicos.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

PRESTAKUNTZA ZIKLOAK / MODULU PROFESIONALAK / HLPP/LHIak
CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / PCPIs-CIPs

Zuzendaria / <i>Director.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
“	618,85	8.663,90	26,75		8.663,90
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
“	543,84	7.613,76	23,48		7.613,76
Ikasketa-burua / <i>Jefe de estudios.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
“	543,84	7.613,76	23,48		7.613,76
Saileko burua <i>Jefe de departamento.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
“	441,65	6.183,10	19,05		6.183,10
Irakasle titularrak eta profesionalak <i>Profesor titular y específicos.</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	72,37	36.257,61
Irakasle agregatua, laguntzailea <i>Profesor agregado, adjunto.</i>	2.453,34	34.346,76	42,74		34.346,76
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	2.232,16	31.250,24	41,44		31.250,24

2 TALDEA / GRUPO 2

IRAKASLE EZ DIREN TITULUDUNAK / TITULADOS NO DOCENTES

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa <i>Trienio</i>	Urteko osagarria <i>Complemento anual</i>	Soldata + osagarria <i>Salario + complemento</i>
Goi-mailako tituludunak / Titulados Superiores	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Erdi-mailako tituludunak / Titulados Medios	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
Hezkuntza-laguntzako espezialistak / Especialistas de Apoyo Educativo	1.683,75	23.572,50	32,84		23.572,50

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gerentea / <i>Gerente</i>	2.584,66	36.185,24	51,51	180,93	36.366,17
Administraziooko edo idazkaritzako burua / <i>Jefe de administración o de secretaría.</i>	1.719,67	24.075,38	41,03	784,51	24.859,89
Bulegoko burua / <i>Jefe de negociado.</i>	1.507,45	21.104,30	35,02	687,70	21.792,00
Ofizial administraria, kontularia, merkataritza-agentea / <i>Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial</i>	1.461,54	20.461,56	34,63	666,75	21.128,34
Administrari laguntzailea, harreragilea, telefonista / <i>Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista</i>	1.342,67	18.797,38	34,63	612,52	19.409,90

LANGILE LAGUNTZAILEAK / PERSONAL AUXILIAR

Ikasle-begiralea <i>cuidador de alumnos.</i>	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
-------------------------------------------------	----------	-----------	-------	--------	-----------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK / PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Etzezaina / <i>Conserje.</i>	1.492,76	20.898,64	34,63	681,00	21.579,64
Atezaina / <i>Portero.</i>	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
Zaintzailea, gauzaina <i>Guarda. Sereno.</i>	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13

Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea / <i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios</i>	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13
1. mailako ofiziala, 1. mailako ofizial gidaria / <i>Oficial de 1.ª de Oficios, Conductor de 1.ª Especial</i>	1.447,48	20.264,71	34,63	660,34	20.925,06
Gobernatzailea / <i>Gobernante.</i>	1.492,76	20.898,64	34,63	681,00	21.579,64
Garbiketa-, josteta-, ikuzketa-, lisaketa eta jantokiko langilea / <i>Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor</i>	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13
Sukaldeko burua / <i>Jefe de cocina.</i>	1.447,48	20.264,72	34,63	660,34	20.925,06
Sukaldaria / <i>Cocinero.</i>	1.403,31	19.646,34	34,63	640,19	20.286,53
Sukaldeko laguntzailea / <i>Ayudante de cocina.</i>	1.366,54	19.131,56	34,63	623,41	19.754,97
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria / <i>Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª</i>	1.366,54	19.131,62	34,63	623,41	19.755,03
Langile ez kualifikatua / <i>Personal no cualificado</i>	1.329,75	18.616,50	34,63	606,63	19.223,13

