

## Bestelako Xedapenak

### JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

#### Zk-1417

EBAZPENA, 2001eko otsailaren 9koa, Lan eta Gizarte Segurantzazuzendariarena, «Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Hezkuntza Bereziko lan-kontratuko langileentzako hitzarmen kolektiboa» erregistra eta argitarara dadila xedatzen duena.

8600060 C.C.O.C. espedientea.

Ikusi da aipatutako espediente, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Hezkuntza Bereziko lan-kontratuko langileentzako hitzarmen kolektiboari buruzkoa.

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua batzorde negoziatzaileak sinatu zuen 2001eko urtarrilaren 24an eta 2001eko otsailaren 31n eman zitzaion sarreara Lan eta Gizarte Segurantzazuzendaritzan. Hitzarmen hori hiru Lurralde Historikoetarako izango da. Horrekin batera, Mahai Negoziatzailearen eratzegiria, hitzarmena izenpetzearen agiria eta Eusko Jaurlaritzaren Ekonomia Batzordeak 2000ko abenduaren 26an hartutako erabakia ere aurkeztu ziren.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu beteginaren 90. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuan, Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan, eta Lan eta Gizarte Segurantzazuzendariaren Egitura Organikoa eta Funzionala ezarri zuen uztailaren 17ko 303/1999 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, eta beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da hitzarmen kolektibo hori erregistratu eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta orokorrean ezartzeak diren gainontzeak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzazuzendariak hau

#### EBATZI DU:

1.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroaren Organo Nagusian erregistratzeko agindua ematea eta Batzorde Negoziatzaileari jakinaraztea.

2.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitarara dadila agintzea.

Vitoria-Gasteiz, 2001eko otsailaren 9a.

Lan eta Gizarte Segurantzazuzendari,  
LUIS M.<sup>a</sup> VALLE BOLINAGA.

## Otras Disposiciones

### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Nº-1417

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2001, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del «Convenio Colectivo del Personal Laboral de Educación Especial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco».

Expediente C.C.O.C. 8600060

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo «Personal Laboral de Educación Especial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco», y

Resultando: Que con fecha 31 de enero de 2001 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 24 de enero de 2001 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora, de firma del Convenio y acuerdo de la Comisión Económica del Gobierno Vasco de fecha 26 de diciembre de 2000.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 303/1999, de 17 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social

#### RESUELVE:

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de febrero de 2001.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
LUIS M.<sup>a</sup> VALLE BOLINAGA.

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA,  
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA  
SAILEKO HEZKUNTZA BEREZIKO  
LAN-KONTRATUKO  
LANGILEENTZAKO VII. HITZARMEN  
KOLEKTIBOA

LEHENENGO TITULUA  
XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA  
EREMUAK ORDEZKO LEGERIA

**1. artikulua.**— Ezarpen-eremua.

Hitzarmen hau Euskal Autonomia Erkidegoko lurralde osoan ezarriko da.

**2. artikulua.**— Langileak.

1) Hitzarmen honek ikastetxeetan edo Pedagogi Aholkutegien esparruetan diharduten lan-kontratuko langileak, aldi bateko langileak edo langile finkoak hartzen ditu.

2) Hitzarmen honetatik kanpo geratuko dira:

- a) Funtzionario publikoak diren langileak.
- b) Hezkuntza Sailarekin zuzenbide administratiboko kontratua daukaten langileak.
- c) Eusko Jaurlaritzaren menpe egon eta EAEn menpeko Hezkuntza Berezikoko ikastetxeetan diharduten profesionalak (sukaldariak, telefonistak eta garbitzaileak).

**3. artikulua.**— Denboraldia.

Hitzarmen hau izenpetzen den egunean jarriko da indarrean. Ondorio ekonomikoak, berriz, 2000ko urtarrilaren 1etik izango ditu. Hitzarmen honen iraupena 2002ko abenduaren 31 artekoa izango da.

**4. artikulua.**— Ordezko legeria.

Hitzarmen honetan aurreikusten eta arautzen ez den guztirako, Langileen Estatutuari eta ezargarri diren gainerako lege eta araudiei egingo zaie kasu.

II. KAPITULUA  
HITZARMENA AMAITUTZAT JOTZEA,  
BERRAZTERTZEA ETA LUZATZEA

**5. artikulua.**— Hitzarmena amaitutzat jotzea eta luzatzea.

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren 1etik aurrera urte-urte luzatuko da, isil-bidezko luzapenaren bidez, izenpetzen duten alderdietakoren batek ez badu beren beregi amaitutzat jotzen, haren indarraldia edo beste edozein luzapen bukatu baino bi hilabete lehenago.

VII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
LABORAL  
DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEPENDIENTE DEL  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL  
GOBIERNO VASCO.

TITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I  
ÁMBITOS. DERECHO SUPLETORIO

**Artículo 1.**— Ámbito territorial.

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

**Artículo 2.**— Ámbito personal.

1) El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral, fijo o eventual, que preste sus servicios en centros escolares y/o circunscripciones de los Centros de Orientación Pedagógica.

2) Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que tenga la condición de funcionario/a público.
- b) El personal cuyas relaciones con el Departamento de Educación se deriven de un contrato en régimen de Derecho Administrativo.

c) Los/as profesionales de oficio, cocineros/as, telefonistas y limpiadores/as, que, dependientes del Gobierno Vasco, presten servicios en Centros de Educación Especial dependientes de la CAPV.

**Artículo 3.**— Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2000, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2002.

**Artículo 4.**— Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resultaren aplicables.

CAPITULO II  
DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL  
CONVENIO.

**Artículo 5.**— Denuncia y prórroga del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de enero de 2003, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Hitzarmena amaitutzat joz gero, hitzarmena edo luzapena bukatzen den eguna baino gutxienez ere hila-bete lehenago hasiko dituztela elkarrizketak agintzen dute izenpetzaileek. Denuntziarik bada, Hitzarmen honek indarrean jarraituko du berariazko akordiorik lorzen ez den bitartean.

### III. KAPITULUA BATZORDE PAREKIDEA

#### 6. artikulua.— Batzorde Parekidea.

1) Hitzarmen hau izenpetzen denean, Batzorde Parekidea osatuko da, eta horrek bere gain hartuko ditu hitzartutakoaren interpretazio, azterketa eta jagote-eginkizunak; eta lege arloko tresna honek eta bere eranskinak osatzen dituzten gai guztien garapenaren jarraipena ere egingo du, indarrean dirauen bitartean. Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, administrazioari eta epailetzako erakundeei legez aitortutako ahalmenen kaltetan izan gabe. Batzorde honi funtzioak jarraitzeko informazio nahikoa bidaliko zaio.

2) Batzorde Parekideak hamar kide izango ditu, gehienez ere; Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila eta Hitzarmen hau izenpetzen duten Sindikatuek ordezkaturiko dituzte partaide horiek, proportzio berean. Sindikatu bakoitzak aholkulari bat ere izan ahal izango du. Sindikatu bakoitzaren boto kualifikatua haren ordezkapen-maila ofizialari dagokiona izango da. Batzorde horrek jarduera ona izan dezan, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzako teknikari bat izendatuko da idazkari-lanetan aritzeko.

3) Batzorde Parekidea bi hilabetero bilduko da. Ohiz kanpoko kasuetan biltzeko, alderdiek idatziz eta gutxienez bost egun lehenago eskatu beharko dute, eztabaidatu nahi dituzten gaiak argi adieraziz. Epe hori laburragoa izan daiteke alderdi guztiek presazkotzat jotzen badute.

4) Batzorde Parekidearen deialdiak modu argi eta zehatzean adieraziko ditu gai-zerrendako puntuak, bilerako lekua, eguna eta ordua, eta alderdi biak bertaraztea beharrezkoa izango da. Gai-zerrendan edozein alderdik gutxienez hamar egun lehenago proposatutako gaiak egongo dira, aurreko paragrafoan aipatutako ohiz kanpoko kasuetan izan ezik.

5) Batzorde Parekidearen akordioak, eta horien aktak, Hitzarmenaren eranskin modura hartuko dira.

6) Hezkuntza Sailak beharrezko neurriak bultzatuko ditu Batzorde Parekidearen akordioak interesatuei jakinarazteko.

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

### CAPITULO III COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 6.— Comisión Paritaria.

1) A la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes. Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el seguimiento de las funciones.

2) La Comisión Paritaria, estará integrada, en igual proporción, por un máximo de diez miembros, en representación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de todas las centrales sindicales que firmen este Convenio. Cada central sindical podrá asimismo contar con un/a asesor/a. El voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.

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

4) La convocatoria de la Comisión Paritaria, deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de los supuestos extraordinarios previstos en el epígrafe anterior.

5) Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados —con su correspondiente acta— como anexos del Convenio.

6) El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

IV. KAPITULUA  
LANAREN ANTOLAKETA

**7. artikulua.**– Lanaren antolaketa.

Lanaren diziplina eta antolaketa Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ardurapean egongo da. Sail horrek Langileen Estatutuan eta gainerako osagarritzko xedapenetan edo aurrerantzean argitaratzen diren xedapenetan, eta hitzarmen honen eraginpeko langileek lan egiten duteneko ikastetxeetan aplikatu daitezkeen xedapenetan ezarritakoa bete beharko du.

Beren lan-kontratuko kontratuaren arabera, Hezkuntza Administrazioak agintzen dizkien zerbitzuak bete beharko dituzte langileek, urteburte osoan edo kontratuak dirauen arte, urtebetekoa baino laburragoa bada, hitzarmen honetako ataletan aipatzen diren jai egun eta oporretan izan ezik.

**8. artikulua.**– PATetako bilerak.

Pedagogi Aholkutegiaren barrutiari atxikitako langileek bere egitekoekin zerikusirik daukaten hainbat alderdi koordinatzeko behar diren bilerak egingo ditu aldi-aldi, bertako zuzendaritzak ezartzen duen moduan.

Bileren egutegia ikasturte bakoitzaren hasieran ezarriko da, egutegia eta ordutegia finkatzen direnean hain zuzen, eta urtero gutxienez lau aldiz bildu beharko da (hiru hilez behin). Biltzeko deia behar adinako aurretiaz egin eta gero, langileek gai-zerrendan sartzeko gaiak proposa ditzakete.

Urtero, ikasturtearen hasieran, PAT bakoitzeko barrutira atxikituta dauden langileek ikasleriaren ezaugarri buruz behar den informazioa jasoko du.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, langile horiek lanean ari diren ikastetxe publikoetako klastro eta ordezkari organo gorenetan egon behar lukela beharkotzat jotzen duenez, helburu hori lortzeko beharrezkoak diren baldintzak bultzatuko ditu.

BIGARREN TITULUA  
LANGILEEI BURUZKOA. HORNIKUNTZA

I. KAPITULUA  
LANGILEEN SAILKAPENA. PLANTILLA

**9. artikulua.**– Langileen sailkapena kategorien arabera.

Hitzarmen honen esparruko langileak, eginkizunak betetzeko eskatutako ikasketa-titulazioaren arabera, honako kategoriatan huetako batean sailkatuko da:

I.– Goi mailako teknikariak (A taldea):

CAPITULO IV  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 7.**– Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en consonancia con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias o que puedan publicarse, así como las aplicables a los Centros en que prestan servicios los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa, durante todo el año natural o por el tiempo de contrato, si este fuese de menor duración, salvo fiestas laborables y vacaciones señaladas en el articulado de este Convenio.

**Artículo 8.**– Reuniones en COPs.

El personal adscrito a la circunscripción del Centro de Orientación Pedagógica correspondiente, mantendrá periódicamente, en la forma que establezca con la Dirección del mismo, las reuniones precisas para la coordinación de distintos aspectos relacionados con su labor.

El calendario de reuniones se establecerá al comienzo de cada curso escolar, en el momento de la fijación del calendario y horario, debiéndose celebrar anualmente al menos cuatro reuniones (con una periodicidad trimestral). Una vez cursada, con la suficiente antelación, la convocatoria de reunión las/los trabajadoras/es podrán proponer cuestiones para su inclusión en el orden del día.

Anualmente, al comienzo del curso escolar, el personal de la circunscripción del COP recibirá información sobre las características y necesidades del alumnado a atender.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación reconoce como deseable la presencia de este personal en los órganos de máxima representatividad y claustros de los centros públicos en los que prestan servicios, promoviendo las condiciones encaminadas al logro de dicho objetivo.

TITULO SEGUNDO  
DEL PERSONAL. PROVISIÓN

CAPITULO I  
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA

**Artículo 9.**– Clasificación del personal por categorías.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio se clasificará, en función de la titulación académica requerida para el desempeño de sus funciones en alguna de las siguientes categorías:

I. Personal Técnico de Grado Superior (Grupo A)

- Psikologoa
- Logopeda.
- II.– Erdi mailako teknikariak (B taldea):
- Tailer maisua
- Fisioterapeuta
- Logopeda
- Gizarte-laguntzailea
- Lanerako Terapeuta.
- III.– Hezitzailea.
- IV.– Hezkuntza Bereziko laguntzaileak.
- V.– Transkriptoreak eta materialaren egokitzaileak.
- VI.– Beste langileak
- Irakaskuntza berezietako irakaslea
- Igeriketa irakaslea
- Monitore berezia.

Atal honetan aipatutako kategorien eduki funtzionala eta hitzarmen honetako II. eranskinean jasotakoa bat etorriko dira.

Identitate funtzional eta horien artean lortuko dituzten lan-baldintzak direla eta, 2002ko abenduaren 31tik aurrera, hezitzaile eta hezkuntza bereziko laguntzaileen kategoriak bakarra izatera pasako dira.

**10. artikulua.**– Langileen sailkapena egonaldiaren arabera.

1) Zerbitzuko egonaldiaren arabera, hitzarmen honen eraginpean dauden langileen artean, finkoak edoaldi zehatz baterako kontratatuak bereizten dira.

2) Aldi zehatz baterako kontratatuen artean bitarteko langileak, obra edo zerbitzu zehatz bat egiteko ikasturteko hartzen diren kontratudun langileak eta aldi baterako langileak daude.

**11. artikulua.**– Plantilla.

Hezkuntza-premia bereziak dauzkaten ikasleei arreta integratzailea sendotzea eta zabaltzearen ondorioz, hezkuntza bereziko langilearen behar estrukturalak progresiboki gehitu direla kontuan hartuz, beti ere Mahai Nagusiak emandako erabakiaren barruan 35 orduko lanaldia eta lanarekin lotutako neurriei buruz, Hezkuntza Sailak plantilla hori handitzeko behar diren ekin-tzak sustatuko ditu.

## II. KAPITULUA LANPOSTUAK BETETZEA ETA LANPOSTU HUTSAK

**12. artikulua.**– Kontratazioa.

Langile berria hartzeko, autonomia administrazio honetan langileak kontratatzeari buruz ezarritako arau orokorrak beteko dira. Horiek ezean, kontratazioari buruz legeek ezartzen dutena beteko da.

Lan-kontratua, den modukoa izan arren, idatziz gautatuko da eta hiru kopiatan egingo da. Kontratuan par-

- Psicólogo/a
- Logopeda
- II. Personal Técnico de Grado Medio (Grupo B)
- Maestro/a de Taller
- Fisioterapeuta
- Logopeda
- Trabajador/a Social
- Terapeuta Ocupacional
- III. Educador/a
- IV. Auxiliares de Educación Especial.
- V. Transcriptor/a y Adaptador/a de material
- VI. Otro personal.
- Profesor/a de Enseñanzas Especiales
- Profesor/a natación
- Monitor/a especial.

El contenido funcional de las categorías enunciadas en este artículo se corresponderá con lo expresado en el Anexo II del presente Convenio.

En virtud de la identidad funcional y de condiciones de trabajo que vayan alcanzando entre sí, a partir del 31 de diciembre de 2002, las categorías de Educador/a y Auxiliar de Educación Especial pasarán a integrar una categoría única.

**Artículo 10.**– Clasificación del personal por razón de permanencia.

1) Por razón de permanencia al servicio el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo o personal contratado por duración determinada.

2) Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino, el personal con contrato de obra o servicio determinado contratado por curso escolar y el personal eventual.

**Artículo 11.**– Plantilla.

Considerando que como consecuencia de la consolidación y extensión de la atención integradora a alumnos con n.e.e. se constata un progresivo incremento de las necesidades estructurales de personal de Educación Especial y siempre en el marco del Acuerdo de la Mesa General sobre jornada de 35 horas y medidas en relación con el empleo, el Departamento de Educación promoverá las actuaciones pertinentes para incremento de dicha plantilla.

## CAPITULO II PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y VACANTES

**Artículo 12.**– Contratación.

La admisión de nuevo personal se ajustará a las normas generales sobre contratación de trabajadores/as establecidas por esta Administración Autónoma y, en su defecto, por lo dispuesto legalmente en materia de contratación.

El Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberá formalizarse por escrito y por triplica-

te hartu duen alderdi bakoitzak berea izango du eta beste erakunde aginpidedunarentzat izango da.

### 13. artikulua.— Frogaldia.

Sartu berri diren langileek frogaldi bat izango dute, honako iraupena izanik:

- 4 hilabetekoa goi mailako tituludunentzat
- 3 hilabetekoa erdi mailako teknikarientzat
- 2 hilabetekoa laguntzaileentzat

Frogaldian, langileak zein Hezkuntza Sailak askatasun osoz hautsi dezakete kontratua, aurretiko oharpenik egin gabe eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Kontraturik langilea finkoa izan ez eta finkoa izatea lortzen duenean, lanean aritutako egun guztiak balioztatuko zaizkio frogaldirako eta antzinasunerako.

### 14. artikulua.— Lekualdatze-lehiaketa.

1) Urtero lanpostu bat hutsik edo sortu egiten den langileen ordezkarietara jakinaraziko zaie, hitzarmenaren Batzorde Parekidearen bitartez. Ordezkari horiek gainerako langileei emango diete sortutako plaza berri, eta lan-leku guztietan ere deialdiak argitara eman ahal izango dira, hedapen zabalagoa izateko. Hala nahi duten langileek, beraiek edo ordezkarien bidez, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari bidali beharko dizkiote lanpostu horien eskabideak, hamabost eguneko epean.

2) Lanpostuak zuzenean eskainiko zaizkie hitzarmen honen esparruko langile finkoei, beti ere hartu nahi den lanpostua eta eskabidea egiteko orduan dutena maila berekoak badira. Lanpostu bera hartzeko langile bat baino gehiago aurkezten bada, Batzorde Parekideak baremo bat egingo du, honako irizpide hauek kontuan izanik:

– Derrigorrezko lekualdatzea jasan duen langilea, eszedentziaduna izanik.

– Antzinasuna (langile finkoa denean) enpresan.

– Langilearena ez den barrutian aritzea, langilearen barrutian eszedentziazko izaera denean.

– LEZ / Sarrera-nota.

– Adin handiagoa.

3) Lortu nahi den lanpostuak eskaera egiterakoan betetzen denak baino maila eta kategoria handiagoa badauka, Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak, deitutako lanpostuen baldintzak bete eta aurkezten den langile-kopurua edozein dela ere, teoria eta praktikako

do quedándose un ejemplar cada parte contratante y otro el Organismo competente.

### Artículo 13.— Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de la siguiente duración:

- 4 meses para los/as Titulados/as Superiores.
- 3 meses para los/as Técnicos/as de Grado Medio.
- 2 meses para los Auxiliares.

Durante el periodo de prueba, tanto el/la trabajador/a como el Departamento de Educación, podrá resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán todos los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad.

### Artículo 14.— Concurso de Traslados.

1) Anualmente cada puesto de trabajo vacante o de nueva creación, será comunicado a los representantes de los/as trabajadores/as a través de la Comisión Paritaria del Convenio, los/as cuales deberán informar al resto de los/as trabajadores/as de las plazas creadas, sin perjuicio de que, a efectos de una mayor difusión, se publiquen las convocatorias en todos los centros de trabajo. Los/as trabajadores/as que lo deseen, bien personalmente o a través de sus representantes, deberán remitir a la Dirección de Gestión de Personal, en el plazo de quince días, las instancias del personal que aspire a las citadas plazas.

2) Las plazas se ofertarán directamente al personal fijo afectado por este Convenio siempre que la plaza a la que se aspire sea de la misma categoría profesional que la que ocupen en el momento de hacer la solicitud y cuente con los requisitos establecidos para el traslado a la misma. En el caso de que haya más de un/a trabajador/a que aspire a la plaza, se seguirá un baremo a desarrollar por la Comisión Paritaria que prioritariamente ha de atender en su elaboración a los criterios siguientes:

– Trabajador/a que siendo excedentario en su circunscripción, es objeto de un traslado forzoso.

