

Bestelako Xedapenak

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

4631

EBAZPENA, 2005eko uztailaren 7koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena. Honen bidez ebazten da Euskadiko Irakaskuntza Araututako Ikastetxe Pribatuaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea (hitzarmenaren kodea: 8602372).

Harreman Kolektiboak – 05.0101.50.01.02.03

AURREKARIAK:

Lebenengoa.– 2005eko ekainaren 29an, zuzendaritza honetan aipatutako hitzarmenari buruzko dokumentazioa aurkeztu zen. Enpresaburuen aldetik EyG, AICE eta CCDD-k eta langileen aldetik ELA sindikatuak sinatu zuten hitzarmen hori, 2005eko ekainaren 28an sinatu ere.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK:

Lebenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legileak (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan-agintaritza honi dagokio, otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuko 16.f artikulua –Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko egitura organikoa eta funtzionala ezarri zuen dekretu horrek (2002-02-20ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-02ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-06-06ko BOE) -hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoa da azken dekretu hori.

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

Lebenengoa.– Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailutzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila xedatzea.

Hirugarrena.– Ebazpen honen aurka, ez baitu administrazio-bidea amaitzen, gora jotzeko errekurtoa ja-

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4631

RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2005, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Centros Privados de Enseñanza Reglada de Euskadi para el 2005 (código de convenio n.º 8602372).

Convenio Colectivo – N. 05.0101.50.01.02.03

ANTECEDENTES:

Primero.– El día 29 de junio de 2005 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 28 de junio de 2005, por EyG, AICE y CCDD, en representación del colectivo empresarial, y por ELA, en representación de las y los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 16.f del Decreto 44/2002, de 12 de febrero (BOPV de 20-02-2002) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

Tercero.– Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados inter-

rri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako sailburordearen aurrean, hilabeteko epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoarekin bat etorritz.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko uztailaren 7a.

Lan eta Gizarte Segurantza zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERUETE.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO IRAKASKUNTZA
ARAUTUTAKO IKASTETXE PRIBATUEN
2005ERA KO HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. TITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA
EREMUAK

1. artikulua.— Lurralde eremua.

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

2. artikulua.— Jardute-eremua.

Euskal Autonomia Erkidegoan kokaturiko irakaskuntza pribatuko ikastetxeentzat izango da hitzarmena, zehazki, jardueratzat unibertsitatez kanpoko irakaskuntza arautua dutenentzat.

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

Musika Eskolek hitzarmen honen eranskin bat negoziatu ahal izango dute, eta bertan, batetik, euren espezifikotasunak jasoko dira, eta, bestetik, soldata-taulak eta asteko eta urteko lanaldiak. Hitzarmen honek indarrean dirauela, aipatu eranskinaren gainean akordiorik lortu ezkerro, jaso egingo da.

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

3. artikulua.— Langileak.

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

Martxoaren 10eko 8/1980 Legearen (Langileen Estatutua) 2.1. artikuluan aipatutako langileak eta zuzendari-kudeatzaile, administrazioaile eta horien baliokideak direnak ere hitzarmen honetatik kanpo uzten dira.

poner recurso de alzada ante el Viceconsejero de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de julio de 2005.

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

CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS PRIVADOS
DE ENSEÑANZA REGLADA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA EL AÑO 2005

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
ÁMBITOS

Artículo 1.— Ámbito territorial.

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

Artículo 2.— Ámbito funcional.

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

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

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo.

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

Artículo 3.— Ámbito Personal.

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

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y quienes desempeñen labores de director gerente, administrador y equivalentes.

4. artikulua.— Iraupena.

Alderdiek hitzarmena izenpetzen duten eguna edo Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den eguna edozein izanda ere, Hitzarmena 2005eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2005eko abenduaren 31 arteko iraupena edukiko du; aldi hori, hala ere, espresuki, behin-behingo eta halabeharrez luzatuko da, 2006ko hitzarmena indarrean jarri arte.

Hitzarmen honek 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera edukiko ditu ekonomia-ondorioak.

II. KAPITULUA
HITZARMENA ETETEA, BERRAZTERTZEA
ETA LUZATZEA

5. artikulua.— Luzatzea.

Hitzarmena urtero luzatuko da 2005eko abenduaren 31tik aurrera, ordezkotza duten alderdietako edozeinek hitzarmenaren indarraldia edo luzapena bukatu baino gutxienez bi hilabete lehenago hitzarmena etetea berariaz eskatzen ez badu.

6. artikulua.— Etetea.

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

III. KAPITULUA
DIZIPLINA ETA LANAREN ANTOLAKUNTZA

7. artikulua.— Lanaren antolakuntza.

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

IV. KAPITULUA
INTERPRETATZEKO BITARIKO BATZORDEA

8. artikulua.— Eratzea.

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

9. artikulua.— Kideak.

Batzordea, patronalen elkarte eta erakundeetako 6 kidek eta sindikatuen izenean beste 6 kidek osatuko dute. Esan behar da patronalen elkarteok eta sindikatuok Hitzarmena izenpetzen dutenak besterik ez direla izan-

Artículo 4.— Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2005 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2005, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2006.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2005.

CAPÍTULO II
DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA
DEL CONVENIO

Artículo 5.— Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2005 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.— Denuncia.

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

CAPÍTULO III
DISCIPLINA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.— Organización del trabajo.

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

CAPÍTULO IV
COMISIÓN INTERPRETATIVA MIXTA

Artículo 8.— Constitución.

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

Artículo 9.— Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y ex-

go eta batzuek eta besteek, gutxienez ere, postu bana izango dutela Batzordean.

10. artikulua.— Egitekoak.

Batzordeak eginkizun hauek edukiko ditu:

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

11. artikulua.— Funtzionamendua.

Batzordeak bere jarduerarako arautegi berezia presatuko du ondorengo oinarri-irizpideak kontutan hartuta:

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

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

3.— Erabakiak baliodunak izateko, alderdi bakoitzeko gutxienez launa kide biltzean emango da eratu-tzat Batzordea, beti ere horiek alderdi bakoitzeko botoen % 50 gutxienez ordezkatzen badute.

4.— Erabakiak boto kualifikatuz eta erakundeen ordezkaritza ofizialaren ordezkaritzaaren arabera hartuko dira, erabakiak hartzeko % 50ek onartu behar duela, bai enpresarien aldetik eta bai langileen ordezkaritza-ren aldetik.

5.— Mahaiburua izango da Batzorderako deiak egin-go dituen; hori ezean, bi alderdietako edozeinek egin-go ditu.

6.— Ebazpenen berri emateaz idazkaria arduratuko da.

II. TITULUA
LANGILEAK

I. KAPITULUA
LANGILEEN SAILKAPENA

12. artikulua.— Hitzarmen honen ezarpen-eremu-an dauden langileak, zer nolako titulazioa daukaten eta zer nolako ikastetxean lan egiten duten kontuan hartuta, hiru taldetan sailkatuko dira:

- * 1. taldea: irakasleak.
- * 2. taldea: irakasle ez diren langileak.
- * 3. taldea: Haur-hezkuntzako irakasleak.

1. taldea: irakasleak.

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

1.1.1.— Irakaslea.

1.2.— DBHko 1. zikloa.

klusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

Artículo 10.— Funciones.

Serán funciones de esta comisión:

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

Artículo 11.— Funcionamiento.

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

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

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

3.— Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, 4 miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.

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

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

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

TÍTULO II
DEL PERSONAL

CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

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

- * Grupo 1: Personal docente.
- * Grupo 2: Personal no docente.
- * Grupo 3: Personal de Educación preescolar.

Grupo 1: Personal docente.

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

1.1.1.— Profesor/a.

1.2.— 1.º Ciclo de ESO.

- 1.2.1.– Irakaslea.
- 1.3.– DBHko 2. zikloa eta Batxilergoa.
- 1.3.1.– Irakaslea.
- 1.4.– Erdi mailako eta goi mailako prestakuntza-zikloak eta gizarte-garantiako moduluak, hastapen profesionalerako ikastetxeak eta zereginen ikaskuntzarako gelak:
 - 1.4.1.– Irakasle titularra.
 - 1.4.2.– Alboko irakaslea edo agregatua.
 - 1.4.3.– Irakasle espezialista.
- 1.5.– Hezkuntza berezia.
- 1.5.1.– Irakasle titularra.
- 1.6.– Helduen hezkuntza iraunkorra:
 - 1.6.1.– Irakasle titularra.
 - 1.6.2.– Alboko irakaslea edo agregatua.
- 1.7.– Beste langile batzuk:
 - 1.7.1.– Hezkuntzako orientatzailea.
 - 1.7.2.– Curriculum-ez kanpoko hezkuntza-jardueratarako irakaslea.
 - 1.7.3.– Instruktoea.
 - 1.7.4.– Monitorea.
 - 1.7.5.– Hezitzailea.
- 1.8.– Katgoria funtzional-temporalak.
 - 1.8.1.– Zuzendaria.
 - 1.8.2.– Zuzendariordea.
 - 1.8.3.– Ikasketa-burua.
 - 1.8.4.– Saileko burua, mintegiko burua, ziklo edo arloko koordinatzailea.
- Irakasleen aldi baterako jarduketa kategoriak, lanaldiak eta berariazko lansari-osagarriak, egiteko horrek irauten duen artean mantenduko dira.
- 2. taldea: irakasle ez diren langileak.
 - 2.1.– Irakasle ez diren langile tituludunak:
 - 2.1.1.– Goi mailako tituludunak: pedagogian, medikuntzan, zuzenbidean ...eta abarretan lizentziatuak, kaperaua, arima zuzendaria, bibliotekaria, e.a.
 - 2.1.2.– Erdi mailako tituludunak: erizaintzan, gizarte Lanean, gizarte hezkuntzan diplomatuak. Gizarte laguntzailea, logopeda, fisioterapeuta, gizarte eta hezkuntza dinamizatzailea, e.a.
 - 2.1.3.– Beste titulu batzuk: hezkuntza bereziko laguntzailea.
 - 2.2.– Administraziooko langileak:
 - 2.2.1.– Administraziooko edo idazkaritzako burua.
 - 2.2.2.– Bulegoburua.
 - 2.2.3.– Ofiziala. Kontularia.
 - 2.2.4.– Merkataritzako agentea.

- 1.2.1.– Profesor/a.
- 1.3.– 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato.
- 1.3.1. Profesor/a.
- 1.4.– Ciclos Formativos de grado medio y grado superior y Módulos de garantía social, Centros de Iniciación Profesional y Aulas de Aprendizaje de Tareas:
 - 1.4.1.– Profesor/a titular.
 - 1.4.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
 - 1.4.3.– Profesor/a especialista.
- 1.5.– Educación Especial:
 - 1.5.1.– Profesor/a titular.
- 1.6.– Educación Permanente de Adultos:
 - 1.6.1.– Profesor/a titular.
 - 1.6.2.– Profesor/a adjunto/a o agregado/a.
- 1.7.– Otro Personal:
 - 1.7.1.– Orientador educativo.
 - 1.7.2.– Profesor/a de actividades educativas extracurriculares.
 - 1.7.3.– Instructor/a.
 - 1.7.4.– Monitor/a.
 - 1.7.5.– Educador/a.
- 1.8.– Categorías funcionales-temporales:
 - 1.8.1.– Director/a.
 - 1.8.2.– Subdirector/a.
 - 1.8.3.– Jefe/a de estudios.
 - 1.8.4.– Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.
- Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.
- Grupo 2: Personal no docente.
 - 2.1.– Personal titulado no docente:
 - 2.1.1.– Titulados superiores: Licenciados/as en pedagogía, medicina, derecho etc. Capellán, Director espiritual, Bibliotecario/a, etc.
 - 2.1.2.– Titulados medios: Diplomados/as en enfermería, Trabajo social y Educación social. Asistente social, Logopeda, Fisioterapeuta, Animador socio-educativo, etc.
 - 2.1.3.– Otros Titulados: auxiliar de Educación Especial.
 - 2.2.– Personal de administración:
 - 2.2.1.– Jefe/a de administración o de secretaría.
 - 2.2.2. Jefe/a de negociado.
 - 2.2.3.– Oficial. Contable.
 - 2.2.4.– Agente Comercial.

- 2.2.5.– Harreragilea. Telefonozaina.
- 2.2.6.– Laguntzailea.
- 2.2.7.– Ikastuna. Izangaia.
- 2.3.– Langile laguntzaileak:
- 2.3.1.– Ikasleen begiralea.
- 2.4.– Zerbitzu Orokorretako langileak:
- 2.4.A.– Atezaintzako eta zainketako langileak.
- 2.4.A.1.– Etxezaina.
- 2.4.A.2.– Atezaina.
- 2.4.A.3.– Zaindaria. Gauzaina.
- 2.4.A.4.– Ikastuna.
- 2.4.B.– Garbiketa zerbitzuko langileak:
- 2.4.B.1.– Gobernaria.
- 2.4.B.2.– Garbiketa zerbitzuko langilea.
- 2.4.B.3.– Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea.
- 2.4.B.4.– Ikastuna.
- 2.4.C.– Sukaldeko langileak:
- 2.4.C.1.– Sukaldeko burua.
- 2.4.C.2.– Sukaldaria.
- 2.4.C.3.– Sukaldari laguntzailea.
- 2.4.C.4.– Jantokiko langilea.
- 2.4.C.5.– Ikastuna.
- 2.4.D.– Mantenimenduko eta ofizio orokorretako langileak:
- 2.4.D.1.– Ofizioetako 1. ofiziala.
- 2.4.D.2.– Ofizioetako 2. ofiziala.
- 2.4.D.3.– Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofizioetako langilea.
- 2.4.D.4.– Ikastuna.
- 2.4.E.– Gidariak:
- 2.4.E.1.– 1. maila bereziko gidaria.
- 2.4.E.2.– 2. mailako gidaria.
- 3. taldea: Eskolaurreko Hezkuntzako langileak:
- 3.1.– Irakaslea.
- 3.2.– Goi mailako teknikaria.
- 3.3.– Laguntzailea.