3 TALDEA / GRUPO 3

HAUR EZKUNTZAKO 1. ZIKLOA / EDUCACIÓN INFANTIL 1er. ciclo

Irakaslea / <i>Maestro</i>	2.223,88	31.134,32	41,72	155,67	31.289,99
TEJI	1.528,63	21.400,82	33,60	800,00	22.200,82
Laguntzailea / <i>Asistente</i>	1.329,76	18.616,64	34,63	606,63	19.223,27

B. IRAKASKUNTZA ESPEZIALIZATUAK / ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

1 TALDEA / GRUPO 1

IRAKASLEAK / PERSONAL DOCENTE

	Oinarrizko soldata <i>Salario base</i>	Urteko soldata <i>Salario anual</i>	Hirurtekoa / <i>Trienio</i>
Zuzendaria / <i>Director.</i>	1.540,73	21.570,22	42,91
“	506,10	7.085,40	19,92
Zuzendariordea / <i>Subdirector.</i>	1.540,73	21.570,22	42,91
“	479,10	6.707,40	19,85

Ikasketa-burua / <i>Jefe de Estudios.</i>	1.540,73	21.570,22	42,91
“	451,73	6.324,22	18,72
Saileko burua / <i>Jefe de Departamento.</i>	1.540,73	21.570,22	42,91
“	421,86	5.906,04	17,51
Irakasle titularrak eta espezifikokoak <i>Profesor titular y Especificos.</i>	1.540,73	21.570,22	42,91
Irakasle laguntzailea edo agregatua <i>Profesor Adjunto o Agregado.</i>	1.436,06	20.104,84	39,90
Instruktorea, hezitzailea <i>Instructor, Educador.</i>	1.286,90	18.016,60	35,31

2 TALDEA / GRUPO 2

ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Administrazioko edo idazkaritzako burua <i>Jefe de administración o de secretaría.</i>	1.553,69	21.751,66	41,03
Bulegoko burua / <i>Jefe de negociado.</i>	1.378,26	19.295,64	35,02
Ofizial administraria, kontularia, merkataritzaz- agentea / <i>Oficial Administrativo, Oficial Contable,</i> <i>Agente Comercial</i>	1.336,93	18.717,02	34,63
Administrari laguntzailea, harreragilea, telefonista <i>Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Telefonista</i>	1.229,52	17.213,28	34,63

LANGILE LAGUNTZAILEAK / PERSONAL AUXILIAR

Ikasle-begiralea / <i>Cuidador de alumnos.</i>	1.250,69	17.509,66	34,63
------------------------------------------------	----------	-----------	-------

ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK / PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Etzezaina / <i>Conserje.</i>	1.365,01	19.110,14	34,63
Atezaina / <i>Portero.</i>	1.250,69	17.509,66	34,63
Zaintzailea, gauzaina / <i>Guarda. Sereno.</i>	1.217,72	17.048,08	34,63
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea / <i>Empleado de mantenimiento, jardinería, y</i> <i>oficios varios</i>	1.217,72	17.048,08	34,63
1. mailako ofiziala, 1. mailako ofizial gidaria <i>Oficial de 1.ª de Oficios, Conductor de 1.ª Especial</i>	1.324,08	18.537,12	34,63
Gobernatzailea / <i>Gobernante.</i>	1.365,01	19.110,14	34,63

Garbiketa-, josteta-, ikuzketa-, lisaketa eta jantokiko langilea / <i>Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor</i>	1.217,72	17.048,08	34,63
Sukaldeko burua / <i>Jefe de cocina.</i>	1.324,08	18.537,12	34,63
Sukaldaria / <i>Cocinero.</i>	1.284,16	17.978,24	34,63
Sukaldeko laguntzailea / <i>Ayudante de cocina.</i>	1.250,69	17.509,66	34,63
2. mailako ofiziala, 2. mailako gidaria <i>Oficial de 2.ª de Oficios, Conductor de 2.ª</i>	1.250,69	17.509,66	34,63
Langile ez kualifikatuak / <i>Personal no cualificado</i>	1.217,72	17.048,08	34,63

Ikastetxean, 12 eurotik gorako borondatezko plusik egonez gero, gainsari hori zenbateko guztiaren % 0 eta % 20ren artean xurgatu ahal izango da. Hileko 12 eurora arteko plusetan, xurgaketak ez du ezelako mugarik edukiko.