– Antigüedad —como fijo/a— en la empresa.

– Prestación de servicios en circunscripción distinta a la propia, cuando aquella viene motivada por el carácter excedentario de la misma.

– N.R.P./ Nota de Acceso.

– Mayor edad.

3) En los casos en que la plaza a la que se aspire sea de superior nivel y categoría profesional a la que ocupen en el momento de hacer la solicitud, la Dirección de Gestión de Personal, independientemente del número de trabajadores/as que se presenten, que deberán

saioak ezarriko ditu eta, komenigarri izanez gero, saio psikoteknikoak, harturiko pertsona aproposena izan dadin.

Epaimahaiko kideak hauek izango dira:

Hezkuntza Saileko bi lagun; beste arrazoi nagusirik izan ezean, Hezkuntza Bereziko Zerbitzuko arduraduna eta lanpostua dagoen lurraldeko Hezkuntza Bereziko teknikaria izango dira.

Langileen bi ordezkari.

4) Artikulu honetako 3. atalean aipatzen diren saioak burutu eta lanpostu hutsa nahiz sortu berria betetzeko langile egokirik ez badago, lanpostu hori betetzeko oposizio-lehiaketa publikorako deialdia egingo da.

5) Aurreko ataletan adierazitako prozeduren bitartez ateratako lanpostu berrian lanean hasteko epea esleipena egin ondorengo ikasturtearen hasieran izango da.

6) Prozedura horren bitartez lanpostua lortu duten langileek gutxienez bi urte egon beharko dute bertan, beste lekualdatzeren batetan parte hartu ahal izateko.

7) Urtero, ikasturte hasieran, PAT bakoitzeko Hezkuntza Bereziko laguntzaileek bete beharko dituzten ikastetxea/k banatzeari ekingo zaio. Banatze hori langileen adostasunez egingo da. Adostasunik ez balego, lehentasun hauen arabera jokatuko da.:

1.- egonkortasuna ikastetxean

2.- gutxienez ikasturte bitan balio anitzeko geletan aritu den langilea

3.- PAT beraren esparruan erreferentziarik gabe geratu den langilea

4.- PATeko esparruan bere borondatez mugitu nahi duen langilea

5.- PATeko esparruko langile finkoa

6.- finkoa ez den lan-kontratuko langilea.

Edozein egoera larri dela-eta, PATeko zuzendaritzak ezinezkotzat jotzen badu langileek proposatutako banaketa, hori atzera bota dezake, ondoren lurralde-ordezkaritzari berri emanez. Besterik ezean, Batzorde Parekideak emango du horri buruzko azken erabakia.

8) Batzorde Parekidean, administrazioak eta sindikatuek Hezkuntza Bereziko laguntzaileen lanpostuak zerbitzu-eginkizunen antzeko sistema baten bidez ez ohizko hornikuntza egin ahal izango duten irizpideak ezarriko dituzte.

cumplir los requisitos exigibles para las plazas convocadas, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, establecerá pruebas teóricas y prácticas —e incluso psicotécnicas— que fueran aconsejables.

El tribunal examinador tendrá la composición siguiente:

2 miembros del Departamento de Educación que serán, salvo causa justificada, el/la Responsable del Servicio de Educación Especial y el/la Técnico/a de E. Especial del Territorio en que se vaya a cubrir la plaza.

2 representantes del colectivo de trabajadores/as.

4) En el supuesto de que una vez desarrolladas las pruebas a las que se hace referencia en el apartado 3 de este artículo no se encontrara candidato/a apto entre el personal para desarrollar el puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se convocará concurso-oposición público para ocupar tal plaza.

5) El plazo para la incorporación al nuevo destino obtenido a través de los sistemas expuestos en los apartados anteriores, será al comienzo del curso escolar inmediatamente posterior a la adjudicación.

6) Los/as trabajadores/as que hubieran obtenido destino por este sistema deberán permanecer dos años en el mismo, antes de poder participar en un nuevo traslado.

7) Anualmente al comienzo del curso escolar, se procederá a la distribución del/de los centro/s escolar/es a atender por los/as auxiliares de educación especial adscritos/as a la circunscripción de COP correspondiente. Dicha distribución se realizará por consenso del personal. En su defecto se atenderá a las siguientes prioridades:

1.- estabilidad en el centro.

2.- personal que durante un mínimo de 2 cursos preste servicios en aulas polivalentes

3.- personal que queda sin referencia de centro dentro del ámbito del propio COP

4.- personal que voluntariamente quiere trasladarse dentro del ámbito del COP

5.- personal fijo incorporado a la circunscripción de COP

6.- personal laboral no fijo.

Si por cualquier circunstancia suficientemente grave, la Dirección del COP. entendiera inviable la distribución propuesta por los/as trabajadores/as, podrá desestimar aquella, comunicando dicha circunstancia a la Delegación Territorial. Será la Comisión Paritaria quien en última instancia resuelva al respecto.

8) En el Marco de la Comisión Paritaria, Administración y Sindicatos establecerán los criterios que permitan la cobertura excepcional de vacantes de Auxiliares de Educación Especial mediante un sistema similar a la Comisión de Servicios.

**15. artikulua.**– Kargua uztea.

1) Beren borondatez lana utzi nahi duten langileek Hezkuntza Sailari jakinarazi beharko diote, idatziz eta hamabost egun lehenago. Aurre-oharpena ezarritako epean eta moduan hartuz gero, lan-harremanen bukarako kitapena egingo zaio langileari eta hurrengo hilaren barruan ordainduko zaio.

2) Aldi baterako langileek kontratua bukatzerakoan utziko dute kargua, itundutako epea edo luzapenarena bukatu delako. Obra edo zerbitzu zehatz bat egiteko ikasturteko hartzen diren langilearen kontratua ikasturtea bukatzen denean amaituko da. Bitarteko langileek, ordezkatzeko duten titularra lanera itzultzean edo araudi zehatzaren arabera lanpostua betetzen denean utziko dute kargua.

**16. artikulua.**– Erretiroa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak 65 urterekin erretiratuko dira. Adin hori betetzen denean hasiko da, hain zuzen ere, erretiroa. Tokatzen zaion prestazioa jasotzeko eskubidea izateko ezaldia ez badu bete, lanean jarraitu ahal izango du eskubide hori izan arte.

HIRUGARREN TITULUA  
LANALDIA, OPORRAK, BAIMENAK, LIZENTZIAK,  
ESZEDENTZIAK ETA TRUKEAK

I KAPITULUA  
LANALDIA

**17. artikulua.**– Lanaldia.

1) Urteko benetako lanaldia 1.480 ordukoa izango da, beti ere ikastetxe bakoitzaren eskola-egutegira egokitu beharko delarik. PATeko langileen lanaldia bete ohi duena izango da.

2) Goi mailako teknikari, tailerreko maisu eta logopedak, irakasleak direnez, unibertsitateaz kanpoko irakasle publikoen antzeko dedikazioa izango dute. Berezitasunen arabera, fisioterapeutek eta terapeutek irakasleen antzeko dedikazioa izango dute.

3) Hitzarmen honek hartzen dituen langile guztiek, Hezkuntza Bereziko laguntzaileek izan ezik, astero ikaslerik gabeko bost ordu izango dituzte, egitarauak, ikasketak, e.a. egin ahal izateko. Hezkuntza Bereziko laguntzaileek hilero 10 ordu izango dituzte zentroan materialaren koordinazio-eta prestatze-lanetarako.

4) Hezkuntza-premia bereziak dauzkaten ikasleak, NCEaren arabera zerbitzu horiek behar dituztelako, es-

**Artículo 15.**– Ceses.

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

2) El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso. El del contratado por obra o servicio por curso escolar a la finalización del mismo. El del personal interino, tendrá lugar cuando se reintegre el titular a quien sustituye el/la trabajador/a interino/a o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica.

**Artículo 16.**– Jubilación.

Se establece la edad de jubilación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la prestación correspondiente se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.

TITULO TERCERO  
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS,  
EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPITULO I  
JORNADA DE TRABAJO

**Artículo 17.**– Jornada.

1) Se establece una jornada efectiva anual de 1.480 horas, cuya realización se adecuará en todo caso al cumplimiento del calendario escolar de cada centro. La jornada del personal que forma parte de la plantilla de COP será la que ordinariamente desarrolla el personal integrante del mismo.

2) Las categorías de Técnico/a Grado Superior, Maestro/a de Taller y Logopeda, en razón a su función docente, mantendrán un régimen de dedicación similar al de sus homólogos/as en el sector docente público no universitario. En consideración a sus especificidades, los/as fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales contarán con un régimen de dedicación similar al del personal docente.

3) Todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en el presente Convenio, a excepción de los/as Auxiliares de Educación Especial, dispondrán de cinco horas semanales sin alumnos/as, destinadas a programaciones, estudios, etc. Los/as Auxiliares de E. Especial dispondrán de un total de 10 horas mensuales para tareas de coordinación y preparación de material en el centro.

4) Para el personal que tiene encomendada la vigilancia, cuidado y atención del comedor escolar de los/as



kola-jantokian lagundu eta zaintzen aritzen den langileei dagokienez, (Hezkuntza Bereziko laguntzaileak eta hezitzaileak), zerbitzuaren beharrazatik eta lanaren antolakuntzarekin bat etorritik, irakasleen bazkalordua eta ikasleak lagundu eta zaintzeko ordua aldi berean suertatzen bada, bazkaltzen erabilitako denbora lanekoa balitz bezala hartuko da. Kasu horietan langileari, beren bazkarirako 45 minutu bermatzen zaizkie, eta ordu osotzat zenbatuko dira.

Aurreko paragrafoan deskribatutako suposamenduetan, Administrazioak, beharrezko justifikantea aurkeztu ondoren, bazkariaren kostua ordainduko du, baldin eta eskolako jantokia erabiltzen bada.

5) Zerbitzuen eginbeharretik, Hezkuntza Bereziko laguntzaileak eta hezitzaileak ikasleari bere helbidetik kanpo gaua igarotzea eskatzen duten ekintzetan lagundu behar badio, orduak gehituzerakoan 8 orduko jardun normalizatuko egun eta erdi hartuko dira. Jaia bada, bi egun hartuko dira. Irizpide bera aplikatuko da laguntza horiek egiten duena aldi bateko langilea edo bitartekoa bada.

6) Urtero, ikasturte hasieran, lan egin behar duen ikastetxeetako eskola-egutegia eta ordutegia emango zaio langileari. Egutegi hori ikasturte osorako izango da, eta egon daitezkeen aldaketak –beti ere kasu berezietan eta behar bezala adierazirik– zerbitzuko premien menpe egongo dira.

Ikastetxe bat baino gehiagotan jardunez gero –inoiz ez bi baino gehiagotan– eta horien egutegiak desberdinak bada, eguneko lanaldirik luzeena egiten den ikastetxeko egutegia errespetatuko da.

Ikasturtea hasi eta hilabeteko epean, PAT edo ikastetxe bakoitzeko zuzendaritzak hitzarmen honek hartzen dituen langileen egutegia eta ordutegia bidali beharko dizkio dagokion Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzari, Batzorde Parekideak proposaturik onar ditzaten.

## II. KAPITULUA OPORRAK

### 18. artikulua.– Oporrak.

1) Hitzarmen honek hartzen dituen langileak, zerbitzu-urte oso bakoitzeko, ordaindutako 45 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute. Oporraldi hori abuztuan eta dagozkion uztaileko egunetan hartu beharko da etenik gabe, Pedagogi Aholkutegietan ari diren langileak izan ezik. Horientzako oporraldia abuztuan izango da.

2) Bitarteko edo aldi bateko langileak izateagatik, zerbitzu-urtea betetzen ez den kasuetan, urte horretan

alumnos/as con n.e.e. que precisen estos servicios según su ACI (Auxiliares de Educación Especial y Educadores/as), cuando por necesidades de servicio y de conformidad con la organización de trabajo se simultané el descanso para la comida con la vigilancia y ayuda a la comida de los/as alumnos/as, el tiempo destinado a la comida se considerará como laboral. En estos casos se garantizan al/a trabajador/a 45 minutos para comida propia que se computarán como una hora.

En los supuestos descritos en el párrafo anterior, la Administración, previa presentación del justificante oportuno, abonará el importe del coste del menú cuando se haga uso del servicio de comedor escolar.

5) En el supuesto de que por necesidades de servicio los/as Auxiliares de Educación Especial y/o Educadores/as acompañaran al/a alumno/a en actividades que exigieran pernoctar fuera de su domicilio, a efectos de acumulación horaria se computarán a razón de 1,5 días con una jornada normalizada de 8 horas. En el supuesto de coincidencia con una jornada festiva el cómputo se realizará a razón de 2 días. Similar criterio se aplicará para el personal eventual o interino que realizara dichos acompañamientos.

6) Anualmente, a principio de curso, se facilitará al/a trabajador/a el calendario y horario escolar en que deba prestar servicios. Este calendario será el aplicable durante todo el curso escolar estando sujetas las eventuales modificaciones –siempre con carácter excepcional y debidamente informadas– a necesidades de servicio que surgieran en su transcurso.

En el supuesto de prestarse servicios en más de un centro escolar –en ningún caso más de dos– y que los calendarios escolares de los mismos difirieran, se estará a los del centro en el que desarrolla la mayor parte de su jornada diaria.

En el plazo de un mes a partir del comienzo del curso escolar la Dirección de cada COP o centro deberá remitir a la Delegación Territorial de Educación el calendario y horario del personal afectado por este Convenio, para que a propuesta de la Comisión Paritaria se proceda a su autorización.

## CAPITULO II VACACIONES

### Artículo 18.– Vacaciones.

1) Los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, una vacación retribuida de 45 días naturales, a disfrutar en el mes de Agosto completo y el período correspondiente de Julio sin interrupción, a excepción del personal que preste sus servicios como componente de Centros de Orientación Pedagógica, cuyas vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto.

2) En los casos en que –por tratarse de personal interino o eventual–, no se alcance el año de servicios, se

lan egindako denboraren arabera dagokien oporraldi proportzionala izateko eskubidea izango dute.

3) Oporren ordez, ez osorik ez zati batean, ezin izango dira dirurik hartu, kasu hauetan salbu: urtean zehar langilearen lan-harremana amaitzen denean, edota langilea eszedentzian edo bere zereginetatik baztertua dagoenean, eta oraindik oporraldia edo horren zati bat hartu ez badu.

4) Edozein kasutan ere, 30 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango da gaixotasun edo istripuren bat gertatuz gero. Egun horiek noiz izango diren erabakitzeko, interesatua eta lurralde-ordezkaritza ados jarriko dira.

### III. KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

#### 19. artikulua.— Aplikazioa.

Kapitulu honetan jasotako lizentzia eta baimen-mota bat baino gehiago ezin izango dira aldi berean hartu. Salbuespena izango da bularra emateko etenaldia, eta adinez txikiak, minusbaliatu fisiko, psikiko eta sensorialak zaintzeko lanaldi murriztua bateragarriak diren kasua. Zuzenbidezko eta izatezko bikoteak berdintzat joko dira kasu horretan, eta lizentziak hartzeko eskubide bera izango dute.

#### 20. artikulua.— Lanpostura itzultzea.

Lizentziak eta baimenak izan ondoren, langileek behala itzuli beharko dute lanpostuetara.

#### 21. artikulua.— Gaixotasun edo istripu-lizentzia.

1) Langileak gaixotasuna edo istripua dela-eta funtzioak betetzeko gai ez direnean, osasun-zerbitzuek emandako bajarekin egiaztatu beharko da, eta lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, harik eta medikuak alta eman arte; horrek ez du esan nahi kontratuaren bukaera-eguna iritsi eta gero aurrera jarraituko dutenik.

2) Administrazioak, Enpresako Medikuz Zerbitzua-zen azterketaren bidez, langilearen gaixotasuna edo istripuaren jarraipena egin eta haren egoera egiaztatu ahal izango du, haren egoera jakiteko, beharrezko laguntza emateko, eta sendatze osoa eta azkarra lortzeko.

3) Gaixotasun edo istripuen eraginez sortutako Ezintasun Iragankor kasuetan, langileek soldataren %100 jasoko dute, 18 hilabetez gehienez ere. Hamazortzi hilabeteko gehienezko epea agortu eta gero, denbora horretan langileak Ezintasun Iraunkorra onar dakiola eskatu baldin badu, Ezintasun Iragankor egoeran jasotzen zuen soldata jasotzeko eskubidea izango du, harik eta ezgaitasun-espeditatea lehenengo auzialdian erabaki ar-

tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondiere en virtud del tiempo trabajado durante el mismo.

3) Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del/la trabajador/a, o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.

4) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 30 días de vacaciones cuando mediaren circunstancias de enfermedad o accidente, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el/la interesado/a y la Delegación Territorial.

### CAPITULO III LICENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo 19.— Aplicación.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en este Capítulo. Las parejas de hecho y de derecho tendrán la misma consideración en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en el mismo.

#### Artículo 20.— Reingreso al puesto de trabajo.

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

#### Artículo 21.— Licencia por enfermedad o accidente.

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

2) La Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación.

3) En caso de Incapacidad Transitoria de enfermedad o accidente, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo de 18 meses. Agotado el período máximo de 18 meses, formulada solicitud de reconocimiento de una Incapacidad Permanente, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir las retribuciones que viniera percibiendo durante la situación de IT hasta el momento en que se resuel-

te. Hamazortzi hilabeteak igaro eta gero sendatzeko aukera ikusten den kasuetan eta, ondorioz Ezintasun Iraunkorra eskatzeko eskubiderik ez dagoenean, medikuen txostenak ikusita Batzorde Parekideak erabakiko du alta eman arteko soldata ordainduko zaion ala ez.

4) Gaixotasun edo istripuengatik lizentzia-denboran, hortaz baliatzen den langileak irabazpidea duen edozein lan egingo balu, ez luke inolako soldatarik jasoko eta diziplinazko erantzukizunpean eroriko litza-teke, eta behar ez den moduan jasotako kopurua itzuli beharko luke.

5) Bere borondatez eta beste arrazoirik gabe gaixotasun edo istripu-egoera luzatzen duen langilea, izan ditzakeen bestelako erantzukizunez gain, diziplinazko erantzukizunpean eroriko da.

## 22. artikulua.- Haurdunaldi eta erditze-lizentzia.

1) Emakume langileek 18 astera mugatzen den haurdunaldi eta erditze-lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Emakumearen esku dago asteok noiz eta nola hartu, baina sei aste erditze ostean izan beharko dira. Aita baliatu daiteke aste horietaz ama hiltzen bada. Lizentziako aldi osoa bukatu ondoren bere lana burutzeko eragozpenak jarriko lituzkeen koadro klinikoa agertzen badu emakume langileak, Ezintasun Iragankorreko baja hartuko luke, horretarako beharrezko tramiteak egin ondoren.

Aurrekoaz gainera, eta amak erditu ondoren atseden izateko hartu behar dituen hurrengo sei aste kontuan hartuta, aita-amek biek lan egiten badute, amatasun-baimena hasten denean, amak aukera izango du baimen horretako denbora zehatz batean eta jarraian aitzak har ditzan; bai biak batera edo amaren ondoren, salbu eta horietaz baliatzerakoan ama lanera joateak beraren osasunerako arriskurik ekartzen ez badu.

Oporraldia eta haurdunaldi eta erditze-lizentzia piltzeko aukera izango da, oporraldi hori hartzeko urte naturala bukatua izan arren.

Erditze anitza gertatzen bada, erditze-lizentzia bi astez luzatuko da seme/alaba bakoitzeko. Bularra emateko aldiak piltzeko aukera ere izango da.

2) Halaber, emakume langileak bere lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du, hamar hilabetetik beherako haur bakoitzeko, eta bi zatitan banatu ahal izango du bular-emate naturalez zein artifizialez hazteko. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hori aldatu egin ahal izango du, laneko jarduna or-

va en primera instancia el expediente de incapacidad. Para los supuestos en los que se prevea la posibilidad de recuperación una vez transcurridos los 18 meses y, por tanto, no proceda la solicitud de Incapacidad Permanente, la Comisión Paritaria a la vista de los informes médicos que se estimen oportunos, decidirá si se mantiene o no el reconocimiento de las retribuciones hasta la fecha en la que sea dado de alta.

4) Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente, el/la trabajador/a que la viniere disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

5) El/la trabajador/a que prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

## Artículo 22.- Licencia por gestación y alumbramiento.

1) Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación, y alumbramiento con duración limitada a 18 semanas, que podrán ser distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del/a hijo/a en caso de fallecimiento de la madre. Si una vez agotados el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del permiso, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia de gestación y alumbramiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En el supuesto de parto múltiple se ampliará la licencia por alumbramiento en dos semanas más por hijo/a, siendo en cualquier caso acumulables los tiempos de lactancia.

2) Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo/a menor de 10 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una ho-

dubetez murriztuz, helburu berarekin. Bular-ematea artifiziala denean, lanaldian etenaldia egiteko edo murrizteko eskubidea aitari pasatu ahal izango zaio, berak eskatzen badu eta ama langilea dela egiaztatu ondoren, horrek eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu. Langileak aurreko idatzatian adierazitako lizentziaz baliatzearen eta haurdunaldi, erditze eta bularra emateko lizentziari dagokien denbora pilatzearen arteko aukera egin ahal izango du. Bigarrena aukeratuz gero, zazpi laneguneko egun bat hartu ahal izango du. Beraz, langileak bere eskaria aurkezten duenean azaldu egin beharko du lizentzia, baimen, opor edo eszedentziarik eskatuko ote duen 10. hilabetea bete arte falta den denboraldian, aldi horiek ez daitezen kontuan hartu.

### 23. artikulua.— Aitatasun-lizentzia.

1) Erditzea denean, aitak 3 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, jarraian edo banaka, baina erditzearen hurrengo 15 egun naturalen barruan.

2) Erditzeak arazoak sortuko balitu amaren edo haurraren koadro klinikoan, edo aitaren ohiko egoitzatik 150 km baino urrunago izango balitz, aitak beste bi lanegun hartzeko eskubidea izango luke.

### 24. artikulua.— Umeordea hartu eta adoptatzeagatik lizentzia.

Umeordea, 6 urte baino txikiagokoa, hartu eta adoptatuz gero, bai hartu aurretik bai betiko hartu bada, jarraian 16 asteko lizentzia hasteko eskubidea dago. Umeorde asko hartuz gero, bigarrenetik kontatzen hasita bi aste gehiagoz luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, eta langileak aukeratuko ditu, bai hartzeko erabaki administratibo edo judizialek zenbatu, bai umeordea hartzea duen ebazpen judizialek.

Hala ere, baimenak 16 aste iraungo du baldin eta hartutako umeak 6 urte baino gehiago baditu, ezgaitua edo elbarria bada edota, norbanakoen arazo eta esperientziak direla eta, edo atzerritik etorria dela eta, gizarteratzeko eta familian barneratzeko zailtasun bereziak baditu, eskuduneko gizarte zerbitzuek hala egiaztatuta. Gurasoek lan egiten badute, interesatuek banatuko dute eteteko aldia: nahi izanez gero jarraian edo aldi berean, aldiak eten gabe eta mugak adierazita.

Atsedean aldiak batera gozatuz gero, bi baimenen gehiketa ez da izango aurreko artikuluetan aurreikusitako 16 aste baino gehiagokoa, edota erditze anitzak sortutakoak baino gehiago.

ra con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o ampliar la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, acumulando el tiempo resultante, a razón de un día por cada siete días laborables. Por ello en el momento de la solicitud la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos de cómputos.

### Artículo 23.— Licencia por paternidad.

1) En caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 3 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

2) Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del/a hijo/a o tuviera lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, a una ampliación de 2 días laborables.

### Artículo 24.— Licencia por adopción y acogimiento.

En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, se tendrá derecho a una licencia una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del/de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competente. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Artikulu honek aipatu denboraldiak lanaldi osoan edo partzialean goza daitezke, Hezkuntza Sailak eta eragindako langileek aurretik erabaki eta gero.

Umeordea atzerrian hartzen bada, eta umea hartzeko gurasoak jatorrizko herrialdera joatea ezinbestekoa bada, artikulu honetan aurreikusitako baimena, kasu bakoitzeko, adopzioa erabakitzen duen ebazpena atera aurretik, gehienez jota, 4 aste lehenago has daiteke.

#### 25. *artikulua*.— Ezkontzagariko lizentzia.

1) Bere ezkontza dela eta, langileak 20 egun natural jarraian hartzeko eskubidea izango du; ospakizun horren aurretik edo ondoren hartu ahal izango da, baina eguna bera barruan sartzen delarik. Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal izango zaio aurretik zein atzetik.

2) Lizentzia honetarako eskubidea izango du, halaber, bikoteko bizikidetzaren egonkorra (ezkontzaz kanpoko bategiteak) hasten duen langileak; horretarako bategite zibilen udal erroldaren egiaztagiria aurkeztu behar du, halakorik dagoenean, edo, horren ezean, interesatuak bizi diren udalerriko Udalaren elkarbizitza-agiria.

Ezin izango da bizikidetzaren egonkorra hasteko beste lizentziarik izan 6 urte igaro arte, eta inoiz ere ez bikotekide berak direnean.

3) Ezkontzen direnak langilearen gurasoak, aitagi-narriba-amaginarrebak, neba-arrebak, koinatu-koinatak, seme-alabak, bilobak edo aiton-amonak badira, egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du ezkontzaren egunean bertan, eta 3 egun naturalekoa izango da langilea bizi den lekutik 150 km baino gehiagotara ospatzen bada, joan-etorria errazteko.

#### 26. *artikulua*.— Senideen gaixotasun larri edo heriotzagariko lizentzia.

1) Hona hemen arrazoi horregatik langileak har ditzakeen lizentziak: odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko senideen heriotzagaritik, 3 lanegun; senar-emazte, bizilagun edo seme-alabaren baten egiaztatutako gaitz larria edo heriotzagaritik, 5 lanegun. Odolkidetasun eta ezkontza-ahaidetasunezko 2. mailara arteko senideen egiaztatutako gaixotasun larriagaritik bi lanegun izango ditu.

2) Aipatutako lizentziak 2 egun naturaletan luzatuko dira, gertakizunak langilea bizi den ohiko egoitzatik 150 km baino gehiagora izanez gero.

3) Odolkidetasuneko eta ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko senideen egiaztatutako gaixotasun la-

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Departamento de Educación y los trabajadores afectados.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para caso en este artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

#### *Artículo 25*.— Licencia por matrimonio.

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

2) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificación de registros municipales de uniones civiles, cuando éstos existieran, y en su defecto, mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los/as interesados/as estuvieran domiciliados/as.

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

3) Cuando contraigan matrimonio padres/madres, padres/madres políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/a trabajador/a, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración. Dicha licencia se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia de/la trabajador/a, al objeto de facilitar su desplazamiento.

#### *Artículo 26*.— Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1) La licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes a que tiene derecho el/la trabajador/a, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares de consanguinidad y afinidad hasta 2.º grado, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge o compañero-a e hijo/a. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad dispondrá de dos días laborables.

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

3) En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2.º gra-

rrien kasuetan, langileak luzera bereko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du, lehenengo lizentzia bukatu ondoren 30 egun jarraian igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako gaixotasun terminaletan ez dago aipaturiko 30 eguneko epea igaro beharrik lizentzia berria lortzeko, baina kasu horretan ezin izango da ohiko etxebizitzatik urrun egoteagatik luzapena baliatu.

Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. maila arteko senideen gaixotasun larriagatik baimen justifikatua izan eta gaixoa hilko balitz, heriotza-baimena egun horretatik aurrera hasiko da kontatzen.

4) Aurreko ondorioetarako, gaixotasun larria izango da osasun-zerbitzuek halakotzat jotzen dutena.

5) Artikulu honetan arautzen diren lizentzien egunak, lizentzia horiek eragiten dituzten gertakariak gertatzen diren sasoian hartu beharko dira ezinbestean.

**27. artikulua.**– Derrigorrezko eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko lizentzia.

1) Derrigorrez bete behar diren eginkizun publiko edo pertsonalak betetzeko, behar hainbateko denborako lizentzia izango dute langileek, lanorduetatik kanpo ezin badituzte egin.

2) Hala ere, hitzarmen honen ondorioetarako, honako egiteko hauek hartuko dira derrigorrez bete behar diren eginkizun publiko edo pertsonaltzat:.

a) Epaitegi, komisaldegi, gobernu zibil edo militarreko deiak, ikuskapen militarra eta armada, NAN, pasaporte, egiaztagiria eta zentro ofizialetako erregistroak.

b) Odolkidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko 2. mailara arteko minusbaliatu fisiko eta psikikoak diren senideei laguntzea, haien egoera dela-eta izapide zehatzak egiteko.

c) Gidatzeko baimena ateratzeko edo berriztatzeko azterketa.

d) Notari- edo/eta auzi-errekerimenduak eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, diputatu, batzarkide edo legebiltzarkide izateagatik, aginte-organo edo beren menpe dauden batzordeen bileretara joan beharra.

**28. artikulua.**– Ohiko etxebizitza utzi edo aldatzeagatik lizentzia.

Langileren batek ohiko etxebizitza utzi edo aldatuz gero, bi laneguneko lizentzia izango du, erroldatze-ziurtagiri bidez egiaztatuz gero.

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

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

4) A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

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

**Artículo 27.**– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, D.N.I., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

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

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales y/o judiciales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

**Artículo 28.**– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

**29. artikulua.**— Sindikatuen ordezkari-lanak buruzko lizentzia.

Sindikatuen edo langileen ordezkari-lanetan aritzen diren langileek dagokien lizentzia hartzeko eskubidea daukate, indarrean dagoen araubidearen eta Hitzarmen honetako erabakien arabera.

**30. artikulua.**— Azterketetara joateko baimena.

Ikastegi ofizial edo homologatuetan egindako azterketa akademikoetara joateko beharrezko baimena hartzeko eskubidea izango dute langileek. Azterketa-saio bakoitzeko egun batekoa izango da, bai ohiko deialdietan zein berezietan, eta dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du. Baimena bi egun naturalera arte luzatuko da, azterketa egin behar duena azterketa-tokitik 150 km baino urrunago bizi bada. Baimen hori ordaindu egingo da.

**31. artikulua.**— Mediku-kontsulta, tratamendu eta osasun-azterketak egiteko baimena.

Norberaren premiak direla eta, lanorduetan mediku-kontsulta, tratamendu eta osasun-azterketak egiteko baimena dute langileek, hara joateko behar besteko arrazoiak daudenean eta kontsultako ordutegiak lanorduez kanpo joateko aukerarik uzten ez duenean. Baimen hori ordaindu egingo da.

Erditze aurreko azterketa medikuetara eta erditzerako prestatzeko ikastaroetara joateko ezinbestekoa den denboran lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute haurdun dauden langileek. Horretarako, lanorduetan egin beharra justifikatuko beharko da eta bertaratu izanaren agiria aurkeztu.

**32. artikulua.**— Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako talde-gertakizunetara joateko baimena.

1) Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte edo sindikatu izaerako biltzar, ikastaldi, ikastaro labur, mintegi, sinposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta beste talde-gertakizun batzuetara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuko beharrianen arabera Langilearen Kudeaketa Zuzendaritzak onartu ondoren.

2) Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, ez du inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ezta dietarik, bidaia, egonaldi edo inskripzio-gasturik ere. Baimen hori ordaindu egingo da.

**33. artikulua.**— Ikasketak egiteko baimena.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak baimena eman ahal izango du langileak ikasketak egin ditzan ikasturte baterako; epe hori ezin izango da luzatu. In-

**Artículo 29.**— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical.

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

**Artículo 30.**— Permiso para la concurrencia a exámenes.

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

**Artículo 31.**— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. Dicho permiso será retribuido, debiendo presentar el correspondiente justificante.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

**Artículo 32.**— Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1) Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de Gestión de Personal.

2) El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a, no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción. Este permiso será retribuido.

**Artículo 33.**— Permiso para la realización de estudios.

Podrá concederse mediante resolución de la Dirección de Gestión de Personal permiso para la realización de estudios –y/o prácticas– durante un curso escolar no

teresatuari aldez aurretik ordainsariei beren-beregi uko egitea eskatuko zaio.

**34. artikulua.**— Baimena, sei urtetik beherako adinez txikia, minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsoriala, edo gaixotasun larria eta luzea daukan odolkidetasunezko bigarren mailarainoko senidea legez jagon edo zuzenean zaindu beharra dela eta.

Langileak lanaldi arruntaren herenaren eta erdiaren arteko murriztea eskatu ahal izango du, ordainsariak ere proportzio berean murriztuz, honako kasu hauetan: legezko zaintza dela-eta sei urtetik beherako haurren bat, ordaindutako lanik ez daukan minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialen bat, edo langilearekin bizi den eta gaixotasun larria eta luzea daukan senideren bat, odolkidetasunezko 2. mailara artekoa, zaintzen duenean.

**35. artikulua.**— Norberaren eginbeharretarako baimena.

1) Norberaren eginbeharretarako baimena eskatzeko, premia handiko kasuetan izan ezik, urtebete egin beharko du eskatzaileak lanean lehenengoz hasi edo zerbitzuan berriro hasi ondoren.

2) Norberaren eginbeharretarako emandako baimean ordaindu gabeak izango dira, eta ez dira kontuan izango oporraldiak kalkulatzeko; guztira, bi urterik behin hiru hilabete hartu ahal izango dira. Bi urte horiek kontatzen hasiko dira baimenaren lehen egunean; beraz, baimen hori jarraiko hiru hilabetetarako eman bada, ezin izango da era bereko beste baimenik eman harik eta data horretatik bi urte igaro arte. Tarte txikiagoko eskarietarako ere, baimenaren lehen egunean hasiko da kontatzen, eta data horretatik hasita eta bi urteko epean baimenak eman ahal izango dira hiru hilabete osatzeko falta den aldirako.

Baimena ikasketa ofizialak burutzeko eskatzen denean, gehienez ere hiru hilabete jarraian eman ahal izango dira, urtean behin baino ez.

Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen batera joateko baimena eskatzen bada, gobernuz kanpoko garapen-erakundeekin batera, pilotutako iraupena ezin izango da 5 urtetik urte betekoa baino gehiago izan, eta gutxieneko epea 3 hilabetekoa izango da.

3) Administrazioetako eta erakunde publikoetako kidego eta eskaletan sartzeko deialdietan ezartzen diren hautespen-probak egiteko baimenak emango dira. Baimen hori probetara joateko adinakoa izango da.

Era berean, odolkidetasunezko 2. mailara arteko senideak bisitatzeko baimena emango da, senide horiek

prorrogable. Con carácter previo se exigirá la renuncia expresa del interesado a las retribuciones.

**Artículo 34.**— Permiso por razones de guarda legal o cuidado directo de menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial o pariente por consanguinidad hasta segundo grado que padezca enfermedad grave de larga duración.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años, minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida o pariente por consanguinidad hasta segundo grado que padezca enfermedad grave de larga duración y conviva con el/la trabajador/a, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre un tercio o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 35.**— Permiso por asuntos propios.

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

2) Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de 3 meses cada dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de 3 meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar 3 meses.

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

En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vía de desarrollo, al amparo de organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada 5 años, siendo el período mínimo de disfrute 3 meses.

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

Asimismo, se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad que estuvie-



askatasuna kentzen duten zigorrak betetzen ari badira. Baimenak bisita egiteko beharrezko denbora iraungo du, bisita horiek laneko ordutegitik kanpo ezin badira egin.

Atal honetan jasotzen diren baimenetan izandako denbora ez da ordainduko, eta behar diren orduak sartu ahal izango dira, ikastetxeko zuzendaritzak horretarako ezartzen duenaren arabera eta zerbitzuaren beharrak ikusita.

4) Baimen hori ematea zerbitzuaren beharraren menpe egongo da.

5) Baimen hori hartzeko eskubidea daukan aldi baterako langileak gutxienez urte beteko zerbitzualdi pilatua izan beharko du administrazioan, eta indarrean dagoen ikasturtean gutxienez 6 hilabete izan beharko ditu pilatuta. Horretarako, ikasturte baterako egiten den kontratua izanez gero, bigarren baldintza betetzen dela ulertuko da.

#### IV. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

##### 36. artikulua.— Eszedentziak.

1) Borondatezko zein nahitaezko eszedentziak Langileen Estatutuan ezarritakoari jarraiki araupetuko dira.

2) Bere borondatez eszedentzia hartzen duen langileak, hurrengo idatz-zatian aipatzen ez bada, lanera itzultzeko eskubidea egiten duenetik aurrera sor daitezkeen lehendabiziko hiru postuak ez dago hartzera behartuta.

3) Seme/alaba bakoitza (berezkoak edo adopziozkoak, edo harrera suposamenduetan, bai betikoa bai adoptatu aurrekoa) zaintzeko gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, seme/alabaren jaiotze-egunetik edo epailea edo administrazioaren ebazpenaren egunetik hasita.

Denbora horretan, langileak bere lanpostua gorde diezaioten eskubidea dauka, eta epe hori antzinatasunerako kontuan hartuko da. Prestakuntza ikastaroetara joateko eskubidea ere izango du. Seme/alaba bakoitzeko eszedentzia bat hartu ahal izango da, halakoetan aurrekoa amaitutzat joko delarik. Bai aitak bai amak lan egiten badute, bietako bakarra baliatu ahal izango da eskubide horretaz.

4) Langileek eszedentzia hartzeko eskubidea dute, urte bete baina iraungo ez duena, senideren bat zaintzeko, odolkidetasunezko 2. mailara artekoa, adina, istripu edo gaixotasuna dela-eta baliatu ezin dena eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez duena.

ran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud de los permisos contemplados en este apartado, que no darán derecho a retribución alguna, podrán ser objeto de la recuperación horaria correspondiente, conforme al efecto se disponga por las direcciones de los centros, atendiendo a las necesidades del servicio.

4) La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

5) El personal eventual que tenga derecho a la concesión de este permiso deberá haber prestado servicios a la Administración en calidad de tal por un período acumulado no inferior a un año, acumulando un mínimo de 6 meses en el transcurso del vigente curso escolar. En este sentido, en el caso de contarse con un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple con este segundo requisito.

#### CAPITULO IV EXCEDENCIAS

##### Artículo 36.— Excedencias.

1) Las excedencias, tanto voluntarias como forzosas se regularán según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2) El/la excedente voluntario/a no incluido/a en el apartado siguiente, una vez efectuada la petición de ingreso, no está obligado/a a ocupar las tres primeras vacantes que se produzcan con posterioridad a la fecha de su solicitud de ingreso.

3) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a —tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo—, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/ésta o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Denbora horretan, langileak bere lanpostua gorde diezaioten eskubidea dauka, eta epe hori antzinatasunerako kontuan hartuko da. Prestakuntza ikastaroetara joateko eskubidea ere izango du. Subjektu berri baten eraginez gero eszedentzia bat hartu ahal izango da, halakoetan aurrekoa amaitutzat joko delarik. Kolektiboko bi edo langile gehiagok pertsona beragatik eskatuko balute, bietako bakarra baliatu ahal izango litzaiteke eskubide horretaz.

Eszedentzia irailean hasiko da, besterik adosten ez bada. Seme/alaba txikia edo senide ezindua zaintzeko ere, amatasun-lizentzia bukatu eta berehala hasiko da lehenengo kasuan eta zaintzea ezinbestekoa denean bigarrenetan.

**37. artikulua.**— Askatasun-gabezia dela eta zerbitzu-harremanaren eten-egoera.

Langile batek, askatasun-gabezian dagoela eta, zerbitzu-harremana etena baldin badu, eskubidea izango du bere lanpostua gorde dakion zigor-epairik ez dagoen bitartean; indarreko legediaren arabera dagozkion ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du, halaber, tar-te berean.

#### V. KAPITULUA LANTOKI-TRUKEAK

**38. artikulua.**— Trukeak.

1) Hezkuntza Sailak, kasu berezietan, lanean diharduten langile finkoen arteko lantoki-trukeak egiteko baimena eman ahal izango du, honako baldintza hauek betetzen badira:

a) Lanpostuak lanbide-maila berekoak izatea eta hizarmen honen esparruan egotea.

b) Lantokia trukatu nahi dutenen artean bost zerbitzu-urte baino alde handiagorik ez egotea.

c) Aldez aurretik, dagokion lantokiko zuzendariak eta Hezkuntza Bereziko teknikariak aldeko txostena egitea.