Hitzarmeneko Interpretatzeko Bitariko Batzordeak hitzarmen honetan jasotzen ez diren kategoria guztiak homologatuko ditu.

13. artikulua.– Lanpostuak betetzea.

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

- 2.2.5. Recepcionista. Telefonista.
- 2.2.6.– Auxiliar.
- 2.2.7.– Aprendiz/a. Aspirante.
- 2.3.– Personal auxiliar:
- 2.3.1.– Cuidador/a de alumnos.
- 2.4.– Personal de servicios generales:
- 2.4.A Personal de portería y vigilancia.
- 2.4.A.1.– Conserje.
- 2.4.A.2.– Portero/a.
- 2.4.A.3.– Guarda. Sereno.
- 2.4.A.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.B.– Personal de limpieza:
- 2.4.B.1.– Gobernante/a.
- 2.4.B.2.– Empleado/a de servicio de limpieza.
- 2.4.B.3.– Empleado/a de costura, lavado y plancha.
- 2.4.B.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.C.– Personal de cocina:
- 2.4.C.1.– Jefe/a de cocina.
- 2.4.C.2.– Cocinero/a.
- 2.4.C.3.– Ayudante de cocina.
- 2.4.C.4.– Empleado/a de servicio de comedor.
- 2.4.C.5.– Aprendiz/a.
- 2.4.D.– Personal de mantenimiento y oficios generales:
- 2.4.D.1.– Oficial 1.ª de oficios.
- 2.4.D.2.– Oficial 2.ª de oficios.
- 2.4.D.3.– Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios.
- 2.4.D.4.– Aprendiz/a.
- 2.4.E.– Conductores:
- 2.4.E.1.– Conductor/a de 1.ª especial.
- 2.4.E.2.– Conductor/a de 2.ª.
- Grupo 3: Personal de Educación Prescolar:
- 3.1. Maestro/a.
- 3.2. Técnico superior.
- 3.3. Asistente.

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

Artículo 13.– Provisión de plazas.

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

14. artikulua.– Kategoriak definitzea.

Kategoriaren definizioak hitzarmen honen zati den II. eranskinean daude jasota.

II. KAPITULUA
LANGILEAK KONTRATATZEA**15. artikulua.**– Kontratu motak.

Ikastetxeetan hutsik dauden lanpostuak betetzeko, denbora muga jakinik gabeko kontratuak egingo dira, legeak esaten dituen kasuetan salbu. Iraupen jakineko kontratuak kasu hauetan egin daitezke:

- a) Lan nahiz zerbitzu jakinetarako.
- b) Ikastetxean behin-behingo, noizean behin, zein aldian-aldian egin beharreko zerbitzuetarako.
- c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langile finkoak ordezkatu beharra dagoenean; horrelakoetan, ordezkaturiko langilearen izena eta ordezkaketaren zer-gatia jasota utzi beharko dira.
- d) Indarrean dauden legeek aldi jakinerakotako uzten dituzten beste kasu guztietan. Honelako kasutarako, gutxienezko iraupena ikasturtearen azkenera (abuztuaren 31) artekoa izango da.

Ikasturte osorako irakasleak kontratatzen direnean, 365 eguneko iraupena bermatuko zaie.

Hezkuntzako laguntzaileei era berean aplikatuko zaie aipatu baldintza, bereziki 2005-2006 ikasturtetik aurrera.

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

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

16. artikulua.– Legezko betekizunak.

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

17. artikulua.– Kontratua finkotzea.

Langile guztiak besterik gabe langile finko bilakatu dira, kontratazioan zehazturiko epea igaro eta kontratu berririk egin gabe edo aurrekoa luzatu gabe beren eginkizunetan baldin badihardute. Horrek ez du balioko lanaren izaera aldi baterakoa bada.

18. artikulua.– Aldi baterako Lan Enpresak. Eskue-ran jartzeko kontratuak.

Artículo 14.– Definición de categorías.

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

CAPÍTULO II
CONTRATACIÓN DE PERSONAL**Artículo 15.**– Clases de contratos.

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

- a) Para obra o servicios determinados.
- b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del centro.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as fijos con derecho a reserva de puesto, en cuyo caso se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.
- d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

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

Esta misma condición se aplicará en iguales términos a las auxiliares de educación especial a partir del curso 2005-2006.

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

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

Artículo 16.– Requisitos legales.

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

Artículo 17.– Paso a contrato fijo.

Todos los/as trabajadores/as pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

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

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

III. KAPITULUA. LANGILEEN PROBALDIA, LANPOSTU HUTSAK ETA KARGUTIK KENTZEA

19. artikulua.— Langileak sartzea.

Hitzarmen honek hartzen dituen langileak langilearen eta ikastetxearen titularraren arteko aukerako kontratazio sartuko dira.

20. artikulua.— Probaldia.

a) Lanean sartu berri diren langile finko guztiek hitzarmen honetan haien lanbide-mailarako jarritako probaldia egin beharko dute, kontraktorik hitzartu ezean. Probaldi honen iraupena, gehienez ere, lau hilabetekoa izango da irakasle eta irakasle ez diren tituladun langileentzat eta gainerakoentzat hamabost egunekoa. Honetarako ez da kontutan hartuko Lanerako Ezgaitasun Iragankorra (LEI).

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

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

21. artikulua.— Kontratu finkoetarako egunak zenbatzea.

Finko gisa kontratatu ez diren langileak, finko izatera iritsiz gero, lan egindako egunak kontutan hartuko dizkiote bai probaldirako eta bai ikastetxe horretarako antzinatasunerako ere.

22. artikulua.— Lanpostu hutsak, lanpostu berriak eta mailan gora egiteak.

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

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

1.— Irakasleen lanpostu hutsak.

Irakasleen goragoko mailatan gerta daitezkeen hutsuneak, ahal baldin bada, talde bereko beheagoko mailetak langileek beteko dituzte, gaitasuna, titula-

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

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA, VACANTES Y CESES DEL PERSONAL

Artículo 19.— Ingreso del personal.

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

Artículo 20.— Período de prueba.

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

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

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

Artículo 21.— Cómputo de días para contratos fijos.

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computarán los días trabajados en el período inmediatamente anterior como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro.

Artículo 22.— Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

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

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

1.— Vacante del personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores del

zioa, egokitasuna eta ikastetxe horretan duten antzinasuna kontuan hartuta.

Ikastetxearen titularren iritziz, aurretik aipatutako baldintzak betetzen dituenik ez badago, aldian-aldian indarrean dauden legeen arabera beteko dira hutsuneak.

Hitzartutako mailetan, hutsuneak indarrean dauden legeen arabera beteko dira. Ikastetxeko eskola-kontseiluak, eskatutako gainerako betebeharrak betetzen dituzten ikastetxeko bertako langileei lehentasuna eman go die, hutsune hori betetzeko eskea egin dutenen artean.

Elebiduna izateari ere lehentasuna eman dakioke hutsunea betetzerakoan, euskalduntze-planean hala adierazita daukaten ikastetxeetan.

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

2.- Administrazioko langileen lanpostu hutsak.

Administrazioko langileen taldean gerta daitezkeen hutsuneak ondorengo irizpideei jarraiki beteko dira:

a) Administrazioaile, zuzkitzaile eta bulegoburuaren hutsuneak, administrazioko zein idazkaritzako buruenak eta telefonozainaren lanpostua, titularrak izendapen askez izendatuko ditu.

b) Maila batean bost urtez lanean aritutako laguntzaileak ofizial izatera pasako dira, eta hutsunerik ez bada laguntzaile lanetan jarraituko dute ofizialaren lan-sariak.

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

3.- Zerbitzu orokorretako langileen arteko hutsuneak.

Langile horien artean gertatutako hutsuneak, idatzati bereko hurrengo beheragoko mailako langileek beteko dituzte, beti ere bete beharreko lanpostuan jarduteko gaitasuna eta egokitasuna edukiz gero.

4.- Kontratazio berria edota hutsuneak sortzea.

Jende berria kontratatu behar izanez gero edota hutsunerik sortuz gero, eta lanpostu horiek plantillako langile finkoez betetzea ezinezkoa bada, aldi baterako zein lanaldi partzialeko edo antzeko kontratua duten langileek eta behin-behineko gisa kontratatuturik daudenek edukiko dute lehentasuna, beti ere ikastetxearen titularren iritziz egokiak badira eta probaldiko epea bete badute.

mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el centro.

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

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

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

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

2.- Vacantes entre el personal administrativo.

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

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

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

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

3.- Vacantes entre el personal de servicios generales.

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

4.- Nueva contratación o producción de vacantes.

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

23. artikulua.— Lanpostua borondatez uztea.

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

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

– Gainerako langileak: 15 egun.

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

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

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

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

III. TITULUA

LANALDIA, OPORRAK, GAIXOTASUNA,
BAIMENAK; EGUNERATZEKO,
HOBEKUNTZARAKO ETA BIRGAIKUNTZARAKO
IKASTAROAK; ETA ESZEDENTZIAK

I. KAPITULUA
LANALDIA**24. artikulua.**— Lan-egutegia.

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

Artículo 23.— Ceses voluntarios de personal.

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

– Personal docente y titulado no docente: 1 mes.

– Resto del personal: 15 días.

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

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

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

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

TÍTULO III

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

CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO**Artículo 24.**— Calendario laboral.

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

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

Ikastetxearen titularraren eta langileen ordezkarien arteko erabaki-bidez, egutegia prestatzerakoan, uztailari dagokion ordutegia urtean barrena banatzeko programa egin daiteke irakasleekin, beti ere, 31. artikuluko bigarren lehenaldian ezarritakoa betetzen bada. Ordu horiek ez dira aparteko ordutzat hartuko.

25. artikulua.— Urteko lanaldia.

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

1.— Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko, DBHoko eta IEetako itunduriko eta itundu gabeko ikastetxeetako irakasleentzat 1.252 ordukoa izango da. Horietatik osagarriak izango dira hitzarmen honen 27. artikuluan maila bakoitzarentzat jartzen denaren asteko proportziotik ateratzen direnak.

2.— Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru nahiz saileko buru mailetakoa diren irakasleek, urteko, kide diren irakasuntza motari dagokionak baino 210 ordu gehiago edukiko dituzte.

3.— Irakaskuntza espezializatuetakoa irakasleentzako eta helduen hezkuntza iraunkorreko irakasleentzat, 1.300 ordu.

4.— Irakasle ez diren tituladunentzat, urteko 1.390 ordu.

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

6.— Haur-hezkuntzako langileak: irakasleak 1.362; goia mailako teknikariak 1.620; laguntzailea 1.640.

7.— Behin-behineko langileak, ordaintan, berrogei ordu gehiago egingo dituzte urteko lanaldian.

26. artikulua.— Eskola-orduen eta osagarriko orduen definizioak.

Irakasleen ordutegiak eskola-orduak eta osagarriko ordutegiak bereziki ditu.

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

Zuzendaritzak programatu eta Hezkuntza Administrazioak baimendutako DBH eta DBHoko 50-60 minutuko ekitaldiak eskola ordutzat hartuko dira.

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

Mediante acuerdo entre el Titular del centro y los representantes de los trabajadores podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarias, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31.

Artículo 25.— Jornada anual.

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

1.— Para el personal docente de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, ESPO y EE.MM. concertadas y no concertadas, será de 1.252 horas. De ellas, serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el artículo 27 de este Convenio para cada uno de los distintos niveles.

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

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

4.— Titulados no docentes, 1.390 horas anuales.

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

6.— Personal de Educación Preescolar: Maestro 1.362; Técnico Superior: 1.620; Asistente: 1.640.

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

Artículo 26.— Definición de horas lectivas y horas complementarias.

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

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

En ESO y ESPO las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva.

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

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

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

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

27. artikulua.— Asteko lanaldia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 27.— Jornada semanal.

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

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

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

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

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

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

2.- Irakasle ez diren langileak.

2.1.- Irakasle ez diren tituludunentzat, asteko 34 ordu, astelehenetik ostiralera.

2.2.- Irakasle ez diren beste tituludun batzuentzat, 35 ordu asteko, astelehenetik ostiralera.

2.3.- Administrazio eta zerbitzuetako langileentzat, asteko 40 ordu, astelehenetik ostiralera. Urteko zenbaketako 1.585 orduak modu irregularrean banatzetik ateratzen dena izango da asteko lanaldia. Asteko gehieneko 40 orduko lanaldia finkatzen da.

3.- Haur-hezkuntzako langileak.

Urteko lanaldiaren banaketa irregularraren emaitza izango da asteko lanaldia, irakasleentzako asteko 32 orduko lanaldia finkatzen da, 38 ordukoa goi mailako teknikarientzako eta 39 ordukoa laguntzaileentzako.

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

28. artikulua.— Beste kategoria batzuetako lanaldia.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru zein saileko buru mailetakoa diren irakasleek, kide diren irakaskuntza motari dagokion lanaldia baino bost ordu gehiago edukiko dituzte astero, ordu horietan, ikastetxean bertan, nork bere eginkizunetan jardungo duela.

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

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

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

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

2.- Personal no docente.-

2.1.- Titulados no docentes: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.2.- Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

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

3.- Personal de Educación Preescolar:

La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los Técnicos Superiores y 39 horas para los Asistentes.

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

Artículo 28.— Jornada semanal de otras categorías funcionales.

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

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

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

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

29. artikulua.— Beste maila bateko lana. Ordainsariak.

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

30. artikulua.— Zentroan bizi direnentzako lanaldia.

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

31. artikulua.— Aparteko orduak.

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

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

Aparteko ordu beste atseden-ordu emango dira.

32. artikulua.— Gaueko lana.

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

33. artikulua.— Jantokiko zaintza.

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

II. KAPITULUA OPORRAK

34. artikulua.— Oporrak.

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

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

Artículo 29.— Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

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

Artículo 30.— Jornada para residentes en el centro.

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

Artículo 31.— Horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 32.— Trabajo nocturno.

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

Artículo 33.— Vigilancia de comedor.

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

CAPÍTULO II VACACIONES

Artículo 34.— Vacaciones.

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

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

– Irakasle guztientzat, oporraldiei jarraipen emanez, 15 atsedena-egun izatea.

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

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

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

35. artikulua.– Gabonak eta Aste Santua.

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

3. taldeko langileek hamar eguneko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, Gabonetan, Aste santuan eta udan banatuko direnak. Bestalde, Gabonetan eta Aste Santuan, irakasleen eskubidea izango dute ikasleentzako finkatuko den eskola-egutegiko oporraldia hartzeko.

36. artikulua.– Lanaldi jarraia eskolako oporraldietan.

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

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

37. artikulua.– Lanaldi jarraia barnetegietan.

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

38. artikulua.– Lana uzten duen langilearen oporrak.

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

39. artikulua.– Uztailean eta abuztuan irakasleentzako lanaldia.

Uztailean eta abuztuan, Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, Hezkuntza Bereziko, DBHko

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

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

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

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

Artículo 35.– Navidad y Semana Santa.

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

El personal del grupo 3 tendrá derecho a disfrutar de diez días de descanso considerados laborales que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano. A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que la que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

Artículo 36.– Jornada continuada en vacaciones escolares.

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

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

Artículo 37.– Jornada continuada en internados.

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

Artículo 38.– Vacaciones para el personal que cesa.

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

Artículo 39.– Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Pri-

eta DBHOko ikastetxeetako irakasleek, astero 21 orduko lanaldia edukiko dute, gehienez ere.

III. KAPITULUA GAIXOTASUNA, BAIMENAK

40. artikulua.— Lanerako Ezgaitasun Iragankorra.

Lanerako Ezgaitasun Iragankorrean dauden langileek, lehenengo 3 hilabeteetan, beharrezko osagarria jasoko dute harik eta haien guztizko lansariaren % 100ekoa osatu arte, aparteko pagei dagokien parte proportzionala eta gaixoaldian gertatutako lansari-gehikuntzak barne direla. Ezgaitasunak iraunez gero, antzinatasuneko hiru urteko bakoitzeko hilabete bat gehiagoz ordainduko da % 100era artekoa.

41. artikulua.— Amatasunagatiko baimena.

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

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

Amatasunarengatiko lizentzia hitzarmen honetan jasotako asteak eta edoskitze-aldiko bi aste kontuan izanik, eta artikulua honetako 3. puntuko 2. idatz-zatian ezarrita dagoen bezala juntatzen badira, lizentzia hori eta oporraldia batera izateak ez du ekarriko 34. artikuluan jasotako oporrak xurgatzea.

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

maria, Educación Especial, ESO y ESPO tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

CAPÍTULO III ENFERMEDAD, PERMISOS

Artículo 40.— Incapacidad transitoria.

Los trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos la parte correspondiente de pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, el complemento se abonará en las mismas condiciones un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 41.— Licencia por maternidad.

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

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

La coincidencia de la licencia por maternidad, -considerándose ésta las semanas recogidas en convenio más las dos de lactancia, si se acumularan como se establece en el 2º párrafo del punto 3 del presente artículo-, con el período vacacional, no supondrá la absorción de las vacaciones recogidas en el artículo 34.

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

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

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

42. artikulua.— Baimenak.

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

a) Hamabost egun natural norbera ezkontzeagatik.

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

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

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

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

f) Egun bat ohiko bizilekua aldatzeko.

g) Egun bat seme/alaba edo neba/arrebaren baten ezkontzagatik.

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

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

Artículo 42.— Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

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

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

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

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

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda de un/a hijo/a o hermano/a.

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

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

43. artikulua.— Ordaindu gabeko baimena.

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

44. artikulua.— Adingabeak edo senideak zaintzeagatik lanaldi-murrizketa.

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

IV. KAPITULUA EGUNERATZEKO, HOBETZEKO ETA BIRGAITZEKO IKASTAROAK

45. artikulua.— Hobekuntza ikastaroak.

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

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

Ikastaroak eskola-urtearen barruan eta lanaldiaren orduetatik kanpo egiten badira, orduok urteko lanal-

diaren baimena. Hori egiteko behar duen beste denbora emango zaio, beti ere hori lan-orduetatik kanpo ezin bada egin.

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

Artículo 43.— Permiso no retribuido.

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

Artículo 44.— Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares.

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 6 años o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores/as de la empresa por el mismo sujeto causante. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajadora o trabajador, que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IV CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y RECICLAJE

Artículo 45.— Cursos de perfeccionamiento.

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

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

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser

ditzat hartutako ordu guztietatik kendu ahal izango dira, aldez aurretik ikastetxearen titularrarekin erabakita.

Iraleko ikastaroetara eta Jaurlearitzak ordainduriko beste ikastaro batzuetara joateko onartzen diren langileei horietan parte hartzeko baimena emango zaie.

46. artikulua.– Azterketak egiteko lizentzia.

Lanbide-mailako titulua lortzeko ikasketetan dabil-tzan langileak dauzkaten ikastetxeek behar adina lizen-tzia emango diete langile horiei, deialdi ofizialeko az-terketak egin ditzaten, lansariaren kaltetan gabe. Au-rretik, beti ere, doakienek ikasketa horien matrikula-ren egiaztatzea egin beharko dute, eta azterketa egin dutela ere egiaztatu beharko dute. Baimenen iraupena egun batekoa izango da azterketa bakoitzerako, eta hi-ru egun naturalekoa izan daiteke 150 km-tik gorako bidea egin behar izanez gero.

47. artikulua.– Hobekuntza ikastaroak egiteko bai-mena.

Hobekuntzarako, birgaitzeko edota titulu berriak lortzeko ikastaroak egiteko eskaintza ikastetxearen ti-tularrak berak egiten duenean, edota titularrak langi-leak horretarako egin dion eskea onartzen duenean, par-te hartu behar duten langileek behar hainbateko den-bora izango dute ikastaro horietara joateko, eta esku-bidea izango dute dagozkien lansari guztiak, baita ikas-taroak sortutako gastuak ere, oso-osorik eskuratzeko (ikastaroak sortutako gastuen zenbaketa egitean, joan-etorri, egonaldi, mantenu eta matrikula-gastuak hartu-ko dira kontutan).

Titulu berriak izanez gero, ikastetxe bakoitzean hi-tzarmena finkatu ahal izango da, aurreko lerroaldean esaten denaz baliatzea langileak ikastaro horretan ha-lako gutxienezko egonaldia egingo duela hitz ematea-ri lotuz.

V. KAPITULUA ESZEDENTZIAK

48. artikulua.– Derrigorrezko eszedentzia.

Eszedentzia borondatezkoa edo derrigorrezkoa izan daiteke.

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

a) Lanera joatea galaraziko duen kargu publikoren baterako hautatu edo aukeratu izanagatik;

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

descontadas del total de horas computadas como jorna-da anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

A aquellos/as trabajadores/as que sean admitidos/as a los cursos de Irale y otros cursos que sean pagados por el Gobierno, se les concederá permiso para participar en los mismos.

Artículo 46.– Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título pro-fesional, concederán a los/las mismos/as, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que pue-dan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los/las interesados/as de tener for-malizada la matrícula de tales estudios y la justifica-ción, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La du-ración de las licencias será de 1 día por examen, pudien-do ampliarse a tres días naturales si hubiera desplaza-miento superior a 150 km.

Artículo 47.– Permisos para cursos de perfecciona-miento.

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

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

CAPÍTULO V EXCEDENCIAS

Artículo 48.– Excedencia forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

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

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

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

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

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

49. artikulua.— Derrigorrezko eszedentziaren ondorengo itzulera.

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

50. artikulua.— Borondatezko eszedentzia.

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

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

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

51. artikulua.— Borondatezko eszedentzia. Iraupena eta eskubideak.

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

Lehenengo bi ikasturteetan, lanpostua gorde egingo zaio eszedentzian dagoenari eta, horretarako, lanera itzultzeko asmoa gutxienez hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko dio ikastetxeari. Epe hori igaro ondoren, eszedentzian den langileak, enpresan izan edota sor daitezkeen hutsuneetan, maila bereko edo antzekoetan sartzeko baizik ez dauka lehentasunezko eskubidea.

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

52. artikulua.— Ikasturte bateko eszedentzia.

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

Eszedentzia hori gozatzen ari direnek lanean berez eta beste barik berrirori hasteko eskubidea edukiko du-

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

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

Artículo 49.— Incorporación después de forzosa.

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

Artículo 50.— Excedencia voluntaria.

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

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

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

Artículo 51.— Excedencia voluntaria. Duración y derechos.

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

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación. Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

Artículo 52.— Excedencia de un curso escolar.

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

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de traba-

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

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

53. artikulua.— Seme-alabak zaintzeko eszedentzia.

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

54. artikulua.— Ikastaroak egiteko, urtea baino gutxiagoko eszedentziak.

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

55. artikulua.— Eszedentziaren ondorengo itzulera.

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

IV. TITULUA ORDAINKETAK

I. KAPITULUA XEDAPEN OROKORRAK

56. artikulua.— Ordaintzeko modua.

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

Lansaria, hila bete ondoren, hurrengo hilaren lehenengo bost egunetan eta lanaldiaren barruan ordainduko

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

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

Artículo 53.— Excedencia por cuidado de cada hijo.

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

Artículo 54.— Excedencia inferior a un año por cursillos.

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

Artículo 55.— Integración después de excedencia.

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

TÍTULO IV RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56.— Forma de pago.

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

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

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

57. artikulua.— Goragoko egitekoak burutzeagatiko plusa.

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

58. artikulua.— Goragoko egitekoak burutzeagatiko kategoria-aldaketa.

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

59. artikulua.— Hileroko aurrerakinak.

Hitzarmen honek hartzen dituen langile finkoek eta ikastetxean, gutxienez ere, urtebete daramatenek, hilean hileko dirua aurreratzeko eskubidea edukiko dute, horretarako daukaten premia justifikatu ondoren. Diru-aurreraketa hori, dena den, ezingo da izan hileko lansariaren zenbatekoaren % 90etik gorakoa.

Ikastetxeak uko egin diezaioke dirua aurreratzeari, aldi berean plantillako % 30ari gutxienez eman bazaio.

60. artikulua.— Ordainketak.— Ikusi I. eranskina.

61. artikulua.— Atzerriko ikastetxeetako lana.

Espanian kokaturik dauden atzerriko ikastetxeetan, irakaskuntza araututakoetan, diharduten langile espainiarren lansariak, ez dira, langileen kategoria berean, ikastetxe horren nazionalitate bereko langileei dagozkien lansariak baino txikiagoak izango, ez eta hitzarmen honetan adierazita daudenak baino txikiagoak ere.

II. KAPITULUA LANSARIEN OSAGARRIAK

62. artikulua.— Gobernu-kargudunen aldi baterako osagarria.

Zuzendari, zuzendariorde, ikasketa-buru, saileko buru, mintegi-buru, zikloko eta arloko koordinatzaile karguak dituzten irakasle tituludunek, lansarien tauletan, horri loturik ageri diren aldi baterako ordainsariak jasoko dituzte, egiteko horretan dirauten bitartean, 28. artikulua dioena kontutan harturik, beti ere.

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

Artículo 57.— Plus transitorio por función superior.

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

Artículo 58.— Cambio de categoría por funciones superiores.

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

Artículo 59.— Anticipos mensuales.

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

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

Artículo 60.— Retribuciones. Ver anexo I.

Artículo 61.— Trabajo en centros extranjeros.

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

CAPÍTULO II COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 62.— Complemento temporal de los cargos de gobierno.

Los/as profesores/as titulados a los que se les encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

63. artikulua.— Antzinatasun-osagarria.

Hitzarmen honen I. eranskinean hirurteko bakoitze-ko adierazitako zenbatekoa izango da.

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

64. artikulua.— Aparteko ordainsariak.

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

65. artikulua.— Aparteko ordaintzen proportzioa.

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

66. artikulua.— Aparteko ordainsarien hainbanaketa.

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

67. artikulua.— Garraiogatik edo distantziagatik plusa.

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

68. artikulua.— Joan-etorrietako gastuak eta dietak.

1.— Dieta haxe da: ohiko etxebizitzatik kanpoko egonaldiak eta mantenuak dakartzaten gastuei aurre egiteko egunero ezarrita dagoen diru kopurua; beti ere, titularrak bidalita nahiz titularrak berak langilearen proposamena onartuta joan bada. Dietak honelakoak izango dira:

Gosaria: 3,00 euro, bazkaria: 15,00 euro, afaria: 9,00 euro, ostatua: 41,50 euro.

2.— Ikasleekin irteera bat egin eta gaua ohiko etxebizitzatik kanpo igaro behar izanez gero, 38,50 euro emango dira gaueko.

3.— Joan-etorriagatik gastuak: ikastetxearen titularrak langileari zerbitzua langilearen autoaz baliatuz egiteko aginduz gero, kilometroko 0,25 euro ordainduko dio, baita autobidearen bidesaria ere, justifikatu ondoren.

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

Artículo 63.— Complemento de antigüedad.

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

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

Artículo 64.— Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 65.— Proporción de pagas extraordinarias.

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

Artículo 66.— Prorrateo de las pagas extraordinarias.

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

Artículo 67.— Plus de transporte o distancia.

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

Artículo 68.— Gastos de desplazamiento y dietas.

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

Desayuno: 3,00 euros. Comida: 15,00 euros. Cena: 9,00 euros. Alojamiento: 41,50 euros.

2.— Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación la cantidad de 38,50 euros por noche.

3.— Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera al/a la trabajador/a para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,25 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

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

V. TITULUA SOROSPEN-ARAU BIDEA

I. KAPITULUA SEGURTASUNA ETA HIGIENEA LANEAN

69. *artikulua*.— Segurtasuna eta higiena.

Hitzarmen honen eraginpean dauden erakundeek eta langileek, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan eta gainontzeko erabaki orokorretan jasotako laneko segurtasun eta higienari buruzko erabakiak bete beharko dituzte.

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

Hitzarmen honen Interpretatzeko Bitariko Batzordeak lanbideak sortutako gaitzetan (foniatria, nerbio-arazoak,...) espezializatutako berariazko zerbitzu bat sortzea kudeatuko du Osakidetzan, bai eta hori katalogatzea eta zaintzea ere.

II. KAPITULUA HOBETUNTZA SOZIALAK ETA ERRETIROAK

70. *artikulua*.— Laneko arropa.

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

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

71. *artikulua*.— Erretiroak.

A) Erretiratzeko garaian enpresan 15 urtez gutxienez aritu direnentzat erretiro-sariak izango dira ikastetxeetan. Pertsona horiek, hiru hilekori dagokien kopurua jasoko dute eta hileko bat gehiago 15 urte horietatik aparte, beste bosturteko bakoitzeko.

B) Langabeziaren handia dela-eta, egoera larria den eta besteekikoa ere kontutan izango duen gizarte-politika bultzatzeko asmoz, erretiro-saria jasotzeko baldintzak betetzen dituzten eta hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiei, erretiroa gehienez ere hi-

TÍTULO V RÉGIMEN ASISTENCIAL

CAPÍTULO I SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 69.— Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

CAPÍTULO II MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIONES

Artículo 70.— Ropa de trabajo.

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

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

Artículo 71.— Jubilaciones.

A) Se mantendrá en los centros un premio de Jubilación para el personal que al jubilarse tuviera al menos 15 años de antigüedad en la empresa. Percibirá el importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los 15 primeros.

B) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de propiciar una política social más solidaria, las partes acuerdan recomendar a todo el personal afectado por este Convenio que cumplieran las condiciones precisas para poder acceder a una pensión de jubilación,

rurogeita bost urterekin hartzeko gomendioa ematea erabaki dute hitzarmen honetako aldeek.

Horrekin jarraituz, enpresei eta egoera horretan dauden langileei, eskubideen % 100 mantenduta, hirurogeita lau urterekin erretiratzeko modua ematen duen era berezia erabiltzeko gomendioa egitea erabaki dute aldeek; pertsona batek erretiroa hartzeaz batera, enplegu bulegoetan izena emanda daudenen arteko edozein hartuko da aldi berean, beti ere 1194/1985 EDak ezarritakoaren arabera; eta, era berean, hirurogei urterekin erretiratzeko ere abian jarriko da ordezkaketa-kontratua eginez, hitzarmen honetako bigarren xedapen gehigarrian jasotakoaren arabera.

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

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

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

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

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

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

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

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

Hilen kopurua zehazteko, aurretik aipatu ditugun baldintzetakoren bat betetzen ez duten langileek, derrigorrez erretiratzeko urtebete gutxiago edukiko dute; ez ordea, eska daitekeen aurre-izapideketara egin

opte por el paso a esta situación como máximo a los sesenta y cinco años.

En esta línea las partes acuerdan recomendar a las empresas y al personal afectado, la utilización del sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años al 100% de los derechos, con la simultánea contratación de cualesquiera trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en la oficina de empleo, a tenor de RD 1194/1985; y asimismo la puesta en práctica de la jubilación parcial anticipada a los sesenta años con contrato de relevo en los términos recogidos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal que no cumpla algunas de las condiciones arriba indicadas, le falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar

arren, urteak betetzen dituzten egunean erretiroa har dezaketenek.

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

Adina	Hilabeteen kopurua
60 urte	12 hilabete
61 «	9 «
62 «	6 «
63 «	4 «
64 «	2 «

Kontratuzko harremana bukatu egingo da eta hilekoak lansari gordin arruntak izango dira. Borondatezko erretiroagatiko kalte-ordain horiek ez dira aplikatu eta, ondorioz, ezingo dira eskatu, erretiroa 1194/1985 Errege Dekretuaren bidez hartzen denean.

72. artikulua.— Ikasketetarako laguntzak.

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

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

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

c) Lan sindikaletan aritzeko beren borondatez edota derrigorrez lana aldi baterako utzita duten langileen seme-alabek, 48. artikuluko a) idatz-zatian jasotakoak izan ezik, ikasketak dohainik egiteko plaza eskatzeko eta hori lortzeko eskubidea dute.

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

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

del trámite previo que en su caso sea exigible, pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

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

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

Quedará terminada la relación contractual y las mensualidades se consideran ordinarias brutas. Estas indemnizaciones por jubilación voluntaria no serán de aplicación, y en consecuencia no existirá derecho a percibir las, en el caso de jubilaciones que se produzcan al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1194/1985.

Artículo 72.— Ayudas al estudio.

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

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

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

c) Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 48, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

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

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

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

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

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

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

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

73. artikulua.— Jantokiko zerbitzua eskatzeko eskubidea.

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

74. artikulua.— Jantokiko zainzaileak.

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

75. artikulua.— Erantzunbehar zibilerako eta istripuetarako aseguruak.

Ikastetxe guztiek bi aseguru poliza eduki behar ditzute, hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztien erantzunbehar zibila eta norbanakoen istripuen babesa bermatuko dituztenak.

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

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

Labur esanda, aipatutako poliza horien bermeak hauek izango dira:

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

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

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

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

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

Artículo 73.— Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el Artículo 33 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

Artículo 74.— Cuidadores/as de comedor.

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

Artículo 75.— Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad civil y Accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

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

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

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

Erantzukizun zibila: asegurupekoek beren lanagatik, eta ez beste ezergatik, beren gain har dezaketena, fidantza eta zigor-defentsa barne; kanpoan utziko dira, dena dela, automobilen alorrak aseguratu ditzakeen arriskuak eta poliza honek bermatutako gorputzeko eta/edo gauzazko kalteen ondorio zuzenekoa ez den edozein kalte inmaterial. Ezbeharrak izanez gero, gehienez ere, 300.000 euro emango dira.

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

Hilez gero, aseguraturako diru kopurua: 18.000 euro. Betirako elbarri geldituz gero: 30.000 euro. Azken-kopuru horrekiko badira zenbait ehuneko soin-atalen bat galdu edo betiko mantxu geldituz gero. Laneko orduak galtzeagatik ez dago eguneroko kalte-ordainik. Aseguru honetako eskubideak beste edozeinekin bateragarriak dira.

III. KAPITULUA ESKUBIDE SINDIKALAK

76. artikulua.– Diskriminatua ez izateko eskubidea.

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

77. artikulua.– Izenpetutako agirien kopia.

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

78. artikulua.– Ordu sindikalen pilaketa.

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

79. artikulua.– Ordu-pilaketa negoziatzea.

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

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.000 euros.

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

Capital asegurado en caso de muerte: 18.000 euros. En caso de invalidez permanente: 30.000 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

CAPÍTULO III DERECHOS SINDICALES

Artículo 76.– Derecho a la no discriminación.

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

Artículo 77.– Copia de documentos firmados.

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

Artículo 78.– Acumulación de horas sindicales.

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

Artículo 79.– Negociación de la acumulación de horas.

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

80. artikulua.— Langileen batzarrak.

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

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

81. artikulua.— Ordezkarien eskumenak, eskubi-deak eta bermeak.

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

82. artikulua.— Mahai Negoziatzaileko partaideak.

Hitzarmena Negoziatzeko Mahaikide izateko ofizialki izendatzen diren sindikatuetak kideek behar duten adina ordu hartzeko aukera izango dute hitzarmena negoziatzeko eta bilerak prestatzeko edota Hitzarmenaren Interpretatzeko Bitariko Batzordeko saioetara joateko.

83. artikulua.— Langileen ordezkariak. Batzordea eta ordezkariak.

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

Langileen Estatutuan izendatutakoak izango dira enpresa batzordearen einkizunak.

VI. TITULUA

HUTSEGITEAK, ZIGORRAK, ARAU-HAUSTEAK

I. KAPITULUA
HUTSEGITEAK**84. artikulua.**— Hutsegite-motak.

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

Hauek dira hutsegite arinak:

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

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

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

Artículo 80.— Asamblea de trabajadores/as.

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

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

Artículo 81.— Competencias, derechos y garantías de los representantes.

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

Artículo 82.— Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión interpretativa mixta del mismo.

Artículo 83.— Representantes de los/as trabajadores/as. Comité y delegados/as.

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

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

TÍTULO VI

FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

CAPÍTULO I
FALTAS**Artículo 84.**— Tipos de faltas.

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

Son faltas leves:

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

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

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

Justifikatutako arrazoiengatik lanera joan ez eta dagokion baja ez egitea, hori egiteko ezintasuna begi-bistakoa denean izan ezik.

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

Hutsegite larriak hauek dira:

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

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

Indarrean dagoen legediari jarraiki, hezkuntzari dagokion egitekoak ez betetzea.

Irakasleren baten irudia ikasleen aurrean gutxieste-ko moduan, ikastetxeko kideekin ikastetxean bertan agerian eztabaidan aritzea.

Ikasleari nahiz honen familiakoei errespetu-falta larria agertzea.

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

Hauek dira hutsegite oso larriak:

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

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

Eskolako lanak, inolako arrazoirik eman gabe, behin eta berriz egin gabe uztea.

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

Indarrean dagoen legediari jarraiki, hezkuntzari dagokion betebeharrak nabarmen ez betetzea.

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

85. artikulua.— Hutsegiteen preskripzioa.

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

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

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

Son Faltas graves.

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

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

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

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

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

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

Son faltas muy graves:

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

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

El abandono injustificado y reiterado de la función docente.

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

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

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

Artículo 85.— Prescripción de infracciones.

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

II. KAPITULUA
ZIGORRAK

86. artikulua.— Zigorrak eta horiek jakinaraztea.

Zigorrak hauek izango dira:

Hutsegite arinentzat: hitzez ohartaraztea; behin eta berriz egiten bada, idatziz ohartaraztea.

Hutsegite larrientzat: idatziz ohartaraztea. Behin eta berriz gertatuko balitz, ordea, 5etik 15 egunera bitarteko lan eta soldata kentzea, norbere espedientearen erasota geratuko delarik.

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

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

87. artikulua.— Zigorrak arintzea.

Ikastetxeko titularrak, gertakizunaren ingurukoak eta langileen harrezkeroko jokabidea kontutan izanda, hutsegite arinentzako, larrientzako eta oso larrientzako zigorrak arindu egin ditzake, beti ere, indarrean dagoen legediari jarraiki.

III. KAPITULUA
ENPRESARIOEN ARAU-HAUSTEAK

88. artikulua.— Arau-haustek eta ebazteko metodoak.

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

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

Ikastetxeko titularrari jakinarazi eta hamargarren egunean irtenbiderik eman gabe jarraitzen badu, edo erantzuna erreklamazioa egin duenarentzat egokia ez bada, Interpretatzeko Bitariko Batzordearen espedienteari hasiera eman dakioke, eta batzorde horrek irizpena emango du, espedientearen hartzen duenetik hasi eta, gehienez ere, hogeita egunen barruan.

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

Dena dela, indarrean den legediak agindutakoa berteko da.

CAPÍTULO II
SANCIONES

Artículo 86.— Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

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

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

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

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

Artículo 87.— Reducción de sanciones.

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

CAPÍTULO III
INFRACCIONES DE LOS EMPRESARIOS.

Artículo 88.— Infracciones y métodos de resolución.

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

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

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

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

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

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lebenengoa.— Lansarien erregimena ez aplikatzeko klausula.

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

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

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

Enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko akordioa badago, akordioaren berri eman beharko zaio Interpretatzeko Bitariko Batzordeari. Akordiorik ez badago, ordea, edo bestela, 30 egun igarotzen badira inolako akordiorik gabe, alde biek honako konpromisoa hartu beharko dute: GEP Akordioan ezarritako prozedurak erabiliko dituztela enpresa eskatzailearen lansariak finkatzeko. GEP akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratu zen (66. zk.).

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

Prozedura hasten denetik akordioa lortu bitartean, zentroak ezinbestean ordaindu beharko die langileei hitzarmen honetan kategoría bakoitzarentzat ezarri den igoeraren % 50. Ordainketa «konturakoa» izango da.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.— Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Interpretativa Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000.

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

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

Segunda.— Se impulsará la puesta en práctica en las empresas del sector, y para todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, de las fórmulas de jubilación parcial, voluntaria, anticipada a partir de los 60 años o a quienes faltaren como máximo 5 para el cumplimiento de la edad exigida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en la línea con lo determinado en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas alcanzado en el seno del CRL y sus

baliatu daitezke, beti ere honako baldintza hauek bez:

A) Errelebo kontratuaren baliabidearen bidezko alternatiba.

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

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

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

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

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

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

A.2.— Erretiro saria.

Sari horren % 85 aldi baterako kontratua izenpetzen denean ordainduko da; antzintasuna eta une horretan kobratzen den soldata hartuko dira kontuan zenbatekoa kalkulatzeko. Gainerako % 15ari dagokiona guztiz erretiratzerakoan ordainduko da; soldata eta egun horretara arte egindako zerbitzu-urteak hartuko dira kontuan.

B) Ordezkapen kontratuaren bidezko alternatiba.

crito el 15 de enero de 1999, utilizando para ello la vía de los contratos de sustitución o de relevo, debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

A) Alternativa mediante el instrumento del contrato de relevo:

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

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

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

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

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

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

A.2.— Premio de jubilación.

El pago de este concepto, en la parte correspondiente al 85% se efectuarán en el momento de la firma del contrato a tiempo parcial, calculado en base a la antigüedad y al salario bruto acreditado en ese momento, y la cantidad correspondiente al 15% del contrato a tiempo parcial se pagará en el momento de la jubilación total, calculando en base al salario bruto y con los años de servicio computados a dicha fecha.

B) Alternativa mediante el instrumento del contrato de sustitución.

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

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

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

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

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

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

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

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

B.2.- Erretiro saria.

Enpresan egindako zerbitzu-urteak zenbatzeko, urteok, enpresarekiko lotura 65 urte bete arte izan balu legetxe kalkulatuko dira.

Bestelako erabaki idatzirik hartu ezean, enpresan betetzen duen jardueratik erretiratzerakoan ordainduko da kontzeptu hori. Egun horretako zenbatekoa hartuko da oinarri legetxe.

C) Neurri osagarria.

65 urte beteta izan eta Euskal Autonomia Erkidegoko Irakaskuntza Pribatuko hitzarmen kolektiboak daragien langileak, baldin eta bermaturik badute oinarri erregulatzaileraren % 100eko pentsioa, erretiratu egin ditzake enpresak; beti ere, erretiratuko litzatekeen langileak dituen finkotasun ezaugarriak litzatekeen kontratu berri bat egiten badu enpresak, eta maila horretarako enpresan dauden lan baldintzei eusten badie.

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

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

a) Jubilarse anticipadamente (exclusivamente quienes tuvieren cotizaciones antes del 01-01-1967), cobrando el complemento necesario para cobrar el 100% de la pensión.

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

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

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

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

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

B.2.-Premio de jubilación.

A los efectos de cuantificar los años de servicio en la empresa, se calcularán los mismos como si se hubiere mantenido su relación hasta los 65 años de edad.

El pago de este concepto –salvo acuerdo expreso en otro sentido– se efectuarán en el momento del retiro de su actividad en la empresa, sirviendo como base la cantidad correspondiente a esa fecha.

C) Medida complementaria.

Todo aquel personal afectado por el convenio colectivo de la Enseñanza Privada de la Comunidad Autónoma Vasca que alcanzando los 65 años de edad, tuviera asegurada una pensión con el 100% de la base reguladora podrá ser jubilado por la empresa, siempre y cuando efectúe a la vez un nuevo contrato con las mismas características de fijeza que tuviera la persona a jubilar y con las condiciones laborales existentes en la empresa para la categoría correspondiente.

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.— Bermea.— Ekonomia hobekuntzen xurgatzea. Baldintzarik onuratsuenak mantentzea.

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

Ikastetxeak ezarritako baldintzetatik onurakorrenei eutsiko zaie, baldin eta hitzarmen honetan zehaztutakoak gainditzen badituzte. Horrela, hitzarmen honetan hitzartutako lerroalde bat bera ere ezingo da izan lan-gileen kalterako.

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

Hitzarmen honetan arautu gabeko gaietan, irakas-kuntzan aplikatu beharreko berariazko legediari egin beharko zaio men, bai eta Langileen Estatutuari eta Autonomia Erkidegoan indarrean dauden beste arau labo-ralei ere.

I. ERANSKINA

2005. URTEKO SOLDATA TAULAK

A. ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK

	SOLDATA	ANTZINA-TASUNA
Haur Hezkuntza, 2. zikloa	% 4,25	% 1,79
Lehen Hezkuntza.	% 4,25	% 1,79
DBH, 1. zikloa.	% 4,30	% 1,79
DBH 2. zikloa, eta batxilergoak...	% 5,25	% 0,00
Prestakuntza-zikloak	% 5,25	% 3,20
Irakasle ez diren tituludunak		
Goi mailakoak	% 5,2	% 0,00
Erdi mailakoak	% 4,25	% 1,79
Beste tituludun batzuk	% 3,00	% 3,20
Administrazioko langileak	% 4,60	% 3,20
Laguntzaileak eta zerbitzu orokorretakoak	% 4,60	% 3,20

B. IRAKASKUNTZA ESPEZIALIZATUAK

	SOLDATA	ANTZINA-TASUNA
Kategoria guztiak	% 4,60	% 3,20

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

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

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2005

A. ENSEÑANZAS REGLADAS

	SALARIO	ANTI-GÜEDAD
Educación infantil 2.º ciclo	4,25%	1,79%
Enseñanza Primaria.	4,25%	1,79%
ESO. 1.º ciclo.	4,30%	1,79%
ESO 2.º ciclo y Bachilleratos...	5,25%	0,00%
Ciclos Formativos	5,25%	3,20%
Titulados no docentes		
Superiores	5,25%	0,00%
Medios	4,25%	1,79%
Otros Titulados	3,00%	3,20%
personal de administración	4,60%	3,20%
Personal auxiliar y servicios generales	4,60%	3,20%

B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

	SALARIO	ANTI-GÜEDAD
Todas las categorías	4,60%	3,20%

C. HAUR HEZKUNTZA (3. TALDEA)

	SOLDATA	ANTZINA-TASUNA
Irakaslea	% 17,00	% 10,00
Goi mailako teknikaria	% 21,00	% 10,00
Laguntzailea	% 19,00	% 17,50

	SOLDATA	ANTZINA-TASUNA
Karguagatiko plusak	% 3,00	% 3,00

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

Berariazko osagarri bat jarri da Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako (DBH) lehenengo zikloan ematen duten Haur edo Lehen Hezkuntzako irakasleentzat. 2005eko osagarria hileko 116,21 eurokoa izango da lanaldi osorako, eta proportzionala lanaldi partzialerako, urtean hamalau aldiz.

Lansari taulak ezartzearen ondorioz 2005eko urtarilaren 1etik Hitzarmena EHAA n argitaratzen den hilabeteko azken egunera arte enpresak bere langileei zor diezazkien soldata-aldeak ordaintzeko gehienez bi hilabeteko epea dago, Hitzarmena argitaratzen den egunetik kontatzen hasita.

II. ERANSKINA

LANBIDE KATEGORIAK ETA BALIOKIDEAK DEFINITZEA

A) Definizioak:

1. taldea.— Irakasleak.

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 - 1.6.1.

Irakaslea edo irakasle titularra - EBn espezializatutako irakaslea: legediak eskatutako baldintzak bete eta ikasketa tituluaren jabe izanda, ikastetxeak antolaketa, pedagogia eta didaktikaren inguruan jarritako bideen barruan eta indarrean dagoen legeari jarraituz, curriculumak garatzeko irakaskuntza lanetan aritzen da.

1.3.2.— 1.4.2.— 1.5.2.— 1.7.2.

Alboko irakaslea, agregatua edo laguntzailea: dagoen tituluaz, Bigarren Irakaskuntzako eta Lanbide Heziketan teoriko-praktikoak ematen ditu. Halaber, ira-

C. EDUCACIÓN PREESCOLAR (GRUPO 3)

	SALARIO	ANTI-GÜEDAD
Maestro	17,00%	10,00%
Técnico superior	21,00%	10,00%
Asistente	19,00%	17,50%

	SALARIO	ANTI-GÜEDAD
Pluses de cargo	3,00%	3,00%

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

Se establece un complemento específico para aquellos/as profesores/as de Primaria o Infantil que impartan clase en el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El complemento en 2005 será de una cuantía de 116,21 euros mensuales por jornada plena y proporcional en dedicación parcial, catorce veces al año.

Las diferencias salariales que la empresa adeude a sus trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales desde el día 1 de enero de 2005 hasta el último día del mes en que se publique el Convenio en el BOPV, se abonarán en un plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su publicación.

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y SUS EQUIVALENCIAS.

A) Definiciones:

Grupo 1.— Personal docente.

1.1.1 - 1.2.1 - 1.3.1 - 1.4.1 - 1.5.1 - 1.7.1 - 1.6.1.

Profesor/a o Profesor/a titular - Profesor/a con especialidad en EE: es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.3.2 - 1.4.2 - 1.5.2 - 1.7.2.

Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en Formación Pro-

kasle titularrari curriculuma garatzen laguntzen dio, titularrak emandako artezpideez.

1.4.3.- 1.5.3.

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

1.8.1.

Hezkuntza-enpresan, eskatutako tituluaren jabe izanik, ikasleen orientazio profesionala, eskolarra eta pertsonala koordinatzen dituena.

1.8.2.

Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslea: eskatzen zaion tituluaren jabe izanda, akademi-koki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jarduerak edota hezkuntza-prestakuntza jarduerak egiten ditu ikasle talde batekin edo batzuekin.

1.8.3 - 1.8.4

Instruktorea - Monitorea: nahikoa ezagupen izanda, akademikoki ebaluatu ezin daitezkeen hezkuntza-jarduerak edota hezkuntza prestakuntza jarduerak egiten ditu ikasle talde batekin edo batzuekin. Soin Hezkuntzako irakaslearen laguntzaile ere izan daiteke, bai eta curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslearena ere.

1.8.5.

Hezitzailea: prestakuntza egokiarekin, ikasleen heziketa integrala lantzen laguntzen du eta norberaren lanerako orduetan ordena zaintzen du.

1.9.1.

Zuzendaria: titulu egoki baten jabe izanda, enpresarioak izendatzen du edota indarrean dagoen legediaren arabera aukeratzen da; hezkuntza-jarduerak zuzendu, orientatu eta gainbegiratzen ditu, agintzen zaizkion beste egiteko batzuekin batera.

1.9.2.

Zuzendariordea: titulu egoki baten jabe izanda, enpresarioak izendatzen du, zuzendariari lagundu eta ordezkotza egiten dio, beharrezko denean.

1.9.3.

Ikasketa-burua: titulu egoki baten jabe izanda, enpresarioak izendatzen du eta hezkuntzako pedagogia-sistema garatzeaz arduratzen da eta agintzen zaizkion gainerako egitekoak betetzen ditu.

fesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.4.3 - 1.5.3.

Profesor/a especialista de FPE: es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

1.8.1.

Orientador educativo: es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.8.2.

Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: es la persona que, en posesión de la titulación requerida, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

1.8.3 - 1.8.4.

Instructor/a - Monitor/a: es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.8.5.

Educador/a: es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.9.1.

Director/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.2.

Subdirector/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.9.3.

Jefe/a de estudios: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.4.

Saileko burua - Mintegiko burua - Ziklo edo arloko koordinatzailea: irakasleak dira, enpresarioak izendatuak, eta beren sail, mintegi, ziklo edo arloko gaietako programaketa eta irakaskuntza bideratu eta koordinatu egiten dute.

2. taldea.— Irakasle ez diren langileak.

2.1.— Irakasle ez diren langile tituludunak:

2.1.1.— Goi mailako tituluduna: gutxienez, lizentziatua, ingeniaria edo arkitektoa izanda, espezialista baten jarduerak egiten ditu eta aholkuak ematen, dela zuzenean ikasleei, dela orokorrean enpresan. Lortutako titulua kontutan hartuta kontratatzen da eta bere lanbideko jardun propioak egiten ditu.

2.1.2.— Erdi mailako tituluduna: gutxienez, unibertsitateko diplomatua, ingeniari teknikoa, arkitekto teknikoa edo baliokidearen jabe izanik, espezialista baten jarduerak egiten ditu eta aholkuak ematen, dela zuzenean ikasleei, dela orokorrean enpresan. Lortutako titulua kontutan hartuta kontratatzen da eta bere lanbideko jardun propioak egiten ditu.

2.1.3.— Irakasleak ez diren beste titulu batzuk.

Hezkuntza Bereziko laguntzailea: Administrazioak eskatzen duen gutxienezko titulazioaz, gelaren barruan nahiz kanpoan hezkuntzako behar bereziak dituzten ikasleei hezkuntzako ez den laguntza ematen diena da.

2.2.— Administrazioko langileak:

2.2.1.— Administrazioko edo Idazkaritzako burua: administrazio-zuzendaritza edota hezkuntza-enpresako idazkaritza bere esku dago.

2.2.2.— Bulegoburua: Administrazioko edo Idazkaritzako buruaren edo enpresarioaren agindupean zuzenean, edo enpresarioak izendatutako pertsonaren pean egonda, sekzio bat edo administrazio-sail bat zuzentzeko ardura dauka.

2.2.3.— Ofiziala.— Kontularia: ekimena eta ardura eskatzen duten egiteko burokratikoak edo kontularitza-koak betetzen ditu.

2.2.4.— Merkataritzako agentea: enpresak ematen dituen ikastaroak sustatu eta saltzen ditu, enpresako titularraren zuzendaritza- eta ikuskaritza-pean.

2.2.5.— Harreragilea.— Telefonozaina: lanaldian telefonoa hartzen du, arlo burokratikoak zaintzen ditu, bisitei harrera egiten die, gutun, fardel eta salgaiak jasotzen ditu, egonez gero, etxezainari eta atezainari lagunduz.

2.2.6.— Laguntzailea: administrazioko jarduerak, burokratikoak eta liburutegiko egitekoak burutzen ditu,

1.9.4.

Jefe/a de departamento — Jefe/a de seminario — Coordinador/a de ciclo o de área: docentes que, designados por el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

Grupo 2.— Personal no docente.

2.1.— Personal titulado no docente:

2.1.1.— Titulado superior: es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2.— Titulado medio: es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.3.— Otros titulados no docentes:

Auxiliar de Educación Especial: es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

2.2.— Personal administrativo:

2.2.1.— Jefe/a de administración o de secretaría: es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.2.— Jefe/a de negociado: es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

2.2.3.— Oficial. Contable: es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

2.2.4.— Agente Comercial: es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5.— Recepcionista. Telefonista: es la persona que durante su jornada de trabajo atiende el teléfono, cuidando asimismo, de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

2.2.6.— Auxiliar: comprende esta categoría a la persona que realiza funciones administrativas burocráticas

goian daukan nagusiaren zuzendaritzapean. Nagusia enpresarioa edo bere ordezkaria izan daiteke.

2.2.7.— Ikastuna: irakaskuntza-kontratua izenpetu duena da, agintzen zaizkion egitekoak administrazioan edo idazkaritzan betetzen dituen.

2.3.— Langile laguntzaileak:

2.3.1.— Ikasleen begiralea: ikasleei dituzten beharretan laguntzen die, besteak beste, higielean, garbiketan, mugikortasunean eta elikaduran.

2.4.A.— Atezaintza eta zainketarako langileak.

2.4.A.1.— Etxezaina: ikastetxean dauden lanak egiten ditu dependentziak zaintzeari begira. Harreragileari ere -egonez gero- laguntzen dio, eta ez badago, harrera lanak berak egiten ditu.— Zaintzaile, atezain eta mezulariak egonez gero, horien lana antolatzea ere bere ardura da.

2.4.A.2.— Atezaina: egiteko hauek betetzen ditu: berari izendatu zaion aldea garbitzea, zaintzea eta mantentzea; dependentziak, sartzen eta ateratzen diren pertsonak zaintzea, ordenan gorabeherarik egon ez dadin; ikastetxeko funtsa eta eraikinetara sartzeko ateak puntu-puntu zabaltzea eta itxtea; utzitako enkarguen eta oharren ardura hartzea eta jasotzaileei behar den momentuan ematea; elementu komunetan argiak piztu eta itzaltzea; lokalak zaintzea; mandatuak, enkarguak, eta abar egitea.

2.4.A.3.— Zaindaria.— Gauzaina: gauez nahiz egunez enpresako dependentziak zaintzeaz arduratzen da eta, behar izanez gero, atezaina ordezkatu egingo du edo lagundu egingo dio ateak zabaltzen eta ixten. Baimenik ez duten pertsonen sarrera galarazten die. Gau guztian zehar egoiliarren ordena eta txukuntasuna zainduko du.

2.4.A.4 - 2.4.B.4 - 2.4.C.5 - 2.4.D.4.— Ikastuna: ikastun-kontratua sinatua izanik ondoko lanak egiten dituena: atezaintza eta zainketaren ingurukoak; garbiketa-lanak; sukalde nahiz jantokikoak; mantenimendua; eta ofizio orokorrak.

2.4.B.— Garbiketa zerbitzuko langileak:

2.4.B.1.— Gobernaria: garbiketa zerbitzuko langileak koordinatzen ditu, enpresako dependentziak ahalik eta ondoen edukitzeko, lan-banaketa egokia egiten du eta bere ardurapean egoten dira mihiseria eta garbiketako tresna eta produktuak eta etxeko gainerako materialen biltegiko giltzak.

2.4.B.2.— Garbiketa zerbitzuko langilea: berari izendatzen zaizkion dependentziak garbitzen ditu, agintariaren menpe zuzen-zuzenean, edota enpresarioaren edo horrek izendatutako norbaiten menpe. Lan horrekin batera josteko, ikuzteko, lisatzeko, sukaldeko eta jantokiko lanak ere egingo ditu.

o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.2.7.— Aprendiz/a: es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro del área de administración o secretaría.

2.3.— Personal auxiliar:

2.3.1.— Cuidador/a de alumnos: es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.

2.4.A.— Personal de portería y vigilancia:

2.4.A.1.— Conserje: es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere.

2.4.A.2.— Portero/a: es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a su destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.A.3.— Guarda. Sereno: es la persona que de día o de noche tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizados. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.A.4 - 2.4.B.4 - 2.4.C.5 - 2.4.D.4.— Aprendiz/a: es la persona que ha suscrito contrato de aprendizaje, que realiza las funciones que se le encomiendan dentro de las áreas de portería y vigilancia, limpieza, cocina y comedor, mantenimiento y oficios generales.

2.4.B.— Personal de limpieza:

2.4.B.1.— Gobernante/a: es la persona que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.4.B.2.— Empleado/a de servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.B.3.— Josteko, ikuzteko eta lisatzeko langilea: lan horietako bat edo guztiak egiten dituen da. Lan horiekin batera garbiketara, sukalde eta jantokiko zerbitzuko langileen lanak ere egingo ditu.

2.4.C.— Sukalde eta jantokiko langileak:

2.4.C.1.— Sukaldeko burua: sukaldeko langile guztiak zuzentzen ditu, elikagaiak erostez, zaintzez eta atontzez arduratzen da, eta bere ardurapeko zerbitzua behar den moduan zaintzen du, eskoletako jantokiei buruz eta elikagaiak manipulatzeari buruz dagoen araudia bete dadin zaintzen.

2.4.C.2.— Sukaldaria: elikagaiak prestatzen ditu, ondo egon daitezen eta egoki prestatuta egon daitezen arduratzen da, bai eta lokala eta sukaldeko tresnak garbi egon daitezen ere. Sukaldeko bururik ez badago, elikagaiak manipulatzeari buruz dagoen araudia betetzeaz arduratuko da.

2.4.C.3.— Sukaldeko laguntzailea: sukaldeko buruaren edo sukaldariaren esanetara egoten da, bai eta enpresarioaren edo horrek izendatutako pertsonaren esanetara, eta dauzkaten egitekoetan laguntza ematen die.

2.4.C.4.— Jantokiko zerbitzuko langilea: jantokiko zerbitzuan lan egiten du, sukaldeko buruaren edo sukaldariaren esanetara egoten da, bai eta enpresarioaren edo horrek izendatutako pertsonaren esanetara ere. Lan horiekin batera, josteko, ikuzteko, lisatzeko, sukalde eta garbiketako zerbitzuko langileekin ere jardungo du.

2.4.D.— Mantenimenduko eta zerbitzu orokorretako langileak:

2.4.D.1.— Ofizioetako 1. ofiziala: kasuan kasuko ofizioetan praktika edukita, guztiz ongi betetzen ditu, lan orokorrak egiten ditu, bai eta arreta eta esku berezia eskatzen duten lanak ere.

2.4.D.2.— Ofizioetako 2. ofiziala: lan bikainak egiteko eskatzen den espezializazioa eduki gabe, ofizio jakin baten lanak nahiko ondo eta zuzen betetzen dituen da.

2.4.D.3.— Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea: praktika nahikoa edukita, eraikinak eta lorategiak zaindu, konpondu eta mantentzeko lanak egiten ditu.

2.4.E.— Gidariak:

2.4.E.1.— Lehen maila bereziko gidaria: 1. maila bereziko gida-baimena edukita, ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da.

2.4.E.2.— 2. mailako gidaria: 2. mailako gida-baimena edukita, baimena eman zaioneko ibilgailuak gidatzeaz eta ibilgailuon funtzionamendu eta garbiketaz arduratzen da. Enpresatik kanpo ere hainbat lan agindu dakioke.

2.4.B.3.— Empleado/a de costura, lavado y plancha: es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.C.— Personal de cocina y comedor:

2.4.C.1.— Jefe/a de cocina: es la persona que dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.2.— Cocinero/a: es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.C.3.— Ayudante de cocina: es la persona que, a las ordenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.C.4.— Empleado/a de servicio de comedor: es la persona que atiende el servicio de comedor a las ordenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.D.— Personal de mantenimiento y servicios generales:

2.4.D.1.— Oficial de 1.ª de oficios: es la persona que poseyendo la practica en los oficios correspondiente, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.D.2.— Oficial de 2.ª de oficios: es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.D.3.— Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

2.4.E.— Conductores/as:

2.4.E.1.— Conductor/a de 1.ª especial: es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.E.2.— Conductor/a de 2.ª: es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrá encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

3. taldea.— Haur-hezkuntzako langileak.

Irakaslea: beharrezko titulazioa eta akreditazio edo espezializazio egokia izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen duena; eta bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten duena, curriculum-programazioak garatuaz, barne direlarik elikaduraren, higieñaren eta osasunaren inguruko jarduerak.

Goi mailako teknikaria: Haur-Hezkuntzako Goi Mailako titulazioa izanik, gelako programazioa prestatu eta burutzen duena; eta bere unitateko hezkuntza-jarduera integrala egiten duena, curriculum-programazioak garatuaz, barne direlarik elikaduraren, higieñaren eta osasunaren inguruko jarduerak.

Laguntzailea: Umeei dagokienez, ordena, segurtasuna, entretenimendua, elikadura, garbitasuna eta atentzioa pertsonalaz arduratzen dena.

B) Baliokidetzak.

1.1.1.— Irakaslea: kategoria honetan, Irakaskuntza Arautuko OHO/Lehen Hezkuntza, eta Haur Hezkuntzako 2. zikloko irakasle titular eta irakasle laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.3.1.— Irakasle titularra: BBB eta UBiko irakasle titular eta tailer/laborategiko buru zirenak sartuko dira.

1.3.2.— Alboko irakaslea, agregatua edo laguntzailea: Irakaskuntza Arautuko BBB eta UBiko alboko irakasle, agregatu edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.4.1.— Irakasle titularra: I. LHko tailer/laborategiko buru eta irakasle titular zirenak eta II. LHko tituladunak sartuko dira.

1.4.2.— Irakasle agregatua edo albokoa: I. LHko Irakaskuntza Arautuko irakasle agregatu, alboko, edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.5.1.— Irakasle titularra: II. LHko irakasle titular, tailerreko buru, tailerreko edo laborategiko irakasle zirenak sartuko dira.

1.5.2.— Irakasle agregatua, albokoa: II. LHko Irakaskuntza Arautuko irakasle agregatu, alboko edo laguntzaile zirenak sartuko dira.

1.6.1.— Espezialitatedun irakaslea: Hezkuntza Bereziko irakasle titular zirenak sartuko dira.

1.7.1.— Irakasle titularra: beste irakaskuntza espezializatu batzuetan irakasle titular edo tailer/laborategiko buru zirenak, Helduen Hezkuntza Iraunkorrean eskolak ematen dituztenak, sartuko dira.

1.7.2.— Alboko irakaslea, agregatua: beste irakaskuntza espezializatu batzuetan alboko irakasle, laguntzaile, tailer edo laborategiko irakasle zirenak, Helduen Hezkuntza Iraunkorrean eskolak ematen dituztenak, sartuko dira.

1.8.2.— Orientatzailea: lehenagoko hezkuntza-orientatzaile zirenak sartuko dira.

Grupo 3.— Personal de educación preescolar.

Maestro/a: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización – o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Técnico Superior: es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

Asistente: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

B) Equivalencias.

1.1.1.— Profesor/a: se incluirán en esta categoría los antiguos Profesor/a titular y Profesor/a Ayudante de Enseñanza reglada de EGB/Primaria y Educación Infantil 2.º ciclo.

1.3.1.— Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular y Jefe de taller/laboratorio de BUP y COU.

1.3.2.— Profesor/a adjunto, agregado o auxiliar: se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar o Ayudante de Enseñanza reglada de BUP y COU.

1.4.1.— Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller/laboratorio de FP I y los Titulados de FP II.

1.4.2.— Profesor/a agregado o adjunto: se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP I.

1.5.1.— Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesor/a titular, Jefe de taller, Maestro de taller o laboratorio de FP II.

1.5.2.— Profesor/a agregado, adjunto: se incluirán los antiguos Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza reglada de FP II.

1.6.1.— Profesor/a con especialidad: se incluirá al antiguo Profesor/a titular de Educación especial.

1.7.1.— Profesor/a titular: se incluirán los antiguos Profesores titulares y Jefe de taller/laboratorio de Otras Enseñanzas Especializadas, que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.7.2.— Profesor/a adjunto, agregado: se incluirán los antiguos Profesor/a adjunto, auxiliar, Maestro de taller o laboratorio de Otras Enseñanzas que impartan clase en el nivel de Educación permanente de adultos.

1.8.2.— Orientador: se incluirán los antiguos Orientadores Educativos.

1.8.3.— Curriculumetik kanpoko hezkuntza-jardueren irakaslea: arautu gabeko irakaskuntzako Lehen Hezkuntzako irakasle laguntzailea sartuko da; arautu gabeko irakaskuntzako BBB/UBIko alboko irakasle laguntzaileak edo laguntzaileak; arautu gabeko irakaskuntzako I. eta II. LHko irakasle agregatu, alboko edo laguntzaileak; arautu gabeko beste irakaskuntzako irakaskuntza espezializatu batzuetako irakasle titularrak; Haur Hezkuntzako 2. zikloko, Lehen Hezkuntzako, BBB/UBI, I. eta II. LHko eta beste irakaskuntza espezializatu batzuetako instruktore tituluduna.

1.8.4.— 1.8.5.— Instruktoare edo monitorea: Haur Hezkuntzako 2. zikloa; Lehen Hezkuntza, BBB/UBI, I. eta II. LHko eta beste irakaskuntza espezializatu batzuetako instruktore zirenak sartuko dira.

1.8.6.— Hezitzailea: Haur Hezkuntzako 2. zikloa; Lehen Hezkuntza, BBB/UBI, I. eta II. LHko eta beste irakaskuntza espezializatu batzuetako begirale edo hezitzaile zirenak sartuko dira.

2.2.1.— Administrazioa edo Idazkaritzako buru: administrazioa nahiz idazkaritzako buru eta administrazioa zirenak sartuko dira.

2.2.2.— Bulegoburua: bulegoko buru eta intendente zirenak sartuko dira.

2.2.6.— Ikastuna: lehen izangai zena sartuko da.

2.3.1.— Ikasleen begiralea: ezgaitasunak dituzten ikasleen lehengo begiralea sartuko da, bai eta Eskolaurreko zelaria ere.

2.4.A.2.— Atezaina: lehen zelari eta mezulari zirenak sartuko dira.

2.4.B.5.— Ikastuna: lehen mandatari zena sartuko da.

2.4.C.6.— Ikastuna: lehen pintxe zena sartuko da.

Kualifikaziorik gabeko lehengo langileak bere talde eta azpitaldetik gora dagoen lehengo kategoriarekin berdinduko da.

III. ERANSKINA

DOANEKO PLAZAK EMATEKO JARDUNBIDEA

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen seme-alabei doanik plazak emateko, jardunbide hau erabiliko da:

a) Martxoaren lehengo astean, hitzarmen hau izenpetu duten sindikatu eta patronalen elkarteko ordezkariak batzorde bat osatuko dute Araban, Gipuzkoan eta Bizkaian.

b) Batzorde horrek, eskeak egiteko epea, eskea egiteko behar den eredia baita plazak emateko lehentasun

1.8.3.— Profesor/a de actividades educativas extracurriculares: se incluirá al Profesor/a ayudante de enseñanza no reglada de Primaria; al Profesor/a adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de BUP/COU; al Profesor/a agregado, adjunto, auxiliar o ayudante de Enseñanza no reglada de FP I, de FP II; al Profesor/a titular de Enseñanza no reglada de Otras Enseñanzas Especializadas y también al Instructor Titulado de Educación Infantil 2.º ciclo, Primaria, BUP/COU, FP I, FP II y Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.4.— 1.8.5.— Instructor/a o monitor/a: se incluirá al antiguo Instructor de Ed. Infantil 2.º ciclo; Primaria; de BUP /COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

1.8.6.— Educador/a: se incluirá al antiguo vigilante o educador/a de Educación Infantil 2.º ciclo; Primaria; de BUP/COU; de FP I; y II y de Otras Enseñanzas Especializadas.

2.2.1.— Jefe/a de administración o de secretaría: se incluirán a los antiguos Jefes de administración, secretaría y Administrador.

2.2.2.— Jefe/a de negociado: se incluirán los antiguos Jefes de negociado e Intendentes.

2.2.6.— Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Aspirante.

2.3.1.— Cuidador/a de alumnos: se incluirá al antiguo cuidador de alumnos con discapacidades, así como al Celador de preescolar.

2.4.A.2.— Portero/a: se incluirá a los antiguos Celador y Ordenanza.

2.4.B.5.— Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Botones.

2.4.C.6.— Aprendiz/a: se incluirá al antiguo Pinche.

El antiguo personal no cualificado queda equiparado a la categoría inmediatamente superior de su grupo y subgrupo.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA CONCESIÓN DE PLAZAS GRATUITAS

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este Convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la primera semana del mes de marzo, se constituirá respectivamente en Álava, Gipuzkoa y Bizkaia una Comisión integrada por representantes de las asociaciones patronales y sindicales firmantes de este Convenio.

b) Dicha Comisión determinará y hará público el plazo de solicitud, elaboración del modelo de solicitud

na zeri emango zaion ere -plaza baino eskari gehiago izanez gero- erabakiko eta jakinaraziko ditu.

c) Batzordeak, maiatzaren lehenengo astean, plazak esleituko ditu, eta doakien ikastetxe eta langileei jakinarazi egingo die.

Hori jakitera eman eta hurrengo astean, beren eskubideak errespetatu ez direla uste duten langile eta ikastetxeek, Bitariko Batzordeari errekurtoa aurkeztu ahal izango diote, eta Batzordeak, ekainaren 1a baino lehenago, behin betiko erabakia hartu beharko du. Erabaki hori loteslea izango da.

Hitzaumen hau Interpretatzeko Bitariko Batzordeak gertatuko du doaneko plazak emateko jardunbiderako araudia.

IV. ERANSKINA

LAN BATZORDEAK

1.- Saiakuntza modura bada ere, eta hitzaumen honek irauten duen arte, lan batzorde hauek eratuko dira:

- a) Erreziklatzea eta euskalduntzea;
- b) Sektoreko analisia;
- c) Laneko osasuna eta prebentzioa.

2.- Batzorde hauek parekideak izango dira, eta hitzaumena izenpetu duten alderdi bakoitzak, enpresarioek eta sindikatuek, 5na ordezkari edukiko dituzte; batzordeak hartzen dituen erabakiak Interpretatzeko Bitariko Batzordeari aurkeztuko dizkio erabaki honen eranskinean sar ditzan, edota dagokion organoari aurkez dakizkion.

3.- Batzordeetan alderdi bakoitzak bozeramaile bat izendatuko du; bozeramaleak izango dira bileretarako deia egin eta eguneko gai zerrenda zehaztuko dutenak.

4.- Batzordeen jardunaren araudia eta dagozkien gaiak Interpretatzeko Bitariko Batzordeak zehaztuko ditu.

5.- Batzordeek hartutako erabakiak berraztertzea, behar izanez gero, batzordeei dagokie.

normalizado y los criterios de preferencia en la adjudicación, caso de haber más solicitudes que plazas disponibles.

c) En la primera semana del mes de mayo, la Comisión procederá a la adjudicación de plazas, así como a la comunicación a los centros y trabajadores/as afectados.

En el plazo de una semana, a partir de su comunicación, los centros y los trabajadores/as que consideren lesionados sus derechos pueden recurrir ante la Comisión Mixta, quien, antes del 1 de junio, deberá resolver definitivamente. Su fallo será vinculante.

La Comisión Interpretativa del presente Convenio elaborará el reglamento de procedimiento de concesión de plazas gratuitas.

ANEXO IV

COMISIONES DE TRABAJO

1.- Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

- a) Reciclaje y Euskaldunización.
- b) Análisis del Sector.
- c) Prevención y Salud laboral.

2.- Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3.- En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4.- El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competen, serán determinados por la Comisión Interpretativa Mixta.

5.- La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

2005EKO SOLDATEN TAULAK

A. ARAUTUTAKO IRAKASKUNTZAK

1. TALDEA

HAUR HEZKUNTZA 2. ZIKLOA

	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria	1.902,60	26.636,40	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
Zuzendariordea.	1.902,60	26.636,40	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
Ikasketa-burua	1.902,60	26.636,40	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
Irakasle titularra eta espezifikoak	1.902,60	26.636,40	38,10
Instruktorea.	1.309,41	18.331,74	30,68
LEHEN HEZKUNTZA			
Zuzendaria.	1.902,60	26.636,40	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
Zuzendariordea.	1.902,60	26.636,40	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
Ikasketa-burua.	1.902,60	26.636,40	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
Saileko burua.	1.902,60	26.636,40	38,10
«	274,06	3.836,84	12,18
Irakasle titularra eta espezifikoak.	1.902,60	26.636,40	38,10
Instruktorea, hezitzailea.	1.425,06	19.950,84	30,68
DBH 1. zikloa			
Zuzendaria.	2.018,81	28.263,34	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
Zuzendariordea.	2.018,81	28.263,34	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
Ikasketa-burua.	2.018,81	28.263,34	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
Saileko burua.	2.018,81	28.263,34	38,10
«	274,06	3.836,84	12,18
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.018,81	28.263,34	38,10
Instruktorea, hezitzailea.	1.512,04	21.168,56	30,68
DBH 2. zikloa			
Zuzendaria.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	546,13	7.645,82	24,43
Zuzendariordea.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Ikasketa-burua.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Saileko burua.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	389,75	5.456,50	17,40
Irakasle titularra eta espezifikoak.	2.190,28	30.663,92	47,75
Instruktorea, hezitzailea.	1.891,68	26.483,52	38,41

BATXILERGOAK

	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	546,13	7.645,82	24,43
Zuzendariordea.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Ikasketa-burua.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Saileko burua.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	389,75	5.456,50	17,40
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.190,28	30.663,92	47,75
Instruktorea, hezitzailea.	1.891,68	26.483,52	38,41

PRESTAKUNTZA ZIKLOAK

MODULU PROFESIONALAK / LHIak

Zuzendaria.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	546,13	7.645,82	23,58
Zuzendariordea.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	479,93	6.719,02	20,61
Ikasketa-burua.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	479,93	6.719,02	19,93
Saileko burua.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	389,75	5.456,50	16,76
Irakasle titularra eta espezifikokoak.	2.190,28	30.663,92	47,56
Profesor/a agregado/a, adjunto/a.	2.079,12	29.107,68	39,62
Instruktorea, hezitzailea.	1.891,68	26.483,52	38,22

2. TALDEA: IRAKASLEAK EZ DIREN LANGILEAK

IRAKASLEAK EZ DIREN TITULUDUNAK	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
GOI MAILAKO TITULUDUNA	2.190,28	30.663,92	47,75
ERDI MAILAKO TITULUDUNAK	1.904,06	26.656,84	38,10
BESTE TITULATU BATZUK			
Hezkuntza bereziko laguntzaileak	1.126,08	15.765,12	31,11
Administrazioko langileak			
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.465,01	20.510,14	36,86
Bulegoburua.	1.284,22	17.979,08	31,46
Ofiziala. Kontularia.	1.245,11	17.431,54	31,11
Merkataritzako agentea	1.245,11	17.431,54	31,11
Harreragilea. Telefonozaina. Laguntzailea.	1.143,84	16.013,76	31,11
Ikastuna. Izangaia.	674,45	9.442,30	19,03
LAGUNTZAILEAK			
Ikasleen begiralea.	1.164,18	16.298,52	31,11
ZERBITZU OROKORRETAKO LANGILEAK.			
ATEZAINZTA ETA ZAINTZAKO LANGILEAK			
Etxezaina.	1.271,71	17.803,94	31,11
Atezaina.	1.164,18	16.298,52	31,11
Zaintzailea. Gauzaina.	1.132,84	15.859,76	31,11
Ikastuna.	667,97	9.351,58	19,03

IRAKASLEAK EZ DIREN TITULUDUNAK	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK			
Gobernaria.	1.271,71	17.803,94	31,11
Garbiketa zerbitzuko langilea.	1.132,84	15.859,76	31,11
Josi, ikuzi eta lisatzeko langile.	1.132,84	15.859,76	31,11
Ikastuna.	667,97	9.351,58	19,03
SUKALDEKO LANGILEAK			
Sukaldeko burua.	1.233,13	17.263,82	31,11
Sukaldaria.	1.195,50	16.737,00	31,11
Sukaldeko laguntzailea.	1.164,18	16.298,52	31,11
Jantoki-zerbitzuko langilea.	1.132,84	15.859,76	31,11
Ikastuna.	667,97	9.351,58	19,03
MANTENIMENDU ETA OFIZIO OROKORRETAKEO LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala.	1.233,13	17.263,82	31,11
Ofizioetako 2. ofiziala.	1.164,18	16.298,52	31,11
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea	1.132,84	15.859,76	31,11
Ikastuna.	667,97	9.351,58	19,03
1. maila bereziko gidaria.	1.233,13	17.263,82	31,11
2. mailako gidaria.	1.164,18	16.298,52	31,11

3. TALDEA

HAUR HEZKUNTZAKO 1. ZIKLOA

	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Irakaslea	1.657,99	23.211,86	34,22
Goi mailako teknikaria	1.119,97	15.679,58	28,52
Laguntzailea	962,79	13.479,06	26,97

B. HEZKUNTZA BEREZIAK

1. TALDEA

IRAKASLEAK

	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
Zuzendaria.	1.312,56	18.375,84	38,55
«	443,61	6.210,54	17,89
Zuzendariordea.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	419,95	5.879,30	17,83
Ikasketa-burua.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	395,95	5.543,30	16,82
Saileko burua.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	369,78	5.176,92	15,73
Irakasle titularra eta espezifikoa.	1.312,57	18.375,98	38,55
Alboko irakaslea, agregatua.	1.223,40	17.127,60	35,85
Instruktorea, hezitzailea.	1.096,33	15.348,62	31,72

2. TALDEA

IRAKASLEAK

	OIN. SOLDATA	URTEKO SOLDATA	HIRURTEKOA
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK			
Administrazioko edo idazkaritzako burua.	1.323,61	18.530,54	36,86
Bulegoburua.	1.174,16	16.438,24	31,46
Ofiziala. Kontularia.	1.138,95	15.945,30	31,11
Merkataritzako agentea	1.138,95	15.945,30	31,11
Harreragilea. Telefonozaina. Laguntzailea.	1.047,45	14.664,30	31,11
Ikastuna. Izangaia.	633,18	8.864,52	19,03
LAGUNTZAILEAK			
Ikasleen begiralea	1.065,80	14.921,20	31,11
ZERBITZU OROKORRETAKE LANGILEAK.			
ATEZAINZA ETA ZAINZAKO LANGILEAK			
Etzezaina	1.162,87	16.280,18	31,11
Atezaina	1.065,48	14.916,72	31,11
Zaintzailea. Gauzaina	1.037,39	14.523,46	31,11
Ikastuna	627,10	8.779,40	18,47
GARBIKETA ZERBITZUKO LANGILEAK			
Gobernaria.	1.162,87	16.280,18	31,11
Garbiketa zerbitzuko langilea.	1.037,39	14.523,46	31,11
Josi, ikuzi eta lisatzeko langilea.	1.037,39	14.523,46	31,11
Ikastuna.	627,10	8.779,40	19,03
SUKALDEKO LANGILEAK			
Sukaldeko burua.	1.128,00	15.792,00	31,11
Sukaldaria	1.093,99	15.315,86	31,11
Sukaldeko laguntzailea.	1.065,48	14.916,72	31,11
Jantoki-zerbitzuko langilea.	1.037,39	14.523,46	31,11
Ikastuna.	627,10	8.779,40	19,03
MANTENIMENDUKO ETA OFIZIO			
OROKORRETAKE LANGILEAK			
Ofizioetako 1. ofiziala.	1.128,00	15.792,00	31,11
Ofizioetako 2. ofiziala.	1.065,48	14.916,72	31,11
Mantenimendu, lorategi eta hainbat ofiziotako langilea	1.037,39	14.523,46	31,11
Ikastuna.	627,10	8.779,40	19,03
GIDARIAK			
1. maila bereziko gidaria.	1.128,00	15.792,00	31,11
2. mailako gidaria.	1.065,48	14.916,72	31,11

TABLAS SALARIALES 2005

A) ENSEÑANZAS REGLADAS

GRUPO 1

EDUCACIÓN INFANTIL 2.º CICLO

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
<i>Director/a.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
<i>Subdirector/a.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
<i>Jefe/a de estudios</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
<i>Profesor/a titular y Específicos/as</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
<i>Instructor/a.</i>	1.309,41	18.331,74	30,68
<i>PRIMARIA</i>			
<i>Director/a.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
<i>Subdirector/a.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
<i>Jefe/a de estudios.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
<i>Jefe/a de departamento.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
«	274,06	3.836,84	12,18
<i>Profesor/a titular y Específicos/as.</i>	1.902,60	26.636,40	38,10
<i>Instructor/a, Educador/a.</i>	1.425,06	19.950,84	30,68
<i>ESO 1.º ciclo</i>			
<i>Director/a.</i>	2.018,81	28.263,34	38,10
«	370,12	5.181,68	16,48
<i>Subdirector/a.</i>	2.018,81	28.263,34	38,10
«	342,50	4.795,00	14,49
<i>Jefe/a de estudios.</i>	2.018,81	28.263,34	38,10
«	308,14	4.313,96	13,72
<i>Jefe/a de departamento.</i>	2.018,81	28.263,34	38,10
«	274,06	3.836,84	12,18
<i>Profesor/a titular y Específicos/as.</i>	2.018,81	28.263,34	38,10
<i>Instructor/a, Educador/a.</i>	1.512,04	21.168,56	30,68
<i>ESO 2.º ciclo</i>			
<i>Director/a.</i>	2.190,28	30.663,92	47,75
«	546,13	7.645,82	24,43
<i>Subdirector/a.</i>	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
<i>Jefe/a de estudios.</i>	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
<i>Jefe/a de departamento.</i>	2.190,28	30.663,92	47,75
«	389,75	5.456,50	17,40
<i>Profesor/a titular y Específicos/as.</i>	2.190,28	30.663,92	47,75
<i>Instructor/a, Educador/a.</i>	1.891,68	26.483,52	38,41

BACHILLERATOS

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director/a.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	546,13	7.645,82	24,43
Subdirector/a.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Jefe/a de estudios.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	479,93	6.719,02	21,44
Jefe/a de departamento.	2.190,28	30.663,92	47,75
«	389,75	5.456,50	17,40
Profesor/a titular y específicos/as.	2.190,28	30.663,92	47,75
Instructor/a, Educador/a.	1.891,68	26.483,52	38,41

CICLOS FORMATIVOS / MÓDULOS PROFESIONALES / CIPs

Director/a.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	546,13	7.645,82	23,58
Subdirector/a.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	479,93	6.719,02	20,61
Jefe/a de estudios.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	479,93	6.719,02	19,93
Jefe/a de departamento.	2.190,28	30.663,92	47,56
«	389,75	5.456,50	16,76
Profesor/a titular y específicos/as.	2.190,28	30.663,92	47,56
Profesor/a agregado/a, adjunto/a.	2.079,12	29.107,68	39,62
Instructor/a, Educador/a.	1.891,68	26.483,52	38,22

GRUPO 2:

PERSONAL NO DOCENTE

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
TITULADOS/AS SUPERIORES	2.190,28	30.663,92	47,75
TITULADOS/AS MEDIOS.	1.904,06	26.656,84	38,10
OTROS/AS TITULADOS/AS			
Auxiliar de Educación Especial	1.126,08	15.765,12	31,11
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Jefe/a de administración o de secretaría.	1.465,01	20.510,14	36,86
Jefe/a de negociado.	1.284,22	17.979,08	31,46
Oficial. Contable.	1.245,11	17.431,54	31,11
Agente Comercial	1.245,11	17.431,54	31,11
Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.	1.143,84	16.013,76	31,11
Aprendiz/a. Aspirante.	674,45	9.442,30	19,03
PERSONAL AUXILIAR			
Cuidador/a de alumnos/as.	1.164,18	16.298,52	31,11
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
Conserje.	1.271,71	17.803,94	31,11
Portero/a.	1.164,18	16.298,52	31,11
Guarda. Sereno/a.	1.132,84	15.859,76	31,11
Aprendiz/a.	667,97	9.351,58	19,03

PERSONAL NO DOCENTE

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
PERSONAL DE LIMPIEZA			
Gobernante/a.	1.271,71	17.803,94	31,11
Empleado/a de servicio de limpieza.	1.132,84	15.859,76	31,11
Empleado/a de costura, lavado y plancha.	1.132,84	15.859,76	31,11
Aprendiz/a.	667,97	9.351,58	19,03
PERSONAL DE COCINA			
Jefe/a de cocina.	1.233,13	17.263,82	31,11
Cocinero/a.	1.195,50	16.737,00	31,11
Ayudante de cocina.	1.164,18	16.298,52	31,11
Empleado/a de servicio de comedor.	1.132,84	15.859,76	31,11
Aprendiz/a.	667,97	9.351,58	19,03
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
Oficial/a de 1.ª de Oficios.	1.233,13	17.263,82	31,11
Oficial/a de 2.ª de Oficios.	1.164,18	16.298,52	31,11
Empleado/a de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.132,84	15.859,76	31,11
Aprendiz/a.	667,97	9.351,58	19,03
Conductor/a de 1.ª Especial.	1.233,13	17.263,82	31,11
Conductor/a de 2.ª.	1.164,18	16.298,52	31,11

GRUPO 3

EDUCACIÓN INFANTIL 1er. CICLO

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Maestro/a	1.657,99	23.211,86	34,22
Técnico/a superior	1.119,97	15.679,58	28,52
Asistente/a	962,79	13.479,06	26,97

B. ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

GRUPO 1

PERSONAL DOCENTE

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
Director/a.	1.312,56	18.375,84	38,55
«	443,61	6.210,54	17,89
Subdirector/a.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	419,95	5.879,30	17,83
Jefe/a de Estudios.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	395,95	5.543,30	16,82
Jefe/a de Departamento.	1.312,57	18.375,98	38,55
«	369,78	5.176,92	15,73
Profesor/a titular y Específicos.	1.312,57	18.375,98	38,55
Profesor/a Adjunto/a o Agregado/a.	1.223,40	17.127,60	35,85
Instructor/a, Educador/a.	1.096,33	15.348,62	31,72

GRUPO 2

PERSONAL DOCENTE

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	TRIENIO
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
<i>Jefe/a de Administración o de Secretaría.</i>	1.323,61	18.530,54	36,86
<i>Jefe/a de Negociado.</i>	1.174,16	16.438,24	31,46
<i>Oficial. Contable.</i>	1.138,95	15.945,30	31,11
<i>Agente Comercial</i>	1.138,95	15.945,30	31,11
<i>Recepcionista. Telefonista. Auxiliar.</i>	1.047,45	14.664,30	31,11
<i>Aprendiz/a. Aspirante.</i>	633,18	8.864,52	19,03
PERSONAL AUXILIAR			
<i>Cuidador/a de alumnos/as</i>	1.065,80	14.921,20	31,11
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.			
PERSONAL DE PORTERÍA Y VIGILANCIA			
<i>Conserje</i>	1.162,87	16.280,18	31,11
<i>Portero/a</i>	1.065,48	14.916,72	31,11
<i>Guarda. Sereno/a</i>	1.037,39	14.523,46	31,11
<i>Aprendiz/a</i>	627,10	8.779,40	18,47
PERSONAL DE LIMPIEZA			
<i>Gobernante/a.</i>	1.162,87	16.280,18	31,11
<i>Empleado/a de servicio de limpieza.</i>	1.037,39	14.523,46	31,11
<i>Empleado/a de costura, lavado y plancha.</i>	1.037,39	14.523,46	31,11
<i>Aprendiz.</i>	627,10	8.779,40	19,03
PERSONAL DE COCINA			
<i>Jefe/a de cocina.</i>	1.128,00	15.792,00	31,11
<i>Cocinero/a.</i>	1.093,99	15.315,86	31,11
<i>Ayudante de cocina.</i>	1.065,48	14.916,72	31,11
<i>Empleado/a de servicio de comedor.</i>	1.037,39	14.523,46	31,11
<i>Aprendiz/a.</i>	627,10	8.779,40	19,03
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y OFICIOS GENERALES			
<i>Oficial/a de 1.ª de Oficios.</i>	1.128,00	15.792,00	31,11
<i>Oficial/a de 2.ª de Oficios.</i>	1.065,48	14.916,72	31,11
<i>Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios</i>	1.037,39	14.523,46	31,11
<i>Aprendiz/a.</i>	627,10	8.779,40	19,03
CONDUCTORES/AS			
<i>Conductor/a de 1.ª Especial.</i>	1.128,00	15.792,00	31,11
<i>Conductor/a de 2.ª.</i>	1.065,48	14.916,72	31,11