Berariazko osagarri bat jarri da Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako (DBH) lehenengo zikloan eskola ematen duten Haur edo Lehen Hezkuntzako irakasleentzat. 2008ko osagarria hileko 132,86 eurokoa izango da eta 2009koa hileko 136,20 eurokoa, bi kasuetan ere lanaldi osorako, eta proportzionala lanaldi partzialerako, urtean hamalau aldiz.

Soldata-etaulak ezartzearen ondorioz 2008ko urtarrilaren 1etik Hitzarmena EHAA-n argitaratzen den hilabeteko azken egunera arte enpresak bere langileei zor diezazkien soldata-aldeak ordaintzeko gehienez bi hilabeteko epea dago, Hitzarmena argitaratzen den egunetik kontatzen hasita.

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

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primaria e Infantil que impartan clases en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria. El complemento en 2008 será de 132,86 euros mensuales y en 2009 de 136,2 euros mensuales, en ambos casos por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2008 hasta el último día del mes en que se publique el presente Convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su publicación.

II. ERANSKINA

LANBIDE KATEGORIEN DEFINIZIOA

1. taldea.– Irakasleak.

1.1.1.– 1.2.1.– 1.3.1.– 1.4.1.– 1.5.1.– 1.7.1.– 1.6.1.– irakasle titularra / HBan espezializatutako irakaslea: legediak eskatutako baldintzak bete eta ikasketa tituluaren jabe izanda, ikastetxeak antolaketa, pedagogia eta didaktikaren inguruan jarritako bideen barruan eta indarrean dagoen legeari jarraituz, curriculuma garatzeko irakaskuntza lanetan aritzen da.

1.3.2.– 1.4.2.– 1.5.2.– 1.7.2.– Irakasle laguntzailea, agregatua: dagokion tituluz, Bigarren Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketan teoriko-praktikoak ematen ditu. Halaber, irakasle titularrari curriculuma garatzen laguntzen dio, titularrak emandako artezpideez.

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

1.7.1.– Hezkuntzako orientatzailea: Hezkuntza-entresan, eskatutako tituluaren jabe izanik, ikasleen orientazio profesionala, eskolarra eta pertsonala koordinatzen dituena.

1.7.2.– Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jarduerarako irakaslea. eskatzen zaion tituluaren jabe izanda, akademikoki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jarduerak edota hezkuntza-prestakuntza jarduerak egiten ditu ikasle talde batekin edo batzuekin.

1.7.3.– 1.7.4.– Instruktoarea - Monitorea: nahikoa ezagupen izanda, akademikoki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jarduerak edota hezkuntza prestakuntza jarduerak egiten ditu ikasle talde batekin edo batzuekin. Soin Hezkuntzako irakaslearen laguntzaile ere izan daiteke, bai eta curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslearena ere.

1.7.5.– Hezitzailea. prestakuntza egokiarekin, ikasleen heziketa integrala lantzen laguntzen du eta norberaren lanerako orduetan ordena zaintzen du.

1.8.1.– Zuzendaria. titulu egoki baten jabe izanda, enpresaburuak izendatzen du edota indarrean dagoen legediaren arabera aukeratzen da; hezkuntza-jarduerak zuzendu, orientatu eta gainbegiratzen ditu, agintzen zaizkion beste giteko batzuekin batera.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Grupo 1.– Personal docente.