2) Langileari derrigorrezko erretiroa hartzeko hamar urte baino gutxiago falta bazaio, ez da lantoki-trukea egiteko baimenik emango.

3) Lantoki-trukea egin eta hurrengo hamar urtetan ezin izango zaie beste bat egiteko baimenik eman interesatuei. Epe hori lau urtekoa izan daitekeen kasu bereziei buruzko erabakia Batzorde Parekideak hartuko du.

4) Eskatutako lantoki-trukeen berri emango zaio Batzorde Parekideari, bai eta Sailak ematea ala ukatzea erabaki duen ere.

Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la mismadará fin a la que se vinera disfrutando. Si dos o más trabajadores del colectivo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar el mismo.

La excedencia empezará a disfrutarse en el mes de septiembre, salvo acuerdo en contrario, o en el caso de excedencia por cuidado de hijo/a menor o pariente imposibilitado, que se iniciará inmediatamente después de finalizar la licencia de maternidad en el primer caso y en el momento en que se requiera la atención, en el segundo.

**Artículo 37.**— Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

El/la trabajador/a cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

#### CAPITULO V PERMUTAS

**Artículo 38.**— Permutas.

1) El Departamento de Educación podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadores/as fijos/as en activo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo en que presten sus servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente Convenio.

b) Que quienes pretenden la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre si más de cinco.

c) Que se emita informe previo favorable del/a Director/a de cada centro y del/la Técnico/a de Educación Especial.

2) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores/as cuando a alguno/a de ellos/as le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3) En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados/as. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar aquellos casos especiales en los que proceda rebajar este plazo a 4 años.

4) La Comisión Paritaria será informada de las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.

LAUGARREN TITULUA  
ORDAINSARIAK

## 39. artikulua.— Ordainsariak.

1) Kolektibo honen langileriarentzat 2000 urteari dagozkion soldata balioak zehazten dira, lan-hitzarmen honen I. eranskinean xedatutakoaren arabera.

2) Ordainsarien handitze orokorra ezarriko da 2001 eta 2002 urteetarako eta EAEaren administrazioaren zerbitzupuan dagoen laboralen kolektiboaren langile-riak izango duen bera izango da, portzentajeei dagokienez.

Kategorien arteko identitate funtzionala kontuan hartuz, Hezkuntza Bereziko laguntzaile taldeak 2001 eta 2002 urteetan soldata igoerak izango ditu, hezitzaile mailarekin berdinduko dena. Urte bakoitzeko ezarriko den soldata igoera osagarria 2000 urtean dagoen aldearen erdia estaliko du. Atal honetan adierazitakoa transkriptore, materialaren egokitzzaile, igeriketa-irakasle, irakaskuntza berezien irakasle eta monitore berezia mailei ere aplikatuko da.

Halaber, gizarte laguntzaileek, fisioterapeutek eta terapeutek 2001 eta 2002 urteetan soldata igoera osagarriak izango dituzte eta hauek EAEko administrazioaren lan-kontratuko kolektiboan 7. mailaren ordainsariarekin konpara ditzakegu. Urtero ezarriko den igoerak 2000 urtean zegoen aldearen erdia beteko du.

3) Lanaldi partzialeko kontratuak dauzkaten langileek kategoria berean egon eta lanaldi osoa daukaten langileen soldataren proportzioa jasoko dute.

4) Ordainsariak hilabetea amaitzen denean ordainduko dira, hilabete horren azken egunetan. Langilearen kontu korrontean edo aurrezki-libretan sartuko da diru hori.

5) PATetako plantillan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileek —edota eskaintzen hasi behar denak— (psikologoek, pedagogoez edota gizarte-laguntzaileek) PATak osatzen dituzten Bigarren Hezkuntzako irakasleek edo O.H.O.ko irakasleek jasotzen duten ordainsari orora iristeko behar adinako zenbatekoa izango dute, PAT osagarri legez. Ez da osagarri horregatik inolako zenbatekorik ordainduko, baldin eta haien urteko ordainsariak, osagarri eta guzti, horienak baino handiagoak badira.

6) Irakasle funtzionarioei dagokie zuzendaritzako eta erantzukizuneko karguak betetzea. Kargu horiek inoiz hitzarmen honen eraginpeko langile batek betetzen baditu, osagarriak irakasle funtzionarioei dagozkien berberak izango dira.

TITULO CUARTO  
RETRIBUCIONES

## Artículo 39.— Salario.

1) La valores salariales correspondientes al año 2000 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2) Para los años 2001 y 2002 se establece un incremento retributivo general porcentualmente idéntico al que experimente el personal del colectivo de laborales al servicio de la Administración de la CAPV.

En consideración a la identidad funcional existente entre categorías, el colectivo de auxiliares de Educación Especial experimentará en los años 2001 y 2002 subidas salariales adicionales que permitirán lograr la equiparación salarial respecto a la categoría de Educador/Educadora. La subida salarial adicional que se establezca para cada año será la que permita cubrir la mitad de la diferencia existente en el 2000. Lo dispuesto en este párrafo será asimismo de aplicación a las categorías Transcriptor/a y Adaptador/a de material, Profesor/a de natación, Profesor/a de enseñanzas especiales y Monitor especial.

Asimismo, los/las trabajadores sociales, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales experimentarán en los años 2001 y 2002 subidas salariales adicionales que permitirán equiparar sus retribuciones con las del nivel 7 de los colectivos laborales de la Administración de la CAPV. La subida salarial adicional que se establezca para cada año será la que permita cubrir la mitad de la diferencia existente en el 2000.

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

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

5) El personal que presta servicios —o pasare a prestarlos— como integrante de la plantilla de los COPs (Psicólogos/as, Pedagogos/as o Asistentes Sociales), percibirán como complemento de COP, la cuantía que fuere precisa para alcanzar idénticas retribuciones totales que el Profesorado de Enseñanza Secundaria o Maestros/as de E.G.B. integrantes de COPs. No se abonará cantidad alguna por tal complemento si las retribuciones anuales de aquéllos/as superaren a las de estos/as últimos/as, incluido complemento.

6) Corresponde al/a funcionario/a docente el ejercicio de los cargos directivos y de responsabilidad. En aquellos supuestos en que excepcionalmente sean desempeñados por el personal afectado por este Convenio los complementos serán los mismos que los correspondientes al sector de funcionarios docentes.

**40. artikulua.**— Antzinasuna.

1) 2000 urterako, antzinasun-osagarriak hitzarmen honetako I. eranskinaren taulan agertzen dira.

2) 2001 eta 2002 urteetarako, igoera orokorra ezarzen da eta EAeko administrazioaren lan-kontratuko kolektiboak duenarekin berdina da proportzionalki.

3) Hitzarmen honetako tauletan agertzen diren zenbatekoak baino hirurteko altuagoak ordaintzen badira, mantendu egingo dira etorkizunean beste taula batzuetan beste hirurteko batzuk, horien berdinak edo altuagoak, ezarri arte.

4) Langilea enpresan sartzen den eguna izango da antzinasuna zenbatzeko hartuko den hasierako eguna, eta antzinasunerako kontuan hartzekoak ez diren epealdiak hortik kenduko dira. Hirurteko bakoitzeko diru-kopurua epea betetzen den hurrengo hileko lehengo egunetik hasita sortuko da.

5) Aldi baterako langileei antzinasuna eraginezko zerbitzuen hiru urte osatu eta gero ordainduko zaie, hiru urteko benetako zerbitzualdia betetzen badu. Lan-kontratuko pertsonal mugagabekoari aurretik edozein Administrazio Publikotan egindako denbora kontuan hartuko zaio, baldin eta langileak aurretik hala eskatu eta dagokion agiria aurkezten badu.

**41. artikulua.**— Aparteko pagak.

Hitzarmen honen ezarpen-esparruan sartzen diren langileek aparteko bi paga jasoko dituzte, bakoitzak hilabeteko soldata eta antzinasunaren diru-kopurua izango duelarik; eta ekainean eta abenduan ordainduko dira. Ikastetxean urtean zehar lanean hasi edo lanari uzten dion pertsonalari aparteko pagak honela ordainduko zaie: urte horretako zerbitzu-aldiaren araberako hainbanapena eginez.

Martxoaren 5eko 30/1985 Dekretuaren bidez Arabako Foru Aldunditik transferitu ziren langileek urteko ordainsariak 15 pagatan hainbanatzeko aukera gorduko dute, horietako 3 aparteko pagak izanik. Aparteko paga horiek ekainean, urtarrilean eta abenduan jasoko dira.

**Artículo 40.**— Antigüedad.

1) Los valores del complemento de antigüedad para el año 2000 son los expresados en la tabla del Anexo I de este Convenio.

2) Para los años 2001 y 2002 se establece un incremento general por este concepto proporcional porcentualmente idéntico al que experimente el personal del colectivo de laborales al servicio de la Administración de la CAPV.

3) Los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en las tablas se mantendrán hasta tanto no se contemplen otros trienios, en futuras tablas, de igual o superior cuantía.

4) La fecha inicial del computo de antigüedad, será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

5) Se procederá al abono de la antigüedad al personal eventual cuando completare 3 años efectivos de servicios. Al personal laboral de carácter indefinido se le reconocerán los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública, previa petición a instancia de parte con aportación fehaciente del documento correspondiente.

**Artículo 41.**— Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

El personal que en su día fue transferido de la Diputación Foral de Araba, en virtud del Decreto 30/1985, de 5 de marzo mantendrá la posibilidad de prorratear sus retribuciones anuales en 15 pagas, siendo 3 de ellas gratificaciones extraordinarias. Dichas pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio, enero y diciembre.

BOSGARREN TITULUA  
LAN BALDINTZEN HOBEKUNTZA

I. KAPITULUA

AURRERAKINAK, NOMINA AURRERATZEA, ETA  
BIZITZA, ISTRIPU ETA ERANTZUKIZUN ZIBILEKO  
ASEGURUA

42. *artikulua*.– Aurrerakinak.

Jardunean dagoen langileak, dauden aurrekontu-kontsignazkoen arabera, ohiko eta interesik gabeko aurrerakinak jasotzeko eskubidea du. Hileko soldata likidoaren ehunetik ehunekorainokoa izan daiteke aurrerakin hori.

43. *artikulua*.– Soldata aurreratzea.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen pertsonalak nomina-aurrerakin bat jasotzeko eskubidea du, jarraian zehazten den araudiaren arabera.

ARAUDIA.

Artean egin gabeko lanari dagozkion soldaten penztutan hartutako mailegua hartzen da nomina-aurrerakintzat.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek nomina-aurrerakin bat hartzeko eskubidea dute, arau hauen arabera:

1) Nomina-aurrerakinetan emango den gehieneko kopurua 571.900 pezetakoa izango da. Horretarako, laugarren paragrafoan beharizan premiatsutzat sailkatutako inguruabarretakoren bat egon beharko da. Halere, paragrafo horretako e), f), g), h), i), j), k), l) eta m) kasuetan emango den kopurua gehiengo kopuruaren barruan sartuko da eta hori zehazteko, eskatzaileak bere eskabidearekin batera erantsita aurkeztuko dituen gastuen ziurtagiriak hartuko dira kontuan, horiek izango baitira premia larria egiaztatzeko erabiliko diren agiriak.

2) Itzultzeko emango den eperik luzeena hogeita lau hilabetekoa izango da. Nomina-aurrerakinok ez dute korriturik izango. Gehieneko epea bukatu aurretik ere itzul daitezke maileguok.

3) Ezingo da inolako mailegu nomina-aurrerakinik eman, aurretik hartutako halako konpromisoak kitatu baino lehen. Horrez gainera, nomina-aurrerakin bat kitatu eta beste bat eskatzeko gutxienez sei hilabete igaro beharko dira. Halere, f) eta g) idatz-zatietan aipatutako arrazoiak elkartu ezinekoak dira eta hamar urteko epe barruan nomina-aurrerakin bakar bat jasotzeko eskubidea ematen dute. Ibilgailua erosteko kasuan, ez da arrazoi beragatik beste nomina-aurrerakinik emango harik eta aurrekoa eman zenetik 5 urteko epea igaro arte.

TITULO QUINTO  
MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

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

*Artículo 42*.– Anticipos.

El/la trabajador/a en activo, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual.

*Artículo 43*.– Adelantos de Nómina.

El personal afectado por este Convenio, de acuerdo con la normativa reflejada a continuación, tendrá derecho a un adelanto de nómina.

NORMATIVA.

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

El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a obtener un adelanto de nómina de acuerdo con las normas siguientes:

1) El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 571.900 pesetas. Para ello será necesario que concorra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el petionario.

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

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

Nomina-aurrerakinen onuradunei borondatezko eszedentzia emateko, alde zuzenetik nomina-aurrerakina oso-osoan itzuli beharko dute.

4) Beharrezko premiatsiak.— Halakotzat hartuko dira ondokoetatik eratorriak:

a) Eskegilearen ezkontza.

b) Eskegilearen dibortzioa, ezkontza-banaketa edo baliogabetzea.

c) Ezkontide, bizi-lagun edo seme-alaben heriotza.

d) Seme-alaben jaiotza.

e) Eskegilearen gaixotza edo operazio larria.

f) Ohiko etxebizitza erostea. Halako kasuetan maila 1.000.000 pezetarainokoa izan daiteke, eta itzultzeko gehieneko epea 48 hilabetekoa.

g) Ohiko etxebizitza erosteko bankuko maileguak kitzatzea.

h) Etxebizitzari bere onean eusteko beharrezko eta ezinbesteko obrak egitea.

i) Altzariak erostea.

j) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko matrikula gastuak.

k) Lantokia kokatuta dagoeneko herrira aldatu behar denean, destinoa behin betikoa baldin bada.

l) Ibilgailua erostea. Lan-tresna gisa erabili behar den ibilgailua erosteko denean, Saileko Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak aurrez egiaztatuta, mailegua 687.340 pezetakoa izan daiteke eta itzultzeko gehieneko epea 36 hilabetekoa.

m) Aipatutako sailkapena behar luketen antzerako beste inguruabar batzuk.

Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzak gaitzetsitako eskabideen jakinaren gainean jarriko da Batzorde Parakidea aldizka.

5) Tramitazioa.— Soldata-aurreratze eskabideak aurkezteko gehieneko epea, gertakizun eragilea gertatu eta bi hilabetekoa da gehieneko. Hala ere, ezohiko kasuetan, gertakizun eragilea gertatu aurreko hilean aurkeztutako eskabideak ere onartu ahal izango dira, mailegua eman eta bi hilabeteko epe barruan egiaztariak aurkeztuko dituela konpromisoa hartzen badu langileak. Konpromiso hori beteko ez balitz, nomina-aurrerakina berehala kitzatu beharko litzateke.

Nomina-aurrerakinen eskabideak Eusko Jaurlaritzako Langileriaren Kudeaketa Zuzendaritzara zuzenduko dira, eskatzaileari dagokion Lurralde Ordezkaritzaren

La concesión de excedencia voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

4) Necesidades urgentes,- Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio del solicitante.

b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio del solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, compañero/a ó hijos,

d) Nacimiento de hijos.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.

f) Adquisición de la vivienda habitual. En este supuesto el importe del préstamo podrá ascender hasta 1.000.000 pesetas., siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual.

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

i) Adquisición de mobiliario.

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

k) Traslados de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo cuando se trate de destino definitivo

l) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el importe del préstamo podría ascender a 687.340 pesetas siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

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

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

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Gobierno Vasco a través de la Delegación Territorial al que

bidez. Ordezkaritzak, aurreko idatz-zatian xedatutakoa bete dadin, hartzen duen eguna jasoko du eskabideetan. Halaber, Lurralde Ordezkaritzak txostenen bidez-kotasunari buruzko aldeko txostena eman beharko du aurretik.

**44. artikulua.**— Bizitza-, istripu- eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1) Administrazioak, hitzarmen hau izenpetu ondoren, istripu-polizen zenbatekoak eguneratu egin beharko ditu, honako kapitalen arabera:

Heriotza	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Absolutua	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Osoa	2.846.000
Balioezintasun Iraunkor Partziala	2.846.000,

gehienez, balio-taulen arabera.

2) Administrazioak, Hitzarmen hau izenpetu eta 2 hilabeteko epe barruan, indarrean dagoen bizitza aseguru poliza eta Ezintasun Iraunkor Absolutu kasuetarako eguneratu egingo ditu, 2.846.000 pezetako guttirako estaldurara arte.

3) Hitzarmen honen eremuan sarturik dauden langileak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak bertako administrazioaren, bere erakunde autonomoen, ordezkarien, enplegatuen eta beren zereginetan edo jarduera laboraletan menpeko dituenen alde suskribatutako erantzun zibil polizak estalirik daude. Poliza horren estaldura 1.000 milioi pezetara dago mugaturik, hirugarrenei egindako kalteei dagokienez; 100 milioi pezetako azpimuga dago ezarrita, kalteak administrazioaren langileen erantzukizun profesionalaren ondorioz sortzen direnean.

## II. KAPITULUA GIZARTE-LAGUNTZAK

**45. artikulua.**— Norbere borondatezko erretiroaren indemnitazioa.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sarturik dauden langileek beren borondatezko erretiroagatik ordaina jasotzeko eskubidea izango dute; izan ere, hitzarmen honetan adierazitako erretiro adinera iritsi arte aktiboan jarraituz gero jasoko lituzketen baino prestazio txikiagoak jasotzea baitakar horrek. Ondoren adierazten dira ordain horien zenbatekoak; horiek jaso ahal izateko, erretiro eskubidea gutxienez ere aukeratutako erretiro-data baino hilabete lehenago egin behar da.

Edonola ere, norbere borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak; data hori gaundituta, erretiroa hartzeko urtebete gutxiago falta zaiela kontsideratuko da.

Indemnitazioaren zenbatekoa ondorengo eskalaren arabera kalkulatu da:

pertenezca el solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Delegación Territorial deberá emitir informe previo sobre la procedencia de las solicitudes.

**Artículo 44.**— Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

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

Muerte	2.846.000
Invalidez Permanente Absoluta	2.846.000
Invalidez Permanente Total	2.846.000
Invalidez Permanente Parcial	hasta 2.846.000

según baremo

2) La Administración actualizará en el plazo máximo de 2 meses a partir de la firma del presente Convenio, la póliza de seguro de vida e Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura total de 2.846.000 pesetas.

3) El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus organismo autónomos, sus representantes, empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional. La cobertura de esta póliza está limitada a 1.000 millones de Ptas. por los daños causados a terceros, con un sublímite de 100 millones de Ptas. cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Administración.

## CAPITULO II ATENCIÓNES SOCIALES

**Artículo 45.**— Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, en atención a que ello supone percibir unas prestaciones menores a las que percibirían de seguir en activo hasta la edad de jubilación. Dichas indemnizaciones se establecen en las cuantías que a continuación se indican, siempre que la petición de dicha jubilación, se realice con al menos 1 mes de antelación a la fecha en la que opta jubilarse.

En todo caso, los efectos económicos surtirán efecto siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad, considerándose que habiéndose superado dicha fecha, les falta un año menos para su jubilación.

La cuantía de la indemnización se calculará con arreglo a la siguiente escala:

Adina	Hilabetekoen kop.	
60 urte	15	hilabete
61 urte	12	"
62 urte	9	"
63 urte	6	"
64 urte	3	"

Indemnizazioaren hileroko ordainsaria borondatezko erretiroa eman zenean egokitutako urteko ordainsariaren hamabitik bat izango da.

**46. artikulua.**– Laneko arropak.

Hitzarmen honek hartzen dituen langileek laneko arropetarako urtean 11.240 pezeta jasotzeko eskubidea izango dute. Ordainketak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak zehaztutako moduan egingo dira. Kopuru hori 2001 eta 2002 urteetan gaurkotuko da.

**47. artikulua.**– Joan-etorrien ordainketa.

1) Joan-etorriak lanegatik egiten direnean, Sailak bertako irakasleentzako ezarri zituen bidaiengatik ordainketei buruzko araudi orokorrean jasotako irizpideen arabera ordainduko zaizkie (kategoria edozein dela ere, hau da, irakaslea edo bestelakoa).

2) Goizez ikastetxe batean eta arratsaldean beste batean lan egiten izan ezik, ikastetxe batean baino gehiagotan ari diren langileei benetako lanalditzat hartuko zaie kontuan lanaren eraginez sortutako bidaia.

3) Ezingo da bi ikastetxe baino gehiagotan aritu.