1.1.1.– 1.2.1.– 1.3.1.– 1.4.1.– 1.5.1.– 1.7.1.– 1.6.1.– Profesor/a o Profesor/a titular - Profesor/a con especialidad en E.E.: es la persona que, re-uniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2.– 1.4.2.– 1.5.2.– 1.7.2.– Profesor/a adjunto, agregado: es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3.– Profesor/a especialista de FPE: es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

1.7.1.– Orientador educativo: es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.7.2.– Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: es la persona que, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.7.3.– 1.7.4.– Instructor/a - Monitor/a: es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.7.5.– Educador/a: es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

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

1.8.2.– Zuzendariordea. titulu egoki baten jabe izanda, enpresaburuak izendatzen du, zuzendariari lagundu eta ordezkotza egiten dio, beharrezko denean.

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

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

2 taldea.– Irakasle ez diren langileak.

2.1.– Irakasle ez diren langile tituludunak:

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

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

2.1.3.– Irakasleak ez diren beste tituludun batzuk.

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

2.2.– Administrazioko langileak:

2.2.1.– Gerentea.

2.2.2.– Administrazioko edo idazkaritzako burua: administrazio-zuzendaritza edota hezkuntza-enpresako idazkaritza bere esku dago.

2.2.3.– Bulegoburua: Administrazioko edo Idazkaritzako buruaren edo enpresaburuaren agindupean zuzenean, edo enpresaburuak izendatutako pertsonaren pean egonda, sekzio bat edo administrazio-sail bat zuzentzeko ardura dauka.

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

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

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

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

Grupo 2.– Personal no docente.

2.1.– Personal titulado no docente:

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

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

2.1.3.– Otros titulados no docentes:

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

2.2.– Personal administrativo:

2.2.1.– Gerente.

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

2.2.3.– Jefe/a de negociado: es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

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

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

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

2.2.5.– Harreragilea. Telefonista: administrazioko jarduerak, burokratikoak eta liburutegiko egitekoak burutzen ditu, goian daukan nagusiaren zuzendaritza-pean. Nagusia enpresaburua edo bere ordezkaria izan daiteke.

2.3.– Langile laguntzaileak:

2.3.1.– Ikasle-begiralea: ikasleei dituzten beharretan laguntzen die, besteak beste, higiean, garbiketan, mugikortasunean eta elikaduran; jarduera gela barruan egiten bada, irakaslea bertan izango da.

2.4.– Zerbitzu Orokorretako langileak:

2.4.1.– Atalzaina: ikastetxean dauden lanak egiten ditu dependentziak zaintzeari begira. Harreragileari ere -egonez gero- laguntzen dio, eta ez badago, harrera lanak berak egiten ditu.– Zaintzaile, atezain eta mezulariak egonez gero, horien lana antolatzea ere bere ardura da.

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

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

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

2.4.7.– Garbiketa zerbitzuko langilea: berari izendatzen zaizkion dependentziak garbitzen ditu, agintariaren menpe zuzen-zuzenean, edota enpresaburuaren edo horrek izendatutako norbaiten menpe. Lan horrekin

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

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

2.2.5.– Recepcionista. Telefonista: es la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.3.– Personal auxiliar:

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

2.4.– Personal de servicios generales:

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

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

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

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

2.4.7- Empleado/a de servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona

batera josteko, ikuzteko, lisatzeko, sukaldeko eta jantokiko lanak ere egingo ditu.

2.4.7.– Josketa, ikuzketa eta lisaketako langilea. lan horietako bat edo guztiak egiten dituen da. Lan horiekin batera garbiketa, sukalde eta jantokiko zerbitzuko langileen lanak ere egingo ditu.

2.4.8.– Sukaldeko burua: sukaldeko langile guztiak zuzentzen ditu, elikagaiak erostez, zaintzez eta atontzez arduratzen da, eta bere ardurapeko zerbitzua behar den moduan zaintzen du, eskoletako jantokiei buruz eta elikagaiak manipulatzeari buruz dagoen araudia bete dadin zaintzen.

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

2.4.10.– Sukaldeko laguntzailea: sukaldeko buruaren edo sukaldariaren esanetara egoten da, bai eta enpresaburuaren edo horrek izendatutako pertsonaren esanetara, eta dauzkaten egitekoetan laguntza ematen die.

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

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

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

2.4.4.– Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea: praktika nahikoa edukita, eraikinak eta lorategiak zaindu, konpondu eta mantentzeko lanak egiten ditu.

2.4.5.– 1. maila bereziko gidaria: 1. maila bereziko gida-baimena edukita, ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da.

2.4.11.– 2. mailako gidaria: 2. mailako gida-baimena edukita, baimena eman zaioneko ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da. Enpresatik kanpo ere hainbat lan agindu dazioke.

designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

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

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

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

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

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

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

2.4.11.– Oficial de 2.ª de oficios: es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.4.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.5.– Conductor/a de 1.ª especial: es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.11.– Conductor/a de 2.ª: es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

3 taldea.– Haur Hezkuntzako lehen zikloko langileak.

3.1.– Irakaslea: beharrezko titulazioa eta akreditazio edo espezializazio egokia izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen duena; eta bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten duena, curriculum-programazioak garatuaz, barne direlarik elikaduraren, higiearen eta osasunaren inguruko jarduerak.

3.2.– Goi mailako teknikaria: Haur-Hezkuntzako Goi Mailako titulazioa izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen duena; eta bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten duena, curriculum-programazioak garatuaz, barne direlarik elikaduraren, higiearen eta osasunaren inguruko jarduerak.

3.3.– Laguntzailea: Umeei dagokienez, ordena, segurtasuna, entretenimendua, elikadura, garbitasuna eta atentzioa pertsonalaz arduratzen dena.

Grupo 3.– Personal de educación infantil primer ciclo.

3.1.– Maestro/a: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización – o acreditación- correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.2.– Técnico Superior: es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

3.3.– Asistente: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

III. ERANSKINA

DOANEKO PLAZAK EMATEKO JARDUNBIDEA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alabei doanik plazak emateko, jardunbide hau erabiliko da:

a) Martxoaren lehenengo astean, hitzarmen hau izenpetu duten sindikatu eta patronalen elkarteko ordezkariak batzorde bat osatuko dute Araban, Gipuzkoan eta Bizkaian.

b) Batzorde horrek, eskeak egiteko epea, eskea egiteko behar den eredu baita plazak emateko lehentasuna zeri emango zaion ere -plaza baino eskari gehiago izaneko gero- erabakiko eta jakinaraziko ditu.

c) Batzordeak, maiatzaren lehenengo astean, plazak esleituko ditu, eta doakien ikastetxe eta langileei jakinarazi egingo die.

Hori jakitera eman eta hurrengo astean, beren eskubideak errespetatu ez direla uste duten langile eta ikastetxeek, Bitariko Batzordeari errekurtsioa aurkeztu ahal izango diote, eta Batzordeak, ekainaren 1a baino lehenago, behin betiko erabakia hartu beharko du. Erabaki hori loteslea izango da.

Hitzarmen hau Interpretatzeko Bitariko Batzordeak gertatuko du doaneko plazak emateko jardunbiderako araudia.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores/as afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores/as que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente Convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

IV. ERANSKINA

LAN BATZORDEAK

1.– Saiakuntza modura bada ere, eta hitzarmen honek irauten duen arte, lan-batzorde hauek eratuko dira:

- a) Birziklatzea eta euskalduntzea.
- b) Sektoreko analisia.
- c) Laneko osasuna eta prebentzioa.

2.– Batzorde hauek parekideak izango dira, eta hitzarmena izenpetu duten alderdi bakoitzak, enpresaburuek eta sindikatuek, bosna ordezkari edukiko dituzte; batzordeak hartzen dituen erabakiak Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoari aurkeztuko dizkio erabaki honen eranskinean sar ditzan, edota dagokion organoari aurkez dakizkion.

3.– Batzordeetan alderdi bakoitzak bozeramaile bat izendatuko du; bozeramaleak izango dira bileretarako deia egin eta eguneko gai zerrenda zehaztuko dutenak.