4) Hitzarmen honen eraginpeko langileek ikastetxe desberdinen arteko joan-etorriak zentzuzko eran eta eraginkortasunez egiteko formulak aztertuko dira Batzorde Parekidean.

**48. artikulua.**– 60 urtetik gorakoentzako ordu-murrizketak.

60 urtetik gorako langileentzat ordu-murrizketak ezarriko dira. Batzorde Parekideak baldintza hori aplikatzeko formulak ezarriko ditu. Sektore horretako ezauzgarri bereziak gaindituz, unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionario publikoen sektorean irudi horretarako erabiltzen direnen antzekoak izango dira.

Neurri hori 55 urtetik gorakoentzat zabal daiteke apurka-apurka, langile kopurua kontuan hartuta, betiere.

Edad	N.º mensualidades	
60 años	15	"
61 años	12	"
62 años	9	"
63 años	6	"
64 años	3	"

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

**Artículo 46.**– Ropa de trabajo.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio dispondrán de una dotación de 11.240 pesetas anuales por este concepto. Los libramientos se efectuarán en la forma determinada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Esta dotación se actualizará en los años 2001 y 2002.

**Artículo 47.**– Indemnización por desplazamiento.

1) Cuando se realicen desplazamientos por razón de los servicios, los gastos ocasionados serán indemnizados –con independencia de la categoría de que se trate (docente o no docente)– conforme a los criterios establecidos en la normativa general sobre indemnizaciones por itinerancias que el Departamento fijo para el personal docente dependiente del mismo.

2) Salvo en el supuesto de cambio de centro entre la jornada de la mañana y la de la tarde, para el personal que presta servicios en más de un centro, el desplazamiento originado con ocasión de su trabajo se computará como jornada efectiva.

3) Se restringe a dos el número de centros en los que prestar servicios.

4) En el marco de la Comisión Paritaria se procederá al estudio de fórmulas que permitan que el desarrollo de la itinerancia entre distintos centros por parte del personal afectado por este Convenio, se lleve a cabo de un modo más racional y efectivo.

**Artículo 48.**– Reducciones horarias para mayores de 60 años.

Se dispondrán reducciones horarias para los/as trabajadores/as mayores de 60 años. La Comisión Paritaria establecerá las fórmulas de aplicación de esta condición que, salvando las especificidades propias de este sector, serán similares a los utilizados para dicha figura en el sector de funcionarios docentes públicos no universitarios.

Tal medida podría extenderse paulatinamente a los mayores de 55 años, en función de las disponibilidades de personal.



## III. KAPITULUA

## ENPLEGU BANAKETA SUSTATZEKO NEURRIAK

**49. artikulua.**– Borondatezko lanaldi-murrizketa.

Hitzarmen kolektibo honetako 33. artikuluan aurreikusitako baldintzak kontuan izan gabe, lanaldia erdian edo heren batean murriztea eska daiteke, ordain-sari guztien murrizketa proportzionalarekin, hirurtekoak barne.

Lanaldi- murrizketa bateraezina izango da beste edonolako lan-jarduerarekin, ordaindua ala ez, murrizketa gertatu den ordutegian. Eskaera gutxienez urte betetako izango da. Baimen hori etenik, ezin izango da berri eskatu hura bukatu eta hiru urte igaro arte.

**50. artikulua.**– Eszedentzia berezia.

Enpresan bi urtetako antzinatasuna duen langileak eskubidea izango du gutxienez sei hilabeteko eta gehienez urtebeteko aldi jarraiturako borondatezko eszedentzia berezia hartzeko, eta zerbitzuak egiten dituen zentroan bertan gordeko zaio lanpostua. Eskubide hori ezin izango du langile berak gauzatu harik eta aurreko eszedentziatik bi urte igaro arte.

Eszedentzia berezi horretatik itzulita, langileari ezin bazaio eszedentzia hasi baino lehen zegoen zentro berean benetako lanik eman, Sailak beste lanpostu bat eskainiko dio, lehentasun-hurrenkera honen arabera:

1. barruti berean
2. barruti mugakideetan
3. Lurraldean
4. beharrezkoa den lekuan.

Azken kasu bietan, langileak tokiz aldatzearen ondorioz sortutako dietak kobratzeko eskubidea izango du. Lekuz aldatu ondoren bere kategoría profesionalaren hutsen bat gertatzen bada hasierako udalerrian, horra joateko lehentasuna izango du.

SEIGARREN TITULUA  
BIRZIKLATZEA, PRESTAKUNTZA ETA  
EUSKALDUNTZEA

**51. artikulua.**– Langileen prestakuntza eta hobekuntza.

1) Kolektiboak bere eginkizunak betetzean beharrezkotzat ageri diren prestakuntza-premiei erantzuteko, eta kolektiboaren lanbide-prestakuntza, egokitzapen eta promozioa bultzatzeko, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, eskaria aztertu ondoren, berak antolatutako hobekuntza-ikastaroetara joateko aukera eman go die Hezkuntza Berezikoko langileei, edozein izanik haien kategoría profesionala.

## CAPITULO III

## MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

**Artículo 49.**– Reducción voluntaria de jornada.

Sin considerarse los condicionantes previstos en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, podrá solicitarse la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

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

**Artículo 50.**– Excedencia Especial.

El/la trabajador/a con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período mínimo de seis meses y máximo de un año. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si no han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

A la vuelta de esta excedencia especial, cuando al/a trabajador/a no se le pudiera dar ocupación efectiva en el mismo centro donde prestaba servicios con anterioridad al comienzo de aquella, el Departamento ofrecerá un puesto de trabajo con arreglo al siguiente orden de prelación:

- 1.º en la misma circunscripción
- 2.º en la circunscripción limítrofe
- 3.º en la provincia
- 4.º donde fuera necesario/a.

En los dos últimos casos, el/la trabajador/a tendrá derecho al abono de dietas como consecuencia del traslado. Si con posterioridad al traslado se produjera una vacante de su categoría profesional en el municipio primitivo tendría derecho preferente a ocuparla.

TITULO SEXTO  
RECICLAJE, FORMACIÓN  
Y EUSKALDUNIZACION

**Artículo 51.**– Formación y perfeccionamiento profesional.

1) Con el objeto de atender las necesidades formativas que el desarrollo de sus funciones viene exigiendo y con objeto de propiciar la formación, adecuación y promoción profesional del colectivo, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, tras el oportuno análisis de la demanda, ofrecerá al personal del colectivo laboral de Educación Especial –independientemente de su categoría profesional–, la posibilidad de acceder a cursos de perfeccionamiento que organice el mismo.

Prestakuntza-prozesu hori era honetara garatuko da:

a) Irakasleentzat, GARATU planaren ikastaroetan parte hartuz, plan horretako araudiaren arabera.

b) Irakasle ez diren langileentzat, honako alderdiak hartuko dira kontuan:

1.– lanpostuaren eginkizunak betetzeko eta eguneratzeko prestakuntza.

Prestakuntza hori eginkizuna betetzen den eta premia sortu den eskualde edota herrira egokitu behar da. Prestakuntza-agentea, eta kudeatzailea, lekuan lekuko PATak izango dira, markorik egokien eta doituena horixe baita, bai edukiagatik bai prestakuntza-premia zehatz eta berehalakoei erantzuteko duten ahalmenagatik.

2.– GARATU planaren ikastaroetan parte hartzea.

Kolektibo honek GARATU planaren ikastaroetan parte hartzea aurreikusten da, lanbide-gaitasuna hobetzeko alderdi orokorrez eta Hezkuntza Bereziaren hobekuntzaz diharduten ikastaroetan (eta beti prestakuntza-plan horren irizpideen arabera).

3.– lanbide eta gaitasun-garapenean espezializatze prestakuntza.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren asmoa da prestakuntza-marko bat eskaintzea, epe ertainera, Hezkuntza Berezikoko langileen banakako lanbide-garapena hobetzeko. Horretarako, prestakuntza-ibilbide bat ezarriko da, kolektibo horren lanbide- eta gaitasun-profila hobetzeko.

2) Batzorde Parekidearen barruan, Birziklatze eta Prestakuntza Batzorde Teknikoa eratuko da 2000-2001 ikasturteko lehen hiruhilekoan; Batzordearen egitekoa izango da artikuluko honetako edukiak aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertu, proposatu edota ezartzea.

3) Paraleloki, 715.000 pezetako fondoari eutsiko zaio, Hezkuntza Bereziarekin zerikusirik duten beste ikastaro batzuk ordaintzeko. Sailak ikastaro horien berri daukanean, langileen ordezkariak jakinaraziko die. Batzorde Parekideari dagokio diru-fondo hori administratzea, bai eta horren ezarpenaren ondorioz sor litezkeen eztabaidagaiei buruzko behin betiko ebazpena hartzea ere.

## 52. artikulua.– Euskalduntzea.

1) Hitzarmen hau garatzeko eta bere jarraipena egiteko, Batzorde Parekidearen baitan, Euskalduntze Batzorde Teknikoa eratuko da; Batzordearen egitekoa izango da Hitzarmen honetako edukiak gai horretan aplikatzeko beharrezkotzat jotzen diren neurriak aztertu, proposatu edota ezartzea.

Este proceso formativo se desarrollará del siguiente modo:

a) Para el personal docente, mediante la participación de aquél –según las normas correspondientes al mismo– en los cursos del plan GARATU.

b) Para el personal no docente, se contemplarán los siguientes aspectos:

1.– la formación para la actualización y desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo.

Dicha formación ha de contextualizarse a la circunscripción y/o población donde se desarrolla la tarea y se ha originado la necesidad. El agente de formación y su gestor por ser el marco más adecuado y ajustado tanto por el contenido como por la capacidad de respuesta a necesidades formativas concretas e inmediatas será el COP en cuya circunscripción presta servicios.

2.– la participación en los cursos del plan GARATU.

Se contempla la participación de este colectivo en los cursos del GARATU que atiendan aspectos generales de la mejora de la competencia profesional y de la atención a la Educación Especial (siempre conforme a los criterios de dicho plan de formación).

3.– la formación para la especialización en el desarrollo profesional y competencial.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación fijará el marco de formación para la mejora del desarrollo individual y profesional de las diferentes categorías que conforman el colectivo laboral de Educación Especial. Para ello se establecerá el itinerario formativo de mejora de la matriz profesional y competencial de dicho colectivo.

2) Para el desarrollo y seguimiento de este Convenio Colectivo –en el seno de la Comisión Paritaria– en el primer trimestre del curso escolar 2000-2001 se constituirá una Comisión Técnica de Reciclaje y Formación que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos del presente artículo.

3) En paralelo, se mantiene el fondo anual de 715.000 pesetas. para la financiación de otros cursos relacionados con la Educación Especial. Siempre que el Departamento tenga conocimiento de la realización de estos cursos lo comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde a la Comisión Paritaria la administración de dicho fondo, así como la resolución con carácter definitivo de los supuestos controvertidos que pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

## Artículo 52.– Euskaldunización.

1) Para el desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo –en el seno de la Comisión Paritaria– se constituirá una Comisión Técnica de Euskaldunización que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos de este Convenio en dicha materia.

2) Hitzarmen honek hartzen dituen langile finkoek dohaineko ikastaro trinkoetara nahiz barnetegikoetara joateko eskubidea izango dute. Ikastaroak astelehene-tik ostiralera izango dira, eguneko gutxienez 5 ordukoak, eta ikastaldi horretan langileak ez du ohiko lanaldirik bete behar, eta dagokion IRALeko ikastetxeko egutegiari lotuko zaio. Eskubide hori modu subsidiarioan langile ez-finkoei ere zabalduko zaie, Batzorde Parekidean erabakitako terminoetan.

3) Sailak, premien eta aurrekontuko diru-izendapenen arabera, gehienez plantilla finko osoaren %5eko liberazio osoko plazak emango ditu. Horrekin batera, langile finkoetatik gehienez %5a hartuko duen gehigarriko kupoa ezartzen da, euskalduntzeko presakako premiei aurre egiteko. Sailak finkatuko ditu, sindikatuekin kontsultatu ondoren, taldexka horretan sartzeko irizpideak. Ezarritako hautaketa-irizpideen arabera hasiera bateko portzentaia betetzen ez bada, hasierako kupoa zein kupo osagarria langile finkoen %10era arte gehi daitezke.

4) Ikastaroetarako eskabideak, onartzeko irizpideak eta jarraipena IRALeren jardunbide-arauek araupetuko dituzte, argibideetarako liburuxkan ezarritakoaren arabera.

IRALE Zerbitzuak ikastaroetara joandako langileek emandako aurrerapausoen eta lortutako mailaren berri emango dio Batzorde Parekideari.

5) Aipatutako ikastaroetara ez baina lanorduz kanpo euskalduntze eta alfabetatze-ikastaroetara doazen langileek matrikula eta ikastaroen jardunaren ondoriozko gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, horretarako ikastaroen probetxua egiaztatu beharrik, IRALeren arauetara jarraiki.

**53. artikulua.**– Irakas-laguntzako zerbitzuetan sartzea.

PATetan edo kategoria horietara egokitu daitezkeen antzeko izaerako beste zerbitzu batzuetan goi-mailako eta erdi-mailako teknikariak sartzea bermatuko du Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak. Sartzea unean-uneko deialdietan aurreikusitako eran gauzatu-ko da.

#### ZAZPIGARREN TITULUA LANEKO OSASUNA ETA SEGURTASUNA

**54. artikulua.**– Sektore arteko ituna.

Zazpigarren titulu honetako edukiak (Laneko osasun eta segurtasuna) Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren eta sindikatuen artean Sailaren menpe dagoen langileria-erantzat, Lan-arriskuak prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen eta garapen-araudiaren arabera, hitzartuko den sektore arteko itunaren menpe geratzen dira.

2) Los/as trabajadores/as fijos acogidos/as a este Convenio tendrán derecho a asistir a cursos gratuitos intensivos o en régimen de internado, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante el referido período, el/la trabajador/a estará exento de su jornada laboral ordinaria, sometiéndose al calendario del correspondiente centro de IRALE. Este derecho será subsidiariamente extensible al personal no fijo en los términos en que se acuerde en la Comisión Paritaria.

3) El Departamento dispondrá plazas de liberación total según necesidades y dotación presupuestaria, hasta un máximo del 5% del total de plantilla fija. Paralelamente, se establecerá un cupo adicional de hasta un máximo del 5% de la plantilla fija, para la atención de necesidades urgentes de euskaldunización, definiendo el Departamento, previa consulta a las centrales sindicales, los criterios que han de primar el acceso al mismo. En el supuesto de que, en virtud de los criterios de selección establecidos, no se alcanzaran los porcentajes fijados, tanto el cupo inicial como el adicional podrán incrementarse hasta un máximo 10% del total de la plantilla fija.

4) En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento de IRALE, de conformidad con el correspondiente folleto informativo.

El Servicio de IRALE informará a la Comisión Paritaria sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado por los/as trabajadores/as que hayan participado en los cursos.

5) Los/as trabajadores/as que no acudan a los citados cursos, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de matrícula y desarrollo de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo con acreditación de aprovechamiento, según las normas correspondientes de IRALE.

**Artículo 53.**– Acceso a servicios de apoyo a la docencia.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación garantizará el acceso de técnicos/as superiores y técnicos/as medios a los COPs o a otros servicios de similar carácter a que puedan adecuarse estas categorías. El acceso se materializará en los términos previstos en las correspondientes convocatorias.

#### TITULO SÉPTIMO SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**Artículo 54.**– Acuerdo intersectorial.

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

ZORTZIGARREN TITULUA  
ESKUBIDE SINDIKALAK

55. *artikularia*.— Sindikatuen jarduera.

«Eskubide sindikalei eta sindikatuen jarduerak betetzeari buruzko funtsezko Akordioa» delakoaren arabera jokatu behar da.

56. *artikularia*.— Batzarrak.

Zentroko langileei zentroan bertan batzarrak egiteko eskubidea bermatzen zaie, lan orduetako kanpo eta irakaskuntzaren jardun eta zerbitzuen ohiko martxa oztokatu gabe eta, beti ere, indarrean dagoen legearen arabera.

Bilerak egin aurretik asmo horren berri emango zaio zentroko zuzendariari, eguneko gai-zerrenda adieraziz, baita zentrokoak izan gabe bilerara joango direnen berri ere.

57. *artikularia*.— Sekzio sindikalak.

Legez eraberrita dagoen sindikatuko kide diren langileek sekzio sindikalak sortu ahal izango dituzte. Indarrean dagoen araudia hobetzeko xedez, kolektiboaren ezaugarriak eta egon dauden enpresa-komiteen kopurua kontuan hartuz eta ordu-kredituak finkatu ahal izateko, kolektiboa osoan hartuta osatzen duten langileen kopurua hartuko da kontuan sekzio sindikalak sortu ahal izateko. Horren ondorioz, ezin izango da eratu sekzio sindikal bat baino gehiago sindikatuko.

BEDERATZIGARREN TITULUA  
DISZIPLINA ARAUBIDEA

I KAPITULUA  
HUTSEGITEAK

58. *artikularia*.— Hutsegiteak.

Lanean ari dela edo lanaren ondorioz langileak egingako diziplina-hutsegiteak hiru motatakoak izan daitezke: arinak, larriak edo oso larriak.

59. *artikularia*.— Hutsegite arinak.

Hutsegite arintzat honakoak joko dira:

a) Atzerapena, ardurarik eza edo axolagabekeria bere lanean.

b) Publikoa, lankideak, menpekoak eta nagusiak egoki ez tratatzea.

c) Arrazoi justifikaturik gabeko asistentzia-hutsegite bakarra.

d) Hilabete berean, arrazoi justifikaturik gabeko puntualtasun-falta errepikatua.

e) Lan-jardunaldia arrazoi justifikaturik gabe ez betetzea.

TITULO OCTAVO  
DERECHOS SINDICALES

*Artículo 55*.— Actividad sindical.

Se estará a lo dispuesto en el «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical».

*Artículo 56*.— Asambleas.

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

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

*Artículo 57*.— Secciones sindicales.

Los/as trabajadores/as afiliados/as a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales. Con objeto de mejorar la normativa vigente, teniendo en cuenta las características del colectivo y el número de comités de empresa existentes, y a los solos efectos del crédito horario, para la constitución de secciones sindicales se tendrá presente el número de trabajadores/as que integran el colectivo en su conjunto, no pudiéndose ostentar en consecuencia más de una sección sindical por sindicato.

TITULO NOVENO  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I  
FALTAS

*Artículo 58*.— Faltas.

Las faltas disciplinarias cometidas por el/la trabajador/a con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

*Artículo 59*.— Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.

b) La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

c) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.

d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.

e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

f) Zentroko materialak eta lokalak behar bezala ez zaintzea.

**60. artikulua.**– Hutsegite larriak.

Hutsegite larritzat honakoak joko dira:

a) Nagusiekiko obediencia eta errespetu-falta egiaztatua.

b) Lantokian liskarrak sortzea edo iskanbiletan parte hartzea.

c) Lan-jardunaldian langilearen beraren edo Hezkuntza Sailaren duintasunaren aurkako ekintzak.

d) Zentroko materialari eta lokalen kontserbazioari kalte larriak eragitea axolagabekeriaz.

e) Hilabete berean justifikaziorik gabeko bi asistentzia-hutsegite jarraian edo hiru txandakatuta.

f) Ohiz kanpoko mozkeria eta toxikomania, lan-jardunaldiak irauten duen bitartean.

g) Goragoko bat menpeko batekin agintekeriaz aritzea.

h) Hiruhileko batean hutsegite arin anitz egitea, nahiz eta hutsegite horiek berdinak ez izan, baldin eta aurretik zigorra egon bada.

i) Orokorrean betebeharrak ez betetzea, oso larriak izan ez eta zerbitzuari kalte larriak eragiten badizkionte.

**61. artikulua.**– Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larritzat honakoak joko dira:

a) Talde edo banakako insubordinazio nabaria.

b) Hilabete berean justifikaziorik gabeko hiru asistentzia-hutsegite jarraian edo hiru baino gehiago txandakatuta.

c) Gaixotasuna edo istripua izatearen itxurak egitea egiaztatua. Edonola ere, langilea gaixotasun edo istripua dela-eta bajaran egonik, inoren kontura beste edozein lanetan aritzea hutsegitea izango da.

Istripu eta gaixotasun baja luzatzeko langilearen edozein ekintza atal honetan sartuko da.

d) Ohiko mozkeria edo toxikomania lan-jardunaldiak irauten duen bitartean.

e) Hitzek edo ekintzazko tratu txarrak edo errespetu-falta larria eta egiaztatua nagusi, lankide, ikasle edo publikoarekiko.

f) Gainontzeko langileei, sailari edo hortik kanpo lanordutan lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datuak faltsutzea etekinaren bat lortzeko edo bere lanean

f) El descuido en la conservación de locales y material del centro.

**Artículo 60.**– Faltas graves.

Se considerará faltas graves:

a) La falta probada de obediencia y respeto a los/las superiores/as.

b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.

c) Los actos que durante la jornada de trabajo atentan a la dignidad del/la trabajador/a o del Departamento de Educación.

d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.

e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.

f) La embriaguez y toxicomanía, no habitual durante la jornada de trabajo.

g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.

h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del/a trabajador/a cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.

**Artículo 61.**– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

b) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.

c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un/a trabajador/a declarado/a en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena.

Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo

e) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los/as jefes, compañeros/as, alumnos/as o al público.

f) El hurto y el robo tanto a los/as demás trabajadores/as como al Departamento o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado

maltzurkeriaz eginiko delituren bat dela eta, kondentatua izatea.

g) Ikasturte berean zigordun hutsegite larriak behin eta berriro izatea.

## II. KAPITULUA ZIGORRAK

### 62. artikulua.— Zigorrak.

Hutsegiteen larritasunaren eta egoeraren arabera, sailak ezar ditzakeen zigorrak honako hauek dira:

- a) Hutsegite arinetarako:
  - Hitzezko edo idatzizko zentzarazpena.
- b) Hutsegite larrietarako:
  - Idatzizko zentzarazpena
  - Berriro ere lehenean jausiko balitz, lanik eta soldatarik gabe uztea egun batetik hamabost egunerako tartean.
- c) Oso hutsegite larrietarako:
  - Lanik eta soldatarik gabe uztea hamabost eta hogeita hamar egun bitarteko epe batez.
  - Lanetik botatzea.

### 63. artikulua.— Zigortzeko ahalmena.

1) Hutsegite larri eta oso larriak direla-eta zigor bat jarri aurretik, zigor-espedita tramitatu beharko da, eta langileak bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Zigorrak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileriaren Kudeaketa zuzendariak ezarriko ditu.

2) Hutsegite arina zigortzeko ez dago zigor-espediterik ireki beharrik. Zigorrak Lurralde ordezkariak ezarriko ditu.

### 64. artikulua.— Preskripzioa.

1) Lurralde ordezkariak jakin eta handik 10 egunera preskribatuko dute hutsegite arinek, larriek hogei egunera eta oso larriek hirurogeira, eta kasu guztietan hutsegitea gertatu zenetik 6 hilabetera.

2) Espedita irekitzean indargabetze-epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedita 6 hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

g) La reincidencia o reiteración de faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.

## CAPITULO II SANCIONES

### Artículo 62.— Sanciones.

Las sanciones que el Departamento puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Para las faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita.
- b) Para las faltas graves:
  - Amonestación escrita.
  - Si existiera reincidencia suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días
- c) Para faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
  - Despido.

### Artículo 63.— Potestad sancionadora.

1) La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a afectado/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas. La imposición de la sanción corresponde al Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

2) La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente sancionador alguno. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el/la Delegado/a Territorial.

### Artículo 64.— Prescripción.

1) Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Delegado Territorial tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2) La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

## HAMARGARREN TITULUA

MARTXOAREN 5eko 30/1985 DEKRETUAREN BIDEZ ARABAKO FORU ALDUNDITIK TRANSFERITUAK IZAN ZIREN LANGILEEN BALDINTZA ONENAK MANTENTZEA

**65. artikulua.**— Laguntza familiarra.

Gizarte Segurantzaren laguntza familiarreko prestazioak jasotzen dituzten pertsonen kalterik gabe, hilero 1.625 pezeta emango dira ezkontideagatik edo antzeko lotura afektiboa duen, langilearekin bizi den eta ekonomikoki haren kargu dagoen pertsonagatik; azken baldintza hori ez da beteko bakarrik baldin eta norbere edo inoren kontura lan egiten badute edo Gizarte Segurantzako prestaziorik jasotzen badute.

Halaber, hilero 750 pezeta ordainduko dira seme-alabako.

**66. artikulua.**— Haurtzaindegirako laguntza.

Hitzarmen honen esparruko langileen lau urte baino gutxiagoko ume bakoitzeko, 2.500 pezetako diru-laguntza emango zaio langileari.

Guraso biek sailaren menpeko zentroetan lan egiten badute, laguntza hori bietako batek bakarrik eska dezake.

**67. artikulua.**— Ekonomatoa.

Hitzarmen honen esparruko langileei, Arabako Hezkuntza Bereziko ikastetxeak Gizarte Ongizateko Foru Institututik Hezkuntza Sailera transferitu zirenean «San Prudencio» Lan Fundazioaren onuradun gisa titularrak baldin baziren, 1985eko Hitzarmena sinatu zenean indarrean zeuden kuotak ordainduko zaizkie, eta soldatatik kenduko zaie gerta litekeen edozein igoera.

## XEDAPEN GEHIGARRIA.

**Bakarra.**— Berme Klausula.— Hitzarmen honetan jasotzen diren baimen, aurrerakin, nomina-aurrerapen, borondatezko erretiroagatik kalte-ordain, bizitza, istripu eta erantzukizun zibileko aseguru, eta bidaien ordainketei buruzko klausulak hobetuko dira unibertsitateaz kanpoko irakasleentzako erabakian ezarritako terminoen arabera. Berehala aplikatuko da eta aipatu den hitzarmenean jasotzen diren ondorio berdinez.

## TITULO DECIMO

MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS DEL PERSONAL TRANSFERIDO DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA POR DECRETO 30/1985, DE 5 DE MARZO

**Artículo 65.**— Ayuda familiar.

Sin perjuicio de las personas que regulan las prestaciones de la Seguridad Social en materia de ayuda familiar, se pagará mensualmente la cantidad de mil seiscientos veinticinco pesetas por cónyuge o persona unida por similar relación de afectividad que conviva con el/la trabajador/a y dependa económicamente de él/ella; solamente se entenderá que no concurre esta última condición cuando aquéllos/as realicen trabajos por cuenta propia o ajena o perciban prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Igualmente se abonará mensualmente la cantidad de setecientos cincuenta pesetas por hijo/a.

**Artículo 66.**— Ayuda para guardería infantil.

Por cada uno de los hijos de los/as trabajadores/as afectados por este Convenio, de edad inferior a cuatro años cumplidos, se abonará una subvención de dos mil quinientas pesetas mensuales.

En el caso de que los/as padres/madres trabajen en los Centros dependientes del Departamento, dicha ayuda sólo podrá ser solicitada por uno/a de ellos/as.

**Artículo 67.**— Economato.

Aquellos/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que al producirse la transferencia de los centros de Educación Especial de Araba del Instituto Foral de Bienestar Social al Departamento de Educación, fueran titulares, como beneficiarios de la Fundación Laboral «San Prudencio», les serán abonadas las cuotas vigentes a la firma del Convenio de 1.985, deduciéndose de los salarios cualquier incremento que pudiera producirse.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL.

**Única.**— Cláusula de Garantía.— Las cláusulas de este Convenio referentes a licencias y permisos, anticipos, adelantos de nómina, indemnizaciones por jubilación voluntaria, seguro de vida, accidente y responsabilidad civil y valores de desplazamiento, se mejorarán conforme a los términos que se establezcan en el Acuerdo para el personal docente no universitario. Esta adecuación será inmediata y con los mismos efectos que en el Acuerdo citado.

## I. ERANSKINA

## 2000ko ORDAINSARIAK

Goi-mailako teknikari, tailerreko maisu/maistra eta logopeda kategorietako langileek, hurrenez hurren, irakasle funtzionario publikoen alorreko Bigarren Hezkuntzako irakasle, Lanbide Heziketako irakasle tekniko eta maisu/maistra kategoriek jasoko dituzten ordainsari berdinak kobratuko dituzte.

2000rako, gainerako kategoria eta egoeren ordainsariak honakoak izango dira:

GIZARTE-LAGUNTZAILEA	3.629.369	78.586
OKUPAZIO TERAPEUTAK	3.484.326	78.586
FISIOTERAPEUTAK (*)	3.633.561	78.586
FISIOTERAPEUTAK	3.484.326	78.586
HEZITZAILEA	3.267.784	78.586
H.B.KO LAGUNTZAILEA	2.973.453	57.470
TRANSKRIPTOREA ETA MATERIAL-EGOKITZAILEAK	2.973.453	57.470
IGERIKETA IRAKASLEA	3.156.470	57.470
HEZ.BEREZ. IRAKASLEA	3.006.472	57.470
MONITORE BEREZIA	3.006.472	57.470

(\*) Martxoaren 5eko 30/1985 Dekretuaren bidez Arabako Foru Aldunditik transferituak izan ziren langileak.

## ANEXO I

## RETRIBUCIONES 2000

*El personal de las categorías Técnico Superior, Maestro/a de Taller y Logopeda –respectivamente– percibirá unas retribuciones –por todos los conceptos– idénticas a las que percibirán las categorías de Profesor de Enseñanza Secundaria, Profesor/a Técnico de Formación Profesional y Maestro/a del sector de funcionarios docentes públicos.*

*Las retribuciones para el año 2000 del resto de categorías y situaciones serán:*

TRABAJADOR/A SOCIAL	3.629.369	78.586
TERAPEUTA OCUPACIONAL	3.484.326	78.586
FISIOTERAPEUTA(*)	3.633.561	78.586
FISIOTERAPEUTA	3.484.326	78.586
EDUCADOR/A	3.267.784	78.586
AUXILIAR de EDUCACION ESPECIAL	2.973.453	57.470
TRANSCRIPTOR/A Y AD. DE MATERIAL	2.973.453	57.470
PROFESORA DE NATACION	3.156.470	57.470
PROFESOR DE EE	3.006.472	57.470
MONITOR ESPECIAL	3.006.472	57.470

(\*) Personal transferido de la Diputación Foral de Araba, en virtud del Decreto 30/1985, de 5 de Marzo.



## II. ERANSKINA

LAN HITZARMEN HONETAKO KATEGORIEI  
DAGOZKIEN EGINBEHARRAK  
LOGOPEDA.

Funtzionario izaerako harreman juridikoa du, beraz logopedak funtzio hauek bete behar ditu:

1.– Diagnostikoa / hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen hizkuntza balioestea, TMk edo hezkuntza bereziko ikastetxe espezifikoko psikologoek bidalita, arazoak hala eskatzen duenean.

2.– Lengoaia esparruaren KNEa egitean parte hartzea ikaslearen tutorearekin, behar diren kasuetan, eta ebaluatutako ikasleen Lengoaia Garatzeko programa egitea, ikaslearen KNEra sartzeko.

3.– Jarraipena eta, hala balitz, lengoaia esparru barruko hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen orientabideak, ikasturtean zehar parte hartu dutenekin.

4.– Lengoiaren programan orientatzea eta aholkuak ematea, ikaslearen tutoreak programa hori burutu behar duenean.

5.– Gurasoekiko elkarrizketak HP/ACOrri buruz informatzeko, orientatzeko eta aholku emateko eta horretan parte hartzea eskatzea.

6.– Ikasleaz arduratzen diren irakasleek KNEen sartutako hizkuntz programa (tutorea; laguntzako irakaslea,...) ezin badute egin arreta zuzena jarri.

7.– Urteko ekintzen plangintza irailean egitea, PAT/HB zentroko zuzendaritzari aurkezteko.

8.– Egindako ekintzen eta lortutako emaitzen memoria indibiduala egitea.

9.– Pedagogi Berrikuntzarako Lurralde burutzak onartutako urteko egutegiaren arabera logopeden arteko koordinazioa.

10.– Pedagogi Berrikuntzarako Lurralde burutzak onartutako urteko egutegiaren arabera TMekiko koordinazioa.

11.– Sailak antolatutako prestakuntza plangintzetera joatea.

12.– Bileretan parte hartzea, TM-k edota logopedak aholkuak elkarri trukatzeko beharrezkotzat hartzen duenean.

Funtzio hauek lagundutako ikasleekin lotutako gaintzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

## ANEXO II

FUNCIONES CORRESPONDIENTES A ALGUNAS DE  
LAS CATEGORÍAS DEL PRESENTE CONVENIO  
LOGOPEDA.

Al igual del que tiene una relación jurídica funcional, el/la Logopeda desempeña las siguientes funciones:

1.– Diagnóstico /Valoración del lenguaje de aquellos/as alumnos/as con n.e.e. que les sean derivado por el EMP o el/la psicólogo en los centros específicos de Educación Especial, cuando la problemática así lo requiera.

2.– Participar en la elaboración del ACI del área de lenguaje, en los casos que sea necesario, con el/la tutor/a del alumno/a y elaboración del Programa de Desarrollo de Lenguaje de los/as alumnos/as evaluados/as, para su incorporación al ACI del alumno/a.

3.– Seguimiento y en su caso orientaciones de los/as alumnos/as con n.e.e. en área de lenguaje, con los/as que se haya intervenido a lo largo del curso.

4.– Orientar y asesorar en el programa de lenguaje cuando la ejecución de dicho programa deba ser realizada por el/la tutor/a del alumno/a.

5.– Entrevistas con padres/madres para informar, orientar y asesorar del PL/ACO y solicitar su colaboración en el mismo.

6.– Efectuar atención directa cuando el programa de lenguaje incorporado al ACI no pueda ser realizado por los/as profesores/as que atienden al alumno/a (tutor/a; profesor/a de apoyo, ...).

7.– Elaboración del plan de actividades anual en el mes de septiembre para su presentación a la Dirección del COP/Centro EE.

8.– Elaboración de la memoria individual de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

9.– Coordinación inter-logopedas según calendario anual aprobado por la Jefatura Territorial de Renovación Pedagógica.

10.– Coordinación con los EMPs según calendario anual aprobado por la Jefatura Territorial de Renovación Pedagógica.

11.– Asistencia a programas de formación organizados por el Departamento.

12.– Participación en reuniones en que el EMP y/o el/la logopeda consideren necesario el intercambio de asesoramiento.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

## FISIOTERAPEUTA

Fisioterapeutek funtzio hauek beteko dituzte:.

1.- Psikopedagogia ebaluazio egiterakoan TMri lagundu, horretarako mugitzeko eskasietatik etorritako hezkuntza premia bereziak (h.p.b.) dituzten ikasleen mugimendua garatzeko maila baloratuko da.

2.- Curriculumaren egokitzapen eta bere lanarekin lotutako gaietan curriculumera sartzeko egokitzapenetan aholkua ematea.

3.- Hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen mugimendua garatzeko errazten duen programa egiten parte hartu, curriculum egokitzapen edota curriculum lortzeko egokitzapenen esparruan.

4.- Mugitzeko eskasietatik etorritako h.p.b. dituzten ikasleen funtzio gaitasunen garapen gehiena lortu nahi duen programa gauzatzen parte hartu, curriculum esparru barruan eta lan-taldearen programa orokor baten kidea izanik.

5.- Koordinazioa lotu irakasle, TM, lanaren bidezko terapeuta, logopeda, laguntzaile, errehabilitazioko medikua, eta mugitzeko urritasunetik eratorritako h.p.b. dituzten ikasleen arretan edota heziketa erantzunean parte hartzen dituzten profesional guztiekin, hasierako balorazioa, heziketa erantzunaren antolakuntza, jarraipena egitea eta behar diren ebaluazioak gauzatzeko.

6.- Mugitzeko eskasietatik eratorritako hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen hezkuntza erantzunean parte hartzen duten familiei eta gainontzeko profesionali aholku eman eta orientatu, bere lankidetzarekin lotutako gaii buruz.

7.- Urteko plangintza eta memoria egin, baita ikeritutako ikasleen txostenak ere.

8.- Bere ekintzarekin lotutako prestakuntza jardueretan parte hartu.

Funtzio hauek lagundutako ikasleekin lotutako gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

## GIZARTE LAGUNTZAILEA

Gizarte laguntzaileek funtzio hauek bete behar dituzte:

1.- Hezkuntza premia bereziko ikasleen gizarte eta familia ikerketa eta balioespena egitea. Zuzeneko gizarte eta hezkuntzako parte hartze proposamena egitea edo bidezko errekurtsora bideratzea, ondoren kasuaren jarraipena eta ebaluazioa egingo da.

2.- Ikasleen gizarte-kulturako edukari lotutako alderdiei buruzko informazioa ematea.

## FISIOTERAPEUTA.

Los/las Fisioterapeutas desempeñan las siguientes funciones:

1.- Colaborar con el E.M.P. en la realización de la evaluación psicopedagógica valorando el nivel de desarrollo motriz del alumnado con n.e.e. derivadas de déficit motor.

2.- Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.

3.- Colaborar en la elaboración del programa de facilitación del desarrollo motriz de los alumnas/os con n.e.e. en el marco de las adaptaciones curriculares y/o de las adaptaciones de acceso al currículo.

4.- Participar en la ejecución del programa encaminado a lograr el máximo desarrollo de las capacidades funcionales del alumno/a con n.e.e. derivadas de déficit motor dentro del marco curricular y como parte de un programa global compartido por el equipo de trabajo.

5.- Coordinarse con el profesorado, EMP, terapeuta ocupacional, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. derivadas de discapacidad motora con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.

6.- Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. derivadas de déficits motores sobre los aspectos relacionados con su intervención en los que pueden colaborar.

7.- Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.

8.- Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

## TRABAJADOR/A SOCIAL

Los/as trabajadores/as sociales desempeñan las siguientes funciones:

1.- Realizar el estudio y la valoración socio-familiar del alumnado con n.e.e. Elaborar la propuesta de intervención socio-educativa directa, o canalizarla hacia el recurso pertinente, con el posterior seguimiento y evaluación del caso.

2.- Facilitar información sobre los aspectos relativos al contexto socio-cultural del alumnado.

3.– Familia eta ikastetxeen arteko lankidetzaren harremanak sustatzea, horretarako alderdi bakoitzari eskaerak testuinguruan jartzen, lankidetzako aukerak mailakatzeko eta alderdi bakoitzak egokitzat hartzen duen erantzuna jartzen lagunduko diote.

4.– Dauden baliabideei eta erabiltzeko bide egokiei buruzko informazioa eskaintzea, komunitatearen zerbitzuen eta hezkuntza sistemaren arteko koordinazioa errazteko.

5.– Hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleentzat edo bere familiarentzat onuragarriak diren hainbat baliabidetara heltzea kudeatzea, gizarte egoera gutxituan. Ikasle hauek hezkuntza sisteman sartzeko eta egoteko behar diren jarduerak garatzea.

6.– Harrera programetan, eskolaratzeko proposametan eta eskolaratzea osatzeko programetan parte hartzea, gutxiengo etnikoko ikasleentzat, atzeritarrentzat edota gizarte-egoera gutxituetan dagoenarentzat.

7.– Gizarte-moldagabeziak eragindako egoerak prebenitzeko lagungarriak gerta daitezkeen arrisku adierazleak detektatzeko parte hartu. Beharrezko baliabideak garatzeko plangintzan parte hartu.

8.– Ikastetxeetan agertzen diren arazoak konpontzeko programak egiten parte hartu. Arazo hauen arazoia gizarte edo familia ingurunearen ezaugarrietan dago (absentismoa, higiene-osasuna, portaera disruptiboak, familia gatazkak, gizarte eta kultura ingurune gutxietsikoa izatea, ...).

9.– Familiei zuzendutako prestakuntza programak garatzeko parte hartu.

10.– Lanpostuarekin lotutako prestakuntza programetara joatea.

11.– Eskatzen dizkioten txostenak eta datuak eskaintzea baita bilera teknikoetan eta laneko bileretan parte hartzea ere, bertaratzea eskatzen bada.

Funtzio hauek lagundu ikasleekin harremanak dituzten gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

#### LANEKO TERAPEUTA

Laneko terapeutek ondorengo funtzioak bete behar dituzte:

1.– TMrekin lankidetzan aritzea h.p.b.ak dituzten ikasleen ebaluazio psikopedagogikoa ebaluatzerakoan, eta honako hauek baloratzea: autonomia funtzionala, curriculumaren sartzeko behar dituzten laguntza teknikoak eta ikastetxera iristeko ikasleek dituzten arkitectura-oztopoak.