4.– Batzordeen jardunaren araudia eta dagozkien gaiak Interpretatzeko Bitariko Batzordeak zehaztuko ditu.

5.– Batzordeek hartutako erabakiak berraztertzea, behar izanez gero, batzordeei dagokie.

ANEXO IV

COMISIONES DE TRABAJO

1.– Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2.– Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3.– En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4.– El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competan, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.

5.– La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

V. ERANSKINA

ZATI BATEZ ORDAINDUTAKO BAIMENAREN
ARAUDIA

1.– Hitzarmen honetako 82. artikuluan ezarritako zati batez ordaindutako baimenaz baliatzeko baldintzak arautzea da araudi honen xedea.

– Baimen hori hartzen duten langileek 5 urteko epean honela jokatuko dute: lehen lau urteetan lanaldi osoa egingo dute eta bosgarrena libratu egingo dute. Bost urteetan euren ordainsarien % 84 kobratuko dute.

– Langileak gutxienez bost urteko antzinatasuna izan beharko du ikastetxean baimena eskatzeko unean.

– Ikastetxeko plantillako % 3k baino ezingo du esku-tu baimena aldi batean.

2.– Kontratu finkoa eta gutxienez % 75eko lanaldia duten hitzarmenari atxikitako langileek zati batez ordaindutako baimena eskatzeko eskubidea izango dute.

3.– Araudi honetan ezarritakoaren ondorioetarako, urtetzat ikasturte osoa hartuko da.

4.– Zati batez ordaindutako baimena eskatzeko araudi honi erantsitako eskabide-orria erabiliko da. Urtero, urtarrilaren 1a eta maiatzaren 31a bitartean aurkeztu ahal izango da eskabidea eta onartzen bada, hurrengo ikasturte hasieratik aurrera izango ditu ondorioak.

5.– Baimen horretaz baliatzeko, ondoko baldintzak bete beharko dituzte eskatzaileek:

– Araudi honetako 2. paragrafoari dagozkionak.

– Hutsegite larri edo oso larria dela eta ez izatea irekita zigor-espediterik eta ezta ere zehapenik izatea zio horregatik.

– Ezgaitasun-espediterik irekita ez izatea.

6.– Egindako eskariak ikusirik eta eskatutako baldintzak betetzen direla egiaztatu ondoren, ikastetxeko zuzendaritzak, araudi honen 4. paragrafoan adierazitako epearen amaieratik hilabeteko epean, dagokion erabakia hartuko du eta interesdunari adieraziko dio. Lehenengo paragrafoan adierazitako % 3ko muga gainditzen badu eskarien kopuruak, honako irizpideak ezarriko dira eskariak onartzeko:

– interesdunen arteko adostasuna.

– ikastetxean duten antzinatasuna.

7.– Baimen hau hartzen duten langileak baimenarekin dauden denboran zerbitzu aktiboan egongo dira, lanpostua gordeko zaie eta denbora hori antzinatasun eta eskubide pasiboen ondorioetarako kontatuko zaie.

ANEXO V

REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE
RETRIBUIDO

1.– Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 82 de este Convenio:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84% de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 5 años de antigüedad en el centro.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3% de la plantilla del centro.

2.– Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

3.– A los efectos previstos en este Reglamento las ausencias a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4.– Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña a este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

5.– A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

– Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6.– A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección del centro en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite del 3% expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

– El acuerdo entre los interesados/as.

– Su antigüedad en el centro.

7.– Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

8.– Indarrean dagoen legerian ezarritako lizentzia eta baimenekin bateragarria da zati batez ordaindutako baimena hartzea.

9.– Baimena kentzea edo baimenari uko egitea: kasuak.

9.1.– Ondoko kasuetan, baimena eman duen organoak kendu ahal izango du:

- interesduna hiltzen bada.
- Ezgaitasunaren aldeko proposamena edo irizpena jaso duen ezgaitasun-espeditante bat irekita badu interesdunak.
- Hutsegite larria edo oso larriagatik diziplina-zeha-pena dagoenean.

– Lan-harremana amaitzea.

9.2.– Lehenengo lau urtetan baimena duen langileak uko egin ahal izango dio baimen horri, edozein ustekabekoren ondorioz langilearen egoera pertsonalari, familiakoari edo lanari edo lanbideari kalte egiten dioten egoerak ematen badira.

– Senar/emaztearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren heriotzgatik.

– Interesdunaren edo bere kargura dagoen senitarteko baten gaixotasun larriagatik.

– Ezgaitasun-espeditante bat irekita izatea.

– Adin txikiko seme-alabak zaintzeko edo amatasu-nagatiko eszedentzia.

– Dibortzioa, ezkontzaren deuseztasuna edo legezko banantzea.

– Familia-unitateari eragindako galera ekonomiko larria.

9.3.– Uko egitea onartu zuen organoak onetsi ala gaitzetsi beharko du hilabeteko epean, onetsizat joko delarik epe horretan ez bada hartzen edo komunikatzen dagokion erabaki zehatza.

9.4.– Aurreko 9.2 paragrafoan aurreikusitako baldintzez bestelakoetan oinarritutako uko egiterik ez da onartuko. Baimenaldiaren bosgarren urtea hasi ondoren adierazitako uko egiterik ere ez da onartuko.

10.– Baimena kentzeak eta baimenari uko egite onetsiak baimenaren indargabetzea eta baimena eman zeneko ordainsarien sortzapenen, eta dagozkien kotizazio sozialen eta atxikipen fiskalen erregularizatzea dakarte.

Uko egitea onesten ez denetan, langileak zati batez ordaindutako baimenaldian jarraituko du honen amai-
era arte gelditzen den denboran Araudi honetan ezarritako baldintzen pean.

11.– Zentroetan baimen honi dagozkion erabakiak hartzen direnean, Hitzarmeneko Interpretazio Batzorde Mistoari jakinaraziko zaizkio.

8.– El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente.

9.– Revocación y renuncia: supuestos.

9.1.– El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:

– Fallecimiento del interesado/a.

– Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.

– Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

– Cese en la relación laboral.

9.2.– El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobreenvenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

– Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.

– Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.

– Estar incurso en un expediente de incapacidad.

– Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

– Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.

– Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.

9.3.– La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

9.4.– No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

10.– La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.– Se dará cuenta a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en los centros acogiendo a este permiso.

ZATI BATEZ ORDAINDUTAKO BAIMENAREN
ESKARIA

.....
..... jaun/andreak,
..... NA zenbakidunak, ko
.....n helbidea
dudanak, gaur egun
ko
..... ikastetxean jardunean ari
naizen langileak

ESKATZEN DUT

Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-ekimeneko
ikastetxeen 2008-2009ko hitzarmen kolektiboaren 82.
artikuluaren ezarritako zati batez ordaindutako baimena
izatea, hurrengo ikasturtetik aurrera, eta horretarako

AITORTZEN DUT:

- 1.- Hitzarmenaren aipatutako artikuluan eta garen-
pen-arauegian ezarritako baldintzak ezagutzen dituda-
la.
- 2.- Bietan jasotako baldintza zehatzak onartzen di-
tudala.

.....-(e)n,ko(a)-ren-(e)
an

Sinadura

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE
RETRIBUIDO

D./D.^a
.....
., con DNI núm., y con domi-
cilio en de
....., en la actualidad trabajador/a en
activo del centro de
.....

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previs-
to en el artículo 82 del Convenio colectivo de centros
de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Au-
tónoma del País Vasco 2008-2009, a partir del próximo
curso escolar, a cuyo efecto

DECLARO

- 1.- Que conozco las condiciones reguladas en el
mencionado artículo del Convenio y en el Reglamento
de desarrollo.
- 2.- Que asumo las condiciones concretas recogidas
en ambos.

En, a de
..... de

Firma