2.– Curriculumaren egokitzapen eta bere lanarekin lotutako gaietan curriculumera sartzeko egokitzapenetan aholkua ematea.

3.– Propiciar relaciones de colaboración entre las familias y los centros escolares, ayudando a cada parte a contextualizar las peticiones, a graduar las expectativas de colaboración y establecer la respuesta que cada parte considere adecuada.

4.– Proporcionar información sobre los recursos existentes y las vías apropiadas para su utilización, facilitando la coordinación entre los servicios comunitarios y el sistema educativo.

5.– Gestionar el acceso a distintos recursos de los que se pueda beneficiar el alumnado con n.e.e. y/o su familia, en situación de desventaja social. Desarrollar las actuaciones necesarias para facilitar el acceso y permanencia de este alumnado en el Sistema Educativo.

6.– Participar en los Programas de Acogida, en las Propuestas de Escolarización y en los Programas Complementarios de Escolarización para el alumnado perteneciente a minorías étnicas, extranjeros y/o en situaciones sociales desfavorecidas.

7.– Colaborar en la detección de indicadores de riesgo que puedan ayudar a prevenir procesos o situaciones de inadaptación social. Participar en la Planificación para el desarrollo de los recursos necesarios.

8.– Participar en la elaboración de programas para abordar aquellas problemáticas que se manifiesten en los centros escolares y cuya causa se sitúa en las características del entorno social y/o familiar (absentismo, higiene-salud, comportamientos disruptivos, conflictividad familiar, pertenencia a un medio socio-cultural desfavorecido, etc.).

9.– Colaborar en el desarrollo de programas formativos dirigidos a las familias.

10.– Asistencia a Programas de Formación relacionadas con su puesto de trabajo.

11.– Facilitar informes y datos que le sean solicitados, así como participar en las reuniones técnicas y de trabajo en las que se requiera su presencia.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

#### TERAPEUTA OCUPACIONAL

Los/las Terapeutas ocupacionales desempeñan las siguientes funciones:

1.– Colaborar con el EMP en la realización de la evaluación psicopedagógica de los alumnos/as con n.e.e. valorando el nivel de autonomía funcional, las ayudas técnicas que precisan para acceder al currículo y las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso del alumnado al centro escolar.

2.– Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.

3.- Alderdi hauek konpondu nahi dituen programan parte hartu: sentimen, zentzuzko eta pertzeptiboak, funtzio mugimendua erraztea, garapen psikiko eta mugimenduarena eta eguneroko bizitzaren ekintzetan autonomia gehiena indartzea.

4.- 3. puntuan aipatutako gaitasunak ahalik eta gehien garatzera begira dagoen programa gauzatzeko parte hartu, baita hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleek behar dituzten laguntza teknikoan erabilera baloratzeko, entrenatzea eta jarraitzea ere.

5.- Koordinazioa lotu irakasle, TM, fisioterapeuta, logopeda, laguntzaile, errehabilitazioko medikua, eta h.p.b. dituzten ikasleen arretan edota heziketa erantzunean parte hartzen dituzten profesional guztiekin, hasierako balorazioa, heziketa erantzunaren antolakuntza, jarraipena egitea eta behar diren ebaluazioak gauzatzeko.

6.- Hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen hezkuntza erantzunean parte hartzen dituzten familieiei eta gainontzeko profesionalei aholku eman eta orientatu, bere lanarekin lotutako alderdiei buruz.

7.- Urteko plangintza eta memoria egin, baita lagundutako ikasleen txostenak ere.

8.- Bere ekintzarekin lotutako prestakuntza jardueretan parte hartu.

Funtzio hauek lagundutako ikasleekin lotutako gainontzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

#### HEZITZAILEA

Hezitzaileek funtzio hauek betetzen dituzte:.

1.- Norberaren autonomia programak diseinatu eta burutu, honekin lotuta: hezkuntza premia bereziak dituen ikaslea zaintzea, txukuntzea, garbitzea eta janztea, behar baldin badu, ezarritako orientabideei jarraituz eta arretaz arduratzen den irakasleriak begiratuta. (tutorea, aholkularia, PT, eta abar).

2.- Norberaren autonomia programak diseinatu eta burutu, hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen elikatze ohiturekin lotuta, ezarritako orientabideei jarraituz eta arretaz arduratzen den irakasleriak begiratuta. (tutorea, aholkularia, PT, eta abar).

3.- Behar duen ikasleari beharrezko alaketetan laguntzea bere eskolako ekintza garatu ahal izateko.

4.- Zerbitzua eskatzen duen ikasleari arreta ematen, begiratzen eta zaintzen biziki parte hartu, atsedendietan, gainontzeko ikasleriarekin harreman egokia izanik.

3.- Colaborar en la elaboración del programa encaminado a tratar los siguientes aspectos: sensitivos, sensoriales y perceptivos, facilitación del movimiento funcional, desarrollo psíquico y motor y potenciación de la máxima autonomía en las actividades de la vida diaria.

4.- Participar en la ejecución del programa dirigido a lograr el máximo desarrollo de las capacidades mencionadas en el punto 3, así como valorar, entrenar y hacer seguimiento del uso de las ayudas técnicas que precisa el alumnado con n.e.e.

5.- Coordinarse con el profesorado, EMP, fisioterapeuta, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.

6.- Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. sobre los aspectos relacionados con su trabajo.

7.- Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.

8.- Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

#### EDUCADOR/A

Los/las Educadores/as desempeñan las siguientes funciones:.

1.- Colaborar en el diseño y ejecución de programas de autonomía personal relacionadas con el cuidado, aseo, limpieza y vestido del alumno/a con n.e.e. que lo precise siguiendo las orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

2.- Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de autonomía personal relacionados con los hábitos de alimentación del alumnado con n.e.e., siguiendo las orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

3.- Acompañar al alumno/a que lo necesite en aquellos traslados necesarios para que pueda desarrollar su actividad escolar.

4.- Colaborar de manera activa en la atención vigilancia y cuidado del alumno/a que requiera este servicio, en los periodos de recreo y descanso, procurando una adecuada relación con el resto del alumnado.

5.- Laguntza eta aholkularitza profesionalekin kolaboratu (logopeda, fisioterapeuta, CRIren irakasle ibiltaria, TMren aholkularia, eta abar) hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleek egin behar dituzten ekintzetan eta bertaratzea eskatzen den horietan.

6.- Irakasle tutorearekin parte hartu KNE eta hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleei dagozkien norbanakoen programa egitean, bere laneko lehia arloan eta dagozkion lan horiek gauzatu.

7.- Tutoretzako irakasleria, irakasle berezia eta, hala badagokio, lehiak dituzten alderdien TMrekin koordinazioa, KNEren jarraipena errazteko baita arretako ikasleen eboluzioa ere, autonomia pertsonaleko programei dagokienez.

8.- Gizarte autonomia programak diseinatzeko eta burutzeko parte hartu, hezkuntza premia bereziko ikasleek dituzten jokatzeko eta komunikatzeko ohiturekin lotuta, ezarritako orientabideei jarraituz eta irakasle arduradunaren gainbegirapenez.

9.- Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzera, bai KNEren jarraipena bai lagundutako ikasleen eboluzioa errazteko, gizarte autonomia programei dagokienez.

10.- Osagarritzko laguntza profesionalekin lankidetzan egon (logopeda, fisioterapeuta, CRIko irakasle ibiltaria, laneko terapeuta, e.a.) egokitzapenean eta materialak erabiltzean eta curriculumera sartzeko hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleek behar dituzten laguntza teknikoetan.

11.- Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzera, bai KNE, bai dagozkion programaketa bai lagundutako ikasleen aurrerapenen jarraipena errazteko, egokitzapen eta materialen erabilera eta laguntza teknikoei dagokienez.

12.- Dagozkion ardurak aplikatzea, ezarritako protokoloari jarraituz; dena dela funtzio hauek ikastetxeko gainontzeko profesionalekin bateratua garatuko dira.

13.- Osagarritzko laguntza zerbitzuekin parte hartu eta lankidetzan egon, mugimendu trebetasunak garatzeko ekintzetan.

14.- Hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen arreta, manipulazioa, motibazioa eta kontrola zentratzeko parte hartu eta lankidetzan egon, mugimendu trebetasunak garatzeko ekintzetan eta beraien jokaeran.

15.- Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzera, bai ACItik ateratako norbanakoen programaketa bai lagundutako ikasleen eboluzioaren jarraipena errazteko, mugimendu trebetasunei begira.

5.- Colaborar con los Profesionales de Apoyo y Asesoramiento (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, asesor del EMP, etc.) en las actividades que tenga que realizar el alumnado con n.e.e. y en las que se requiera su presencia.

6.- Colaborar con el/la profesor/a tutor/a en la elaboración y realización de la ACI y los programas individuales correspondientes al alumnado con n.e.e. en el ámbito de su competencia profesional y ejecutar aquellas tareas que le corresponden.

7.- Coordinarse con el Profesorado tutor, Profesor Especialista y en su caso al EMP de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a los programas de autonomía personal.

8.- Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de Autonomía social vinculados a hábitos de conducta y comunicativos del alumnado con n.e.e., siguiendo las orientaciones establecidas y bajo la supervisión del profesorado responsable.

9.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos/as atendidos, con referencia a los programas de autonomía social.

10.- Colaborar con los Profesionales de Apoyo complementarios (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, terapeuta ocupacional, etc.) en la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas que precise el alumnado con n.e.e., para su acceso al currículo.

11.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI y la consiguiente programación como el del progreso de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas.

12.- Aplicar cuidados dentro del ámbito de su competencia siguiendo protocolo establecido, sin perjuicio de que estas funciones se desarrollen de forma conjunta con el resto de profesionales del centro.

13.- Participar y colaborar con los Servicios de Apoyo complementarios en actividades tendentes a desarrollar habilidades motoras.

14.- Participar y colaborar en el centrado de la atención, manipulación, motivación y control al alumnado con n.e.e. que lo precise en las actividades tendentes a desarrollar actividades motoras y en sus comportamientos.

15.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la programación individual resultante de la ACI, como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a las habilidades motoras.

16.– Arretako ikasleen programekin lotutako bile-  
ra teknikoetan parte hartu.

17.– Dagozkion txosten teknikoak egin.

Funtzio hauek arretako ikasleekin lotutako gainon-  
tzeko profesionalekin koordinatuz garatuko dira.

#### HEZKUNTZA BEREZIKO LAGUNTZAILEA.

Hezkuntza bereziko laguntzaileek funtzio hauek be-  
tetzen dituzte:

1.– Norberaren autonomia programak diseinatu eta  
burutu, honekin lotuta: hezkuntza premia bereziak di-  
tuen ikaslea zaintzea, txukuntzea, garbitzea eta janzea,  
behar baldin badu, ezarritako orientabideei jarraituz eta  
arretaz arduratzen den irakasleriak begiratuta. (tutorea,  
aholkularia, PT, eta abar).

2.– Norberaren autonomia programak diseinatu eta  
burutu, hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen  
elikatze ohiturekin lotuta, ezarritako orientabideei ja-  
rraituz eta arretaz arduratzen den irakasleriak begira-  
tuta. (tutorea, aholkularia, PT, eta abar).

3.– Behar duen ikasleari beharrezko aldatetetan la-  
guntzea bere eskolako ekintza garatu ahal izateko.

4.– Zerbitzua eskatzen duen ikasleari arreta ematen,  
begiratzen eta zaintzen biziki parte hartu, atsedendie-  
tan, gainontzeko ikasleriarekin harreman egokia izanik.

5.– Laguntza eta aholkularitza profesionalekin ko-  
laboratu (logopeda, fisioterapeuta, CRIren irakasle ibil-  
taria, TMren aholkularia, eta abar) hezkuntza premia  
bereziak dituzten ikasleek egin behar dituzten ekintze-  
tan eta bertaratzea eskatzen den horietan.

6.– Irakasle tutorearekin parte hartu KNE eta hez-  
kuntza premia bereziak dituzten ikasleei dagozkien nor-  
banakoaren programa egitean, bere lanari dagokion ar-  
loan eta dagozkion lan horiek gauzatu.

7.– Tutoretzako irakasleria, irakasle berezia eta, ha-  
la badagokio, lehian dituzten alderdien TMrekin koo-  
dinazioa, KNEren jarraipena errazteko baita arretako  
ikasleen eboluzioa ere, autonomia pertsonaleko progra-  
mei dagokienez.

8.– Gizarte autonomia programak diseinatzeko eta  
burutzeko parte hartu, hezkuntza premia bereziko ikas-  
leek dituzten jokatzeko eta komunikatzeko ohiturekin  
lotuta, ezarritako orientabideei jarraituz eta irakasle ar-  
duradunaren gainbegirapenez.

16.– Participar en las reuniones técnicas relaciona-  
das con los programas de los alumnos/as atendidos/as.

17.– Realizar los informes técnicos de su competen-  
cia.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordina-  
da con el resto de profesionales que tengan relación con  
los/las alumnos/as atendidos/as.

#### AUXILIAR EDUCACION ESPECIAL

Los/las Auxiliares de Educación Especial desempe-  
ñan las siguientes funciones:

1.– Colaborar en el diseño y ejecución de programas  
de autonomía personal relacionadas con el cuidado, aseo,  
limpieza y vestido del alumno/a con n.e.e. que lo pre-  
cise siguiendo las orientaciones establecidas y supervi-  
sados por el profesorado responsable de la atención. (Tu-  
tor, Consultor, PT, etc.).

2.– Colaborar en el diseño y ejecución de Programas  
de autonomía personal relacionados con los hábitos de  
alimentación del alumnado con n.e.e., siguiendo las  
orientaciones establecidas y supervisados por el profe-  
sorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT,  
etc.).

3.– Acompañar al alumno/a que lo necesite en aque-  
llos traslados necesarios para que pueda desarrollar su  
actividad escolar.

4.– Colaborar de manera activa en la atención vigi-  
lancia y cuidado del alumno/a que requiera este servi-  
cio, en los periodos de recreo y descanso, procurando  
una adecuada relación con el resto del alumnado.

5.– Colaborar con los Profesionales de Apoyo y Ase-  
soramiento (logopeda, fisioterapeuta, profesor itineran-  
te del CRI, asesor del EMP, etc.) en las actuaciones que  
tenga que realizar el alumnado con n.e.e. y en las que  
se requiera su presencia.

6.– Colaborar con el/la profesor/a tutor/a en la elab-  
oración y realización de la ACI y los programas indi-  
viduales correspondientes al alumnado con n.e.e. en el  
ámbito de su competencia profesional y ejecutar aque-  
llas tareas que le corresponden.

7.– Coordinarse con el Profesorado tutor, Profesor  
Especialista y en su caso al EMP de los aspectos de su  
competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la  
ACI como el de la evolución de los alumnos y alumnas  
atendidos, con referencia a los programas de autonomía  
personal.

8.– Colaborar en el diseño y ejecución de Programas  
de Autonomía social vinculados a hábitos de conducta  
y comunicativos del alumnado con n.e.e., siguiendo las  
orientaciones establecidas y bajo la supervisión del pro-  
fesorado responsable.

9.– Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzea, bai KNEren jarraipena bai lagundutako ikasleen eboluzioa errazteko, gizarte autonomia programei dagokienez.

10.– Osagarritzko laguntza profesionalekin lankidetzan egon (logopeda, fisioterapeuta, CRIko irakasle ibiltaria, laneko terapeuta, e.a.) egokitzapenean eta materialak erabiltzean eta curriculumera sartzeko hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleek behar dituzten laguntza teknikoetan.

11.– Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzea, bai KNE, bai dagozkion programaketa bai lagundutako ikasleen aurrerapenen jarraipena errazteko, egokitzapen eta materialen erabilera eta laguntza teknikoek dagokienez.

12.– Dagozkion ardurak aplikatzea, ezarritako protokoloari jarraituz; dena dela funtzio hauek ikastetxeko gainontzeko profesionalekin bateratua garatuko dira.

13.– Osagarritzko laguntza zerbitzuekin parte hartu eta lankidetzan egon, mugimendu trebetasunak garatzeko ekintzetan.

14.– Hezkuntza premia bereziak dituzten ikasleen arreta, manipulazioa, motibazioa eta kontrola zentratzeko parte hartu eta lankidetzan egon, mugimendu trebetasunak garatzeko ekintzetan eta beraien jokoan.

15.– Dagozkion alderdiak garatzeari buruz informatzea, bai ACItik ateratako norbanakoen programaketa bai lagundutako ikasleen eboluzioaren jarraipena errazteko, mugimendu trebetasunei begira.

16.– Lehen aipatutako programei buruzko bilera teknikoetan eta ebaluatzeko bileretan parte hartu.

#### TRANSKRIPTOREA ETA MATERIALAREN EGOKITZAILEA.

Transkriptoreek eta materialaren egokitzaileek funtzio hauek bete behar dituzte:

- 1.– Ekoizpen bibliografikoan lan osagarriak egitea.
- 2.– Erreprodukzioa, grabazioa eta kopiak laguntza mota desberdinetan.
- 3.– Brailleaz transkribatzea eta zuzentzea.
- 4.– Erliebeko diseinuetan eta maketak ekoiztean parte hartzea.
- 5.– Bereziki eskatu badiote eta zuzendua bada, tes-tuen eta grabaketen kalitatea kontrolatzea eta gainbegiratzea.
- 6.– Tresneriaren mantenua bere gain.

9.– Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos/as atendidos, con referencia a los programas de autonomía social.

10.– Colaborar con los Profesionales de Apoyo complementarios (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, terapeuta ocupacional, etc.) en la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas que precisen el alumnado con n.e.e., para su acceso al currículo.

11.– Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI y la consiguiente programación como el del progreso de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas.

12.– Aplicar cuidados dentro del ámbito de su competencia siguiendo protocolo establecido, sin perjuicio de que estas funciones se desarrollen de forma conjunta con el resto de profesionales del centro.

13.– Participar y colaborar con los Servicios de Apoyo complementarios en actividades tendentes a desarrollar habilidades motoras.

14.– Participar y colaborar en el centraje de la atención, manipulación, motivación y control al alumnado con n.e.e. que lo precise en las actividades tendentes a desarrollar actividades motoras y en sus comportamientos.

15.– Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la programación individual resultante de la ACI, como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a las habilidades motoras.

16.– Participar en las reuniones técnicas y de evaluación de los programas anteriormente descritos.

#### TRANSCRIPTOR/A Y ADAPTADOR/A DE MATERIAL.

Los/las Transcriptores/as y adaptadores/as de material desempeñan las siguientes funciones:

- 1.– Realizar tareas complementarias en el proceso de producción bibliográfica.
- 2.– Reproducción, grabación y copias en sus distintas modalidades de soporte.
- 3.– Transcripción y corrección de Braille.
- 4.– Participación en diseños en relieve y producción de maquetas.
- 5.– Siempre que se le encomiende y bajo directrices, controlar y supervisar la calidad de textos y grabaciones.
- 6.– Mantenimiento de la maquinaria a su cargo.

7.– CRIren hainbat kiderekin koordinatzea baliabide eta laguntza teknikoak egiteko prozesua errazteko.

### III. ERANSKINA

#### HEZKUNTZA BEREZIKO IRAKASLEAK EZ DIREN LAN-KONTRATUKO LANGILEAK ORDEZKATZEKO ARAUDIA

Hezkuntza Lurralde Ordezkaritzak dagozkien lurralde esparruetan ordezenak egiteko izangaien zerrendak kudeatzen ari dira. Horren helburua da hezkuntza bereziko irakasleak ez diren lan-kontratuko langileen aldirako beharrak betetzea, ikasturtean zehar ikastetxeetan sortzen direnak.

Araudi honen plangintza orokorrak irizpide hauek ditu:

a) Hezkuntza sistema publikoaren eskaerak betetzen dituen ordezen zerbitzua ematea, kalitatea eta eragin-kortasuna bermatzen duena.

b) Ordezenak egiteko izangaien zerrenda bakarra taxutzea –mailen arabera– pertsonalaren atalean aipaturako kolektiboak osatua.

c) Ordezen izangaiei lehentasun ordena ematea.

Araudi honen helburua, batetik, zerrenda hau kudeatzean elkartzen diren elementuak zehaztea (arloan pertsonala, sartzeko eskakizun orokorrak, baremazio irizpideak, egiteko prozedurak eta baldintza orokorrak, funtzionamendua,...) eta, bestetik, ordezenak egiteko izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratua eta eragilea eskaintzea.

Pertsona-eremua.

Araudi hau hezkuntza bereziko lan-kontratuko langileari aplikatuko zaio, irakasleei salbu. Hezkuntza bereziko laguntzaile, fisioterapeuta, laneko terapeuta, gizarte laguntzailea eta hezitzaile zerrendak egingo dira.

Zerrendan sartzeko eskakizun nagusiak.

1. Ikasketa tituluak.

Zerrendetan egoteko ezinbesteko eskakizuna da dagokion titulua izatea:

7.– Coordinarse con los distintos miembros del CRI para facilitar el proceso de elaboración de recursos y ayudas técnicas.

### ANEXO III

#### NORMATIVA DE SUSTITUCIONES DE PERSONAL LABORAL NO DOCENTE DE E. ESPECIAL

Las Delegaciones Territoriales de Educación vienen gestionando en sus respectivos ámbitos territoriales listas de candidatos/as a sustituciones con la finalidad de ir cubriendo las necesidades temporales de personal laboral no docente de Educación Especial que se producen en los centros públicos a lo largo del curso escolar.

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

a) Proporcionar un servicio de sustituciones que atienda las demandas del sistema educativo público con garantías de calidad y eficacia.

b) Configuración de listas únicas –según categorías– de candidatos/as a sustituciones, integrada por los colectivos referidos en el apartado de ámbito personal.

c) Otorgar un orden de prelación de los candidatos/as a sustituciones.

Con la presente normativa se pretende, por una parte, especificar los elementos que concurren en la gestión de esta lista (ámbito personal, requisitos generales de acceso, criterios de baremación, procedimientos de elaboración y condiciones generales, funcionamiento...) y, por otro lado, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de la citada lista de candidatos/as a sustituciones.

Ámbito personal.

Esta normativa será de aplicación al personal laboral de Educación Especial, excepto las categorías docentes. Se elaborarán listas de Auxiliar de Educación Especial, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Asistente Social y Educador/a.

Requisitos generales de acceso a lista.

1. Titulación académica:

Para formar parte de las listas es requisito imprescindible estar en posesión de la titulación correspondiente:



Fisioterapeuta	Fisioterapiako diplomatua
Laneko terapeuta	Laneko terapiako diplomatua
Gizarte laguntzailea	Gizarte laneko diplomatua
Hezitzailea	Ezindu psikikoen teknikari espezialista
Hezkuntza bereziko laguntzailea	LH1eko titulua, osasun edo etxeko adarrean (*)
Transkriptorea-materialaren egokitzailea	LH1eko titulua, administrazio adarrean.

(\*) Hezkuntza bereziko hezitzaileak eta laguntzaileak osatzen dituztenak –2002ko abenduaren 31tik– sortuko den maila bakarren ordezkariak betetzeko eskatzen den titulazioa Gizarte Integrazioa edo Haur Hezkuntzakoaren prestakuntza moduluen edo balio-kideena izango da. (Apirilaren 30eko 98/77 Errege Dekretuaren Eranskinean jasotakoa).

<i>Fisioterapeuta</i>	<i>Diplomadola en Fisioterapia</i>
<i>Terapeuta Ocupacional</i>	<i>Diplomadola en Terapia Ocupacional</i>
<i>Trabajador/a Social</i>	<i>Diplomadola en Trabajo Social</i>
<i>Educador/a</i>	<i>Técnico Especialista en Disminuidos Psíquicos</i>
<i>Auxiliar de Educación Especial</i>	<i>Tituladola en FP I, Rama Sanitaria y/u Hogar(*)</i>
<i>Transcriptor/a-Adaptador/a de material</i>	<i>Tituladola en FP I, Rama Administrativa.</i>

(\*) *La titulación exigible para la cobertura de sustituciones de la categoría única que surgirá –a partir de 31 de diciembre de 2002– de la integración de Educadores/as y Auxiliares de Educación Especial, será la de los módulos formativos de Integración Social o Educación Infantil o sus respectivos equivalentes (Anexo del RD 777/98, de 30 de abril).*

Zerrendetako langileak, aurreko paragrafoan adierazitako titulazioa izan ezean eta titulazio berria eskatzen duen lanpostuen eskaintza publikoa gauzatu arte, 2003/2004ko ikasturtea hasi aurretik eskatzen duten prestakuntzaren erdia gutxienez izatea egiaztatuko behar du. Aipatutako prestakuntza modulura sartzeko proba aurretik egin behar dutenek proba gainditua izan behar du eta esandako data baino lehenagotik matriculatuta egon behar du litzateke.

## 2.– Euskara titulazioa:

a) Maila bakoitzari dagokion hizkuntz eskakizuna izatea.

b) Hizkuntz Eskakizunaren baliokidea den hizkuntz egiaztatzea izatea. Euskara titulua egiaztatuko da horren kopia konpultsatuen bidez.

Lehen aipatutako bi eskakizunak (ikasketa eta euskara titulazioa) ordezkari zerrendetara sartu nahi duten izangaiek derrigorrean bete behar dituzte, hauek irizki gero.

Egun zerrendetako pertsonalak hizkuntz eskakizunik ez badu derrigorrezkotasan atzeratuko lanpostuetan ordezkari gero ahal izango ditu.

Baremazio irizpideak

Lan esperientzia.

El personal ya incluido en las listas, en defecto de la titulación expresada en el párrafo anterior y hasta la materialización de una oferta pública de empleo en la que se requiera la nueva titulación, antes del comienzo del curso escolar 2003/2004 deberá acreditar haber cubierto al menos la mitad del recorrido formativo exigido. Quienes tengan que realizar previamente la prueba de acceso al módulo formativo citado deberán tener superada la prueba y estar matriculados en el módulo con anterioridad a la fecha indicada.

## 2.– Titulación de Euskera:

a) Estar en posesión del perfil lingüístico correspondiente a cada categoría.

b) Estar en posesión de alguna de las certificaciones idiomáticas equiparadas al perfil lingüístico. La titulación de Euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada de la misma.

Los dos requisitos anteriormente enumerados (titulación académica y titulación de Euskera) serán de obligado cumplimiento para los/as candidatos/as que pretendan acceder a listas de sustituciones, con ocasión de su apertura.

El personal, actualmente en listas, que no posea el perfil podrá realizar sustituciones en plazas con preceptividad diferida.

Criterios de baremación.

Experiencia laboral.

– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpe dauden hezkuntza bereziko laneko kolektiboetan zerbitzuak eman izana: zerbitzuko hilabete bakoitzeko puntu 1, puntuazio mugarik gabe.

– Bestelako zentro publikoetan edo baimendutako pribatuetan zerbitzuak eman izana: zerbitzuko hilabete bakoitzeko 0,5 puntu, puntuazio mugarik gabe. Atal honetan kontuan hartuko dira hezkuntza berezia esparruan soilik egindakoak.

Zerrendetan dauden izangaiek ez dute eskatu behar Autonomia Erkidegoko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak gaurkotzea, Administrazioak ofizioz egingo baitu.

Lanaldi partzialean emandako zerbitzuak lanaldi osoan emandakoei aplikatzen zaien puntuazio berarekin barematuko dira.

Ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak ez dira barematuko Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailean emandako zerbitzuak bailiran, hauek sail hau ez den beste erakunde batzuekin egindako kontratupean eman direnean.

Zena daitezkeen zerbitzuak emandakoak izango dira, zerrenda bakoitzari dagokion mailarekin.

Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak.

Ordezpen zerrendak konfiguratzeko dira, kolektiboek osatuta. Zerbitzuak urtero berriz barematuko dira.

Egunak zenbatzean berdinketarik egonez gero, sailari emandako zerbitzuen datak erabakiko du, lehentasuna izango baitu egin zuen lehenak. Berdinketa mantentzen bada hausteko azken irizpidea abizen eta izenen ordena alfabetoaren arabera izango da, hasteko zein izango den letra erabakitzeke egingo den zozketatik hasita.

Ordezpenak egiteko izangaien zerrendan datu hauek agertuko dira:

Abizenak eta izena  
Egunak/Zerbitzuak  
Eskakizuna  
Lurraldea.

Ordezkapenen langileriaren beharrak zerrendetako izangaiekin asetzen ez direnez, izangai berriak sartzeko aukera emateko zerrendak irekitzeko aukera zabalik utziko da etengabe. Zerrenda hauen abizenak eta izena alfabetoaren arabera ordenatuko dira, hasteko zein izango den letra erabakitzeke egingo den zozketatik hasita, gainontzeko izangaiekin urtero barematuko da.

– Servicios en los colectivos laborales de Educación Especial dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación: 1 punto por cada mes de servicios, sin límite de puntuación.

– Servicios en otros centros públicos o privados autorizados: 0,5 punto por cada mes de servicios, sin límite de puntuación. En este apartado se consideran únicamente los servicios prestados en el campo de la Educación Especial.

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

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

No se baremarán como servicios prestados para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, los servicios prestados en centros públicos cuando éstos se hayan prestado bajo contrato con entidades ajenas al propio Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Los servicios computables serán los prestados, en cada caso, con la categoría que se corresponda a la de cada lista.

Procedimiento y condiciones de la elaboración de listas.

Se configuran listas de candidatos/as a sustituciones, integradas por los colectivos referidos en el ámbito personal. Anualmente se procederá a la rebaremación de servicios.

En el caso de que se produjesen empates en el total de días computados, el mismo se resolverá atendiendo a la fecha en que se pasó a prestar servicios para el Departamento, entendiéndose que quien antes lo hizo tendrá prioridad. De persistir el empate y como último criterio de desempate se utilizará el orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará.

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

Apellidos y nombre  
Días/Servicios  
Perfil  
Territorio/s.

En función de que las necesidades de personal sustituto no se vean satisfechas con los/as candidatos/as ya existentes en listas se dejará abierta permanentemente la posibilidad de apertura de listas de nuevos candidatos/as. La forma de ordenar estas listas abiertas será por orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará baremándose anualmente junto con el resto de candidatos/as.

Berriz egin behar den baremazioarekin batera, urtero, izangaiei zerrendetan aldaketak sartzeko aukera eskainiko diete, Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzetan aurkeztuz dagokion eskaera egiaztatuta.

Ordezkapenen izangai zerrenden funtzionamendua.

1) Funtzionamendu orokorra.

Ordezkapena bete behar denean dagokion zerrenda hartuko da eta prest dagoen zerrendaren lehenengoari eskainiko zaio.

Deitua izan denak arrazoitu gabe uko egiten badu, zegoen zerrendatik kenduko da. Uko egitean behar duen bezala egiaztatzen badu, berriz, ez da zerrendatik kenduko. Zio arrazoituak izango dira aplikatu beharreko Hitzarmen Kolektiboan ikusitako lizentzia eta bai mena hartzeko eskubidea eskaintzen dituztenak.

Gainera, zerrendatik desagertu gabe uko egiteko arrazoitzat suposamendu hauek hartuko dira:

a) Soldadutza edo ordezko zerbitzu soziala egitea. Insumisioa dela eta zigorra betetzen ari denari antzeko trataera emango zaio.

b) Askatasungabetzea, zigortzeko epaia egon arte.

c) Hezkuntza Sailak edo HAEEK antolatutako ikas-tarotetan parte hartzea.

d) Edozein ikasketa edo praktika egiten egotea. Ikasketak badira uko egitea ikasturte osoan aplikatuko da eta matrikula aurkeztuz egiaztatu beharko da. Praktikaldira bada, iraun bitartean onartuko dira ukapenak eta horretarako aurkeztuko den egiaztagirian zehaztuko da.

e) Bekak edo hezkuntza sistemarekin zuzenean lotutako laguntzak izatea.

f) Halaber, uko egiteko arrazoia izango da, aldi baterako kontratuaren bidez zerbitzuak ematen egotea, subjektu kontratatzailea zein den jakin gabe. Horretarako, prestazioa ematen dela eta horren tipologia egiaztatzeko, gizarte segurantzako alta eta lan-kontratua aurkeztuz egingo da.

g) Eskainiko den ordezpenari uko egin ahal izango zaio umea zaintzeko arrazoiagatik urte bat bete arte, eta sortuko den eskubide bakarra zerrendan jarraitzea izango da. Lehenago hasi nahi badu, hau da, umeak urte bete aurretik, arazorik gabe egin dezake. Gehienezko aldia pasatutakoan, edo lehenago sartu nahi badu zerrendetan, ordezkaritzari jakinaraziko dio uko egiteko arrazoia amaitu dela. Berriz ere zerrendetan egotea es-

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación, se ofrecerá a los/as candidatos/as la posibilidad de introducir modificaciones en las listas, mediante la presentación de la correspondiente instancia –suficientemente documentada– en las Delegaciones Territoriales de Educación.

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones.

1.– Funcionamiento general.

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

La renuncia no justificada por quien fuere llamado/a a hacer una sustitución implicará ser borrado de la lista correspondiente. La no aceptación de una sustitución no supondrá exclusión de las listas si se debe a causa justificada y debidamente documentada. Se consideran causas justificadas todas aquellas que dan derecho a una licencia y permisos de los contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.

Además se admitirán como motivos para renunciar sin decaer de la lista los siguientes supuestos:

a) Cumplimiento del Servicio Militar o prestación civil sustitutoria. Se dará un tratamiento análogo al personal que esta cumpliendo penas por insumisión.

b) Privación de libertad, hasta que no recaiga sentencia condenatoria.

c) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP.

d) Estar realizando cualquier tipo de estudios y/o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia será aplicable durante todo un curso escolar y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el supuesto de realización de prácticas, la renuncias se aceptarán durante el período de duración de aquéllas que vendrá especificado en el documento-justificante que se presente al objeto.

e) Disfrutar de becas o ayudas directamente relacionadas con el sistema educativo.

f) Será, asimismo motivo de renuncia justificada el hecho de hallarse prestando servicios mediante una contratación temporal –con independencia de cual sea el sujeto contratante–. A tal efecto, al objeto de constatar la efectividad de la prestación y la tipología de la misma, se exigirá la acreditación de aquélla mediante certificación del alta en la seguridad social (ineludible) y/o el propio contrato de trabajo.

g) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada si concurre la circunstancia de cuidado de hijo/a hasta el cumplimiento de un año de/de la niño/a, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de sustituciones. Esta situación pervivirá como máximo hasta el cumplimiento de un año por el/la menor, sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad. Transcurrido el período máximo –o si desea incorporarse a las

katzen ez badu, epea bukatutakoan kendu egingo da zerrendatik.

h) Orokorrean, lanaldi murriztua bada ukapen arrazoiak eman daiteke.

Ondorio horietarako, zerbitzuak berriz barematzean, izangaiak lanaldi murriztuko zerbitzuak hartzeko prest daudela idatziz adieraz dezakete. Hori dela eta, dagokion Lurralde Ordezkaritzak ordezen horiek eskaintzen hasiko da aukera hori ematen dutenei soilik. Hauek, hemendik aurrera, (ikasturte horretan behintzat) behartuta daude egingo dizkieten lanaldi murriztuko eskaintzak onartzera –bazertertzeko bestelako arrazoiak salbu–.

Uko egiteko aurrekoren bat aurkezten duenak, orokorrean, dagozkion agiri egiaztatuta (arrazoia frogatuz) aurkeztu beharko du iragartzen denetik 5 eguneko epean. Halaber, uko egitera bultzatu zuen arrazoia amaitu dela adierazten duen agiri egiaztatua aurkeztu beharko da ordezkarietan.

Baina, lan istripu batek, laneko gaixotasunak edo amatasunak sortutako AE egoera denean salbuespena dago eta deitzen jarraituko dute uko egin izan ez bazuten moduan. Eskainiko dieten ordezen aldia emandako zerbitzu-aldi bailitza zenbatuko zaio ordezen izangaien zerrenden baremazioaren ondorioetarako.

Zerbitzu denbora onartze honek ez du eraginik izango ordainsari osagarrian, hots, ez antzinatasunean ezta gizarte segurantzian, benetan ez delako zerbitzurik ematen.

Hala ere, amatasuna dela-eta uko egin duenari ordezen plaza aukeratzeko ahalmena ematen diote bai ikasturte hasieran bai IRALEko bigarren txanda adjudikatzean. Uko egitea behin bukatu eta gero, aipatu plaza has daiteke, baldin eta ordezen aldia ukatzeko aldia baino luzeagoa bada.

Beste arrazoi batzuegatik uko egiten bada, zerrendatik bota egingo da behin betiko.

Halaber, zerrendatik behin betiko botako da, agertzen ez bada eta arrazoirik azaltzen ez badu, nahiz eta izangaiak eskatutako ordezenaren ezaugarri guztiak, modalitateak, lurraldea ...ea bete.

Arrazoirik gabeko uko egitea denean, lurralde ordezkariak interesatuari bidaliko dio ordezena eskaini diotelako baieztapena, uko egitearena eta zerrendatik

listas con anterioridad—, tendrá que comunicarse a la Delegación que ha cesado el hecho que motiva la renuncia. La no solicitud de reincorporación a las listas en la fecha máxima aquí establecida generará el decaimiento de la lista.

h) Con carácter general será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de sustituciones de jornada reducida.

A estos efectos, anualmente en la rebaremación de servicios, los/las candidatos/as podrán expresar por escrito su disponibilidad a aceptar servicios a jornada reducida. En tal caso, la correspondiente Delegación Territorial procederá a ofertar dichas sustituciones únicamente a quienes hubieren mostrado dicha disponibilidad, quienes en adelante (al menos durante dicho curso escolar) vienen obligados/as —salvando otras causas de exclusión— a aceptar las ofertas de jornada reducida que se le realicen.

La persona que alegue uno de estos motivos de renuncia, con carácter general tendrá que presentar en el plazo de 5 días desde el anuncio de la misma, la documentación justificativa correspondiente (acreditando la existencia del hecho). Asimismo se tendrá que presentar documentación justificativa en el momento de comunicar a la Delegación que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho).

Ahora bien, se establece una excepción para los supuestos de situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por maternidad y se le seguirá llamando como si no hubieran renunciado y el tiempo de sustitución que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos a sustituciones.

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

No obstante se posibilita a la persona que se encuentre en situación de renuncia por maternidad la elección de plaza de sustitución tanto al comienzo de curso como en la adjudicación del segundo turno de IRALE, de forma que una vez finalizada la renuncia se pueda incorporar a la citada plaza, siempre que el período de sustitución sea superior al de renuncia.

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

Asimismo se producirá exclusión total de las listas si siendo llamado a una sustitución de las características, modalidades, territorio, etc. solicitado por el/la aspirante, éste/a no comparece y no presenta motivo de renuncia justificado.

En el momento en que se produzca una renuncia justificada la Delegación Territorial enviará al interesado confirmación del ofrecimiento de la sustitución,

baztertzea. Halaber, jakinaraziko zaio esklusio horren kontra dagokion erreklamazioa aurkez dezakeela 10 egunetan.

2) Funtzionamendu orokorrari egindako salbuespena.

Izangai batek ordezpena bete duenean eta 5 irakas-tegun pasa aurretik langile bera ordezkatzeko beharra badago, lehenago bete duenak lehentasuna izango du, puntu gehiago duen izangairik egon arren.

Lanaldi osoko ordezpena betetzen bada eta plaza horren titularra lanaldi murriztuan bueltatzen bada, ordezkariak horretan jarrai dezake lanaldi murriztuan. Alderantziz, lanaldi murriztua betetzean eta, edozein arrazoi dela eta, lanaldi osokoa izateko beharra gertatzen bada, ordezkariari berari eskainiko diote betetzea nahiz eta ez izan puntuaziorik onena.

Zerrendatik desagertzeko arrazoia izango da langileak oso hutsegite larriak betetzen baditu. Zigor espedientearen bidez egingo da, horretan langileari entzungo zaio eta berak egokiak diren probak proposa ditzake haren deskarguan.

del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista. Asimismo se le comunicará que en el plazo de 10 días podrá presentar la oportuna reclamación contra dicha exclusión.

2.- Excepción al funcionamiento general.

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

Si una persona cubre una sustitución a jornada completa y si el titular de esa plaza vuelve con jornada reducida, el sustituto podrá continuar en dicha plaza con jornada reducida. A «sensu contrario», en el caso de quien cubriera una sustitución a jornada reducida y, por cualquier circunstancia, la necesidad pasa a ser de un régimen de jornada completa, será la persona que realizaba la sustitución parcial a quien se ofrezca cubrir aquélla y ello aún cuando no contar con la mejor puntuación.

Será motivo de exclusión de la lista la comisión por el/la trabajador/a de faltas que tengan la consideración de muy graves, mediante la tramitación del expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas.