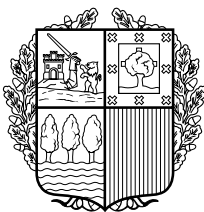


# EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA



# BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO

Itundutako posta-ordaina: 8/98

Internet  
www.euskadi.net

Franqueo concertado: 8/98

Administrazioa: Donostia kalea, 1  
Legezko Gordailua: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

Administración: c/ Donostia-San Sebastián, 1  
Depósito Legal: VI - 286 - 78 - VITORIA-GASTEIZ

## Bestelako Xedapenak

### JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

349

**EBAZPENA**, 2005eko abenduaren 15koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria. Honen bidez ebazten da Haurreskolaren Sektorearen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzea (8602535 hitzarmen kodea).

#### AURREKARIAK:

*Lehenengoa.*— 2005eko abenduaren 15ean aurkeztu zen aipatutako hitzarmena zuzendaritza honetan, Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak, enpresarienez, eta STEE-EILAS, LAB, ELA eta CC.OO., langileen izenez, 2005eko abenduaren 15ean sinatuta.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK:

*Lehenengoa.*— Langileen Estatutuari buruzko Legeko 90.2 artikulua (martxoaren 24ko 1/1995 Legegitzako Errege Dekretua, martxoaren 29ko BOEn argitaratua) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren egitekoen eta organoen egitura ezartzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f artikulua xedatutakoaren arabera (2005-10-27ko EHAA), eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981-04-02ko

## Otras Disposiciones

### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

349

**RESOLUCIÓN** de 15 de diciembre de 2005, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector de Haurreskola (código de convenio n.º 8602535).

#### ANTECEDENTES:

*Primero.*— El día 1 de diciembre de 2005 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, suscrito con fecha 1 de diciembre de 2005, por Comité Directivo del Consorcio Haurreskolak, en representación del colectivo empresarial, y por STEE-EILAS, LAB, ELA y CC.OO., 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 17.f del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (BOPV de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV

EHAA) eta hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuak (1981-06-06ko BOE) xedatutakoaren ildotik

**Bigarrena.**— Sinatutako hitzarmenak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz,

EBATZI DUT

**Lehenengoa.**— Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

**Bigarrena.**— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaraztea.

**Hirugarrena.**— Ebazpen honek ez du administrazio bidea amaitzen; beraz, bere aurka gora jotzeko errekurtsioa aurkeztu ahal izango dute interesatuek, hilabete epean, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuordeari zuzenduta, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 114. artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoaren arabera eta Lan eta Gizarte Segurantzako Sailaren egitekoen eta organoen egitura ezartzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 5.f artikulua dioenari atxikiz.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko abenduaren 15a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

HAURRESKOLAK PARTZUERGOAREN  
LAN HITZARMENA

LEHEN TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA  
HITZARMENAREN EREMUAK, SALAKETA  
ETA LUZAPENA

**1. artikulua.**— Aplikazio eremua: langileak.

1.— Hitzarmen hau Haurreskolak Partzuergoak kontratatutako langile guztiei aplikatuko zaie.

2.— Hitzarmen honen aplikazioari dagokionez, salbuespen dira:

a) Zuzendaritza.

b) Nahiz eta Haurreskolak Partzuergoan jardun, beste administrazio batzuen menpekoak diren edo beste erakunde batzuek kontratatatu dituzten langileak.

**2. artikulua.**— Aplikazio eremua: lurraldea.

Hitzarmen honetan ezarritakoa Euskal Autonomia Erkidegoan Haurreskolak Partzuergoko edozein lan

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 interponer 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 relación con el artículo 5.f del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de diciembre de 2005.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO  
HAURRESKOLAK

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I  
ÁMBITOS, DENUNCIA Y PRÓRROGA  
DEL CONVENIO

**Artículo 1.**— Ámbito personal.

1.— El presente convenio es de aplicación a todo el personal contratado por el Consorcio Haurreskolak.

2.— Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio:

a) La dirección.

b) Personal dependiente de otras administraciones o contratado por otras entidades que preste servicios en Haurreskolak.

**Artículo 2.**— Ámbito territorial.

Lo dispuesto en este convenio se aplicará a las personas incluidas en su ámbito personal que presten ser-

zentrotan jardun eta aplikazio eremuak hartzen dituen langile guztiei aplikatuko zaie.

**3. artikulua.**– Aplikazio eremua: denbora.

1.– Hitzarmena alderdiek sinatzen duten egunean bertan jarriko da indarrean, eta, ordainsariei dagokienez, atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera.

2.– Bere iraupena 2006ko abenduaren 31arte izango da, salbu antolakuntza eta programaketa alderdiak Hitzarmen honetako I Tituluko II Kapituluaren eta II Tituluan jasotzen direnak, indarreangoa 2007ko uztailaren 31arte izango bait dute. Hala ere, epemugatik aurrera urtebeteko denboraldietarako luzatu ahal izango da adierazi gabe, non eta alderdietako batek, epemuga baino bi hilabete lehenago gutxienez, salaketa idatziz aurkezten ez duen.

**4. artikulua.**– Ordezko zuzenbidea.

Hitzarmen honetan aurreikusten eta xedatzen ez den gutzirako, Langileen Estatutuari eta aplikatu ahal diren gainerako lege edo erregelamendu xedapenetan ezarritakoari egingo zaie kasu.

**5. artikulua.**– Interpretazioa.

Hitzarmenean ezarritako baldintzen izaera eta eragina beren osotasunean ulertu eta aplikatu behar dira, hitzarmenak izan ditzakeen ez-aitpatzeek, hutsuneek eta anbiguotasunek adostutakoaren zentzu zuzena oztopa ez dezaten.

**6. artikulua.**– Osotasunari atxikitzea.

Hitzarmena gutxienezkoa eta banaezina da, xede guttiarako; hau da, hitzarmenean adostutako baldintzek batasun organikoa osatzen dute, eta horien aplikazioaren eraginak osorik hartu behar dira kontuan, osotasunari atxikiak; beraz, ezingo dira hitzarmenaren testuingurutik at banaka negoziatu, ezta hitzarmenaren artikuluko batzuk beste guztiak kontuan hartu gabe aplikatu ere. Hitzarmena oso-osorik aplikatu eta bete behar da.

II. KAPITULUA  
BATZORDE PAREKIDEA

**7. artikulua.**– Batzorde Parekidea.

1.– Hitzarmena sinatzean, Batzorde Parekidea eratu da. Batzordeak honako zeregin hauek izango ditu: itundutakoa interpretatzea, aztertzea eta betetzen dela zaintzea, bai eta hitzarmenaren aplikazioaren jarraipena egitea ere, hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

Batzordearen ebazpenak lotesleak izango dira, Administrazioako erakundeei eta erakunde judizialei legeek eman dizkieten eskumenei kalterik egin gabe.

vicios en cualquier centro de trabajo que tenga el Consorcio Haurreskolak en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

**Artículo 3.**– Ámbito temporal.

1.– El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes que lo conciertan y tendrá, en sus aspectos salariales, efectos retroactivos al 1 de enero del año 2005.

2.– Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en los aspectos organizativos y de programación recogidos en el Capítulo II del Título I y en el Título III del presente convenio, que tendrán vigencia hasta el 31 de julio de 2007, y pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de su vencimiento, por periodos anuales, a menos que, por cualquiera de las partes, se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

**Artículo 4.**– Derecho supletorio.

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

**Artículo 5.**– Interpretación.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

**Artículo 6.**– Vinculación a la totalidad.

El convenio tiene un carácter mínimo e indivisible necesario a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

CAPÍTULO II  
COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 7.**– Comisión Paritaria.

1.– A la firma de este convenio se constituirá una Comisión Paritaria, la cual asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento de su aplicación, durante la totalidad de su vigencia.

Sus resoluciones serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Batzordeari behar beste informazio emango zaio, bere eginkizunak bete ahal izan ditzan.

2.– Batzorde Parekidea osatzen duten kide titularrek hitzarmena sinatzen duten sindikatuak –kide bat sindikatu bakoitzeko– eta Partzuergoa ordezkatzeko dituzte, proportzio berean. Zentral sindikal bakoitzak aholkulariak izan ditzake, bai eta Partzuergoak ere. Sindikatu bakoitzaren boto kualifikatua sindikatu bakoitzak duen ordezkari ofizialari dagokiona izango da.

3.– Batzorde Paritarioak ohiko batzarrak lau hiletik behin egingo ditu, bai eta batzordeko edozein alderdik, batzarra egin baino hamar egun lehenago gutxienez, idatziz eskatzen duen guztietan ere; horretarako, batzar bereziaren gai-zerrenda, data eta lekua zehaztu behar dira. Alde sindikalaren aldetik datorren eskaeraren kasuan, alde horren gehiengoak egindako eskaera nahikoa. Aldeak ados jarriz gero, deialdiaren eta batzarren egunaren arteko denboraldia elkarren arteko adostasunez laburtu ahal izango da.

Batzorde Parekidearen deialdirako idazkiak argi eta garbi zehaztu behar dituzte eguneko gai zerrendan aztertu beharreko puntuak, bilera eguna, tokia eta ordua. Bi alderdiek agertu behar dute batzordean. Eguneko gai zerrenda aldeek gutxienez hamar egun lehenago proposatutako puntuak osatuko da, aurreko epigrafean aurreikusitako ohiz kanpoko kasuak salbu.

4.– Bi aldeek aurretik jakinarazi behar dizkiote Batzorde Parekideari –Batzordeak erabaki dezan– Hitzarmenaren interpretazioarekin, indarraldiarekin eta aplikazioarekin lotutako desadostasun guztiak, bai eta Hitzarmenak hartutako langileei eragiten dizkieten eta lan arlokoak diren bestelako gaiak ere.

Batzorde Parekidea ados jartzen ez bada, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango dute. Hala eginez gero, edozein presio edo gatazka neurri hartu aurretik, eta ados jartze aldera, zortzi laneguneko epean bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da, bi aldeek adostasunez proposaturiko hirukotetik.

Batzorde Parekidearen akordioak hitzarmen honen barnean sartuko dira eranskin bezala eta aurkako xedapenak salbu, 40 eguneko epean exekutatu dira.

### III. KAPITULUA ANTOLAKETA

#### 8. artikulua.– Antolaketa.

1.– Haurreskolak Partzuergoaren antolaketa zuzendaritza organoen eginkizun eskusiboa da. Langileen lan baldintzetan eragina duten gaiak hitzarmena izenpetu duten langileen ordezkariarekin negoziatuko dira. Anto-

Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el ejercicio de sus funciones.

2.– La Comisión Paritaria estará integrada por un miembro titular en representación de cada central sindical firmante del convenio y en igual proporción el Consorcio. Cada central sindical podrá asimismo contar con asesores/as. Asimismo, el Consorcio podrá contar con sus asesores/as. El voto cualificado de cada sindicato será el que corresponde a su representatividad oficial.

3.– Se realizarán reuniones de la Comisión Paritaria cuatrimestralmente con carácter ordinario o siempre que sean solicitadas por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de diez días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión con carácter extraordinario. En el caso de solicitud por la parte sindical, será suficiente la solicitud de la mayoría de dicha parte. El periodo de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

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

4.– Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia aplicación del convenio de aquellas, así como otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en su ámbito.

Si no se alcanzare acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto, en el plazo de ocho días hábiles se designará el/la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria formarán parte del presente convenio como anexos y deberán ejecutarse, salvo disposición expresa en contrario, en el plazo de 40 días.

### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN

#### Artículo 8.– Organización.

1.– La organización de Haurreskolak es una función exclusiva de sus órganos directivos. Se negociará con los representantes de los trabajadores firmantes del convenio aquellas cuestiones que afecten a las condiciones la-

laketa ahalmenetan eragina duten Partzuergoko erabakiak, berriz, negoziatuztik at geratuko dira.

2.– Haurreskolak Partzuergoko unitateko gehiengo ratioak 297/2003 Dekretuko 4. artikuluan ezarritakoaren arabera izango dira. Haurreskolak Partzuergoak hezkuntza langile/unitate ratioak aplikatuko ditu, haurren hezkuntza nahiz kontratatutako pertsonalaren lan eskubideak –hitzarmen honetan adostuak– bermatzeko: ordutegiak, egutegiak, egun libreak, oporrak eta abar. Ratioa egokitzeko, lana eta familia bizitza bateratzeak eskatzen duen ordutegi malgutasuna eta Haurreskola Partzuergoaren berezitasuna hartuko dira kontuan. Haurreskola Partzuergoak zentroei kontsultatuko dizkie horien pertsonal beharrak.

## BIGARREN TITULUA

### LANGILEEN SAILKAPENA ETA LANPOSTUEN HORNIDURA

#### I. KAPITULUA

##### LANGILEEN SAILKAPENA ETA FUNTZIOAK

**9. artikulua.**– Sailkapen profesionala.

1.– Hezkuntza alorreko pertsonala:

Talde bakarra: hezitzaileak.

2.– Kudeaketa alorreko pertsonala:

A taldea. Goi mailako teknikariak eta tituludunak.

B taldea. Erdi mailako teknikariak eta tituludunak.

C taldea. Administrariak.

D taldea. Administrari laguntzaileak.

Taldeak zehazteko, eginkizunak hartzen dira oinarritzat, eta, horretarako, gaitasun profesionalak, titulazioak eta eginkizunen eduki orokorra multzokatzen dira.

Talde profesional bakoitzaren baitako mugikortasun funtzionalerako muga bakarrak titulaziotik edo kualifikazio profesionaletik eratorrikoak baino ez dira izango.

Kapitulu honetan, adierazpen xedeetarako bakarrik zerrendatzen dira taldeak; ez dago inolako obligaziorik talde horiek guztiak sortzeko, ezta talde guztietako lanpostuak beteta izateko ere, Partzuergoaren zerbitzurako horrelakorik behar ez bada.

**10. artikulua.**– Hezkuntza alorreko pertsonalaren eginkizunak.

1.– Haurreskolen antolaketa, jardueren programazioa, ebaluazio prozesuak eta eguneroko kudeaketa arreta eramanen lagundu behar dute hezitzaileak.

2.– Dagozkien unitateak antolatu eta horien jarduerak programak egin behar dituzte hezitzaileak.

borales del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones del Consorcio que afecten a sus potestades de organización.

2.– Los ratios máximos por unidad del Consorcio Haurreskolak se regirán por el artículo 4 del Decreto 297/2003. El Consorcio Haurreskolak aplicará unos ratios personal educador/unidad que garanticen tanto el adecuado tratamiento educativo de los niños y niñas como el cumplimiento de los derechos laborales del personal contratado y acordado en el presente convenio: horarios, calendarios, días libres, vacaciones... La adaptación del ratio vendrá determinada por la flexibilidad horaria que exige la conciliación de la vida laboral y familiar y la singularidad de la propia Haurreskola. El Consorcio Haurreskolak consultará con los centros las necesidades de personal de los mismos.

## TÍTULO SEGUNDO

### CLASIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE PERSONAL

#### CAPÍTULO I

##### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y FUNCIONES

**Artículo 9.**– Clasificación profesional.

1.– Personal educativo:

Grupo único: educadores y educadoras.

2.– Personal de gestión:

Grupo A. Técnicos/as y titulados/as de grado superior.

Grupo B. Técnicos/as y titulados/as de grado medio.

Grupo C. Administrativos.

Grupo D. Auxiliares administrativos.

Los grupos se definen a partir de las funciones desempeñadas, agrupando unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional no tendrá otros límites que los derivados de la titulación o cualificación profesional.

La enumeración de grupos que contiene este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni tener cubiertas todas las necesidades del servicio del Consorcio no lo requieran.

**Artículo 10.**– Funciones del personal educativo.

1.– Los educadores y educadoras colaboran en la organización, programación de actividades y procesos de evaluación, así como en la gestión cotidiana de cada haurreskola.

2.– Los educadores y educadoras organizan y programan las actividades de la unidad de la que son responsables.

3.– Haurren garapen osoaren prozesuari dagozkion egoerez arduratuko dira hezitzaileak. Hauek dira egoera horiek:

- Harreman afektiboak, eta gizarte eta ingurunearekiko harremanak.
- Garbitasuna, elikadura eta atsedena.
- Garapen kognitiboari eta adierazpenekoari lotutakoak, bai eta heziketa prozesuko uneari dagozkionak ere.

4.– Hezitzaileek familiak hartuko dituzte eta haurren hezkuntza prozesuaren berri emango diete.

5.– Hezitzaileak zentroko koordinatzaile izenda daitezke. Hala gertatuz gero, honako eginkizun hauek ere izango dituzte:

5.1.– Koordinatzaileak Partzuergoaren ordezkari ofizial dira haurreskolan. Halaber, haurreskolaren ordezkari ofizial dira Partzuergoaren, udalen, familien, eta, oro har, hirugarrenen aurrean.

5.2.– Koordinatzaileari dagokio hezkuntza alorreko pertsonalaren nahiz zentroaren ordutegia eta egutegia antolatzea, Partzuergoak ematen duen zerbitzuaren eta gurasoen eskariaren arabera. Horretarako, hezkuntza alorreko gainerako langileekin elkarlanean arituko da. Partzuergoaren egitekoa da ordutegi eta egutegi horiek onartzea.

5.3.– Koordinatzaileek egin behar dute haurreskolen antolaketa, bertako jardueren programazioa eta haurreskolen eguneroko kudeaketa. Egiteko horietan ere, hezkuntza alorreko gainerako langileekin elkarlanean arituko dira.

5.4.– Koordinatzaileek hezitzaileekin egingo dute lan, haurren garapen osoaren prozesuari dagozkion egitekoetan (aurreko ataletan aipatu dira).

**11. artikulua.**– Kudeaketa alorreko pertsonalaren eginkizunak.

Hona hemen kudeaketa alorreko pertsonalari dagozkion eginkizunak:

Partzuergoko kudeaketa alorreko langileen A taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: administrazio esparruko programazioari, kudeaketari, exekuzioari, ikuskaritzari edo kontrolari lotutako goi mailako azterketa eta proposamen lanak egitea eta/edo talde horretan sartzeko eskaturiko titulazioak gaitzen dituen lanbideari dagozkion lanak. Halaber, prestakuntza akademiko jakin bati dagozkion ezagutza berariazkoak eta zehatzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

Kudeaketa alorreko langileen B taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: goi mailako eginkizunetan lankidetzan aritzea, araudiak aplikatzea, espediente normatizatuak ebazteko proposamenak egitea, eta goi mai-

3.– Las educadoras y educadores atienden las situaciones del proceso de desarrollo integral del niño o niña:

- Las afectivas y las relativas a las relaciones sociales y del entorno.
- Las higiénicas, alimenticias y de descanso.
- Las relativas al desarrollo cognitivo, expresivo y momento evolutivo en el que se encuentra.

4.– Los educadores y educadoras atienden e informan a las familias del proceso educativo de sus hijos e hijas.

5.– Los educadores y educadoras podrán ser nombrados coordinadores y coordinadoras de centro teniendo además, en ese caso, las siguientes funciones:

5.1.– El coordinador o coordinadora representa oficialmente al Consorcio en la haurreskola y a ésta ante el Consorcio, ayuntamiento, familias y en general ante terceros.

5.2.– La coordinadora o coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de los educadores y educadoras así como del centro en función de las necesidades de la prestación del servicio ofrecido por el Consorcio y la demanda de padres y madres. Estos horarios y calendarios deberán ser aprobados por el Consorcio.

5.3.– El coordinador o coordinadora materializa la organización de la haurreskola, la programación de sus actividades y la gestión ordinaria de la haurreskola, también en colaboración con el resto del personal educativo.

5.4.– La coordinadora o coordinador colabora con los educadores y educadoras en las funciones relativas a la atención de las situaciones de proceso de desarrollo integral de los niños y niñas que se detallan en los apartados anteriores.

**Artículo 11.**– Funciones del personal de gestión.

Las funciones del personal de gestión son las siguientes:

Al Grupo A del personal de gestión del Consorcio le corresponde el desempeño de tareas de estudio y propuesta de nivel superior, comunes a la actividad administrativa en áreas de programación, gestión, ejecución, inspección o control y/o la realización de tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al Grupo, así como el desempeño de funciones que requieran de conocimientos propios y específicos de una concreta formación académica.

Al Grupo B del personal de gestión le corresponde el desempeño de funciones de colaboración con las de nivel superior, las de aplicación de normativa, propuestas de resolución de expedientes normatizados y estu-

lari ez dagozkion ikerketak eta azterketak egitea, bai eta B taldean sartzeko eskaturiko titulazioari dagokion lanbideko lanak ere. Halaber, prestakuntza akademiko jakin bati dagozkion ezagutza berariazkoak eta zehatzak eskatzen dituzten eginkizunak betetzea.

Kudeaketa alorreko pertsonaleko C taldeari honako eginkizun hauek dagozkie: lankidetzak lanak, goi mailatik eratorriak edo horiek prestatzekoak; agiriak egiaztatzea eta, horien konplexutasuna dela-eta, goi mailakoak ez direnak prestatzea; mekanografia, esku edo kalkululu lanak egitea; eta jendeari argibideak eta arreta ematea.

Kudeaketa alorreko pertsonaleko D taldeari honako eginkizun hauek dagozkie: administrazio jarduerak alorreko laguntza lanak; mekanografia lanak eta posta bideratzea; kalkulu errazeko lanak; agiriak transkribatzea, artxibatzea, sailkatzea eta erregistratzea; fitxategiak; jendea hartzea, eta antzekoak.

Talde horietan sartzeko, ezinbestekoa izango da talde bakoitzarentzat Euskal Funtzio Publikoari buruzko 6/1989 Legearen 43. artikuluan ezarritako titulazioa izatea.

## II. KAPITULUA HORNIDURA

### 12. artikulua.— Kontratazioak.

1.— Langileekiko harremanak direla-eta, Haurreskolak Partzuergoak indarrean dagoen legediak araututako kontratu motak erabili ahal izango ditu. Aukeraturako kontratu mota edozein dela ere, langileekin eraturako kontratu harremana kontratu izan den Lurralde Historikoetako zentroetan zerbitzuak emateko izango da. Aurreko xedapenean ezarritakoa ez zaio aplikatzen azaroaren 16ko 215/2004 Dekretuko bigarren, hirugarren eta laugarren xedapen gehigarrietan ezarritakoaren arabera kontraturiko pertsonalari.

2.— Kontratuan lanaldi osoko kontratua duen langile bati egunean, astean, hilean edo urte osoan dagozkion baino lan ordu gutxiago adosten badira, kontratu hori lanaldi partzialekotzat joko da. Horrelako kontratuak ezingo du lanaldi osoko kontratuaren % 50etik beherakoa izan.

3.— Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatu behar badira, ordezkapena egitean, honako hauek adierazi behar dira: ordezkaturiko langilearen izena, eta ordezkapenaren iraupena (hori aurretik jakiterik baldin badago) eta arrazoia.

4.— Lan kontratuak diren motatakoak direla ere, idatziz eta lau aletan egin behar dira: kopia bana sinatzen duen alde bakoitzarentzat, hirugarren kopia erakunde publiko eskumendunarentzat, eta laugarrena, berriz, ordezkari sindikalentzat.

dios e informes que no correspondan a tareas de nivel superior y/o la realización de tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al Grupo, así como el desempeño de funciones que requieran de conocimientos propios y específicos de una concreta formación académica.

Al Grupo C del personal de gestión le corresponde el desempeño de tareas de colaboración preparatorias o derivadas de las de nivel superior, la comprobación de documentación y la preparación de aquella que, por su complejidad, no sea propia de Grupos superiores; tareas mecanográficas, manuales o de cálculo numérico, y de información y despacho al público.

Al Grupo D del personal de gestión le corresponde el desempeño de tareas de carácter auxiliar en las áreas de actividad administrativa; mecanografía y despacho de correspondencia; cálculo sencillo; transcripción de documentos, archivo, clasificación y registro; ficheros y atención al público, o similares.

Para el acceso a estos Grupos se exigirá la posesión de la titulación que para los mismos grupos se establece en el artículo 43 de la Ley 6/1989 de Función Pública Vasca.

## CAPÍTULO II PROVISIÓN

### Artículo 12.— Contrataciones.

1.— El Consorcio Haurreskolak en la relación con sus trabajadores podrá utilizar las modalidades contractuales que permita la legislación aplicable. Independientemente de la modalidad contractual elegida, la relación contractual que el trabajador establece con el Consorcio lo es para prestar sus servicios en cualquiera de los centros del Territorio Histórico para el que ha sido contratado. Se exceptúa de lo previsto en la disposición anterior el personal contratado en virtud de lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda, Tercera y Cuarta del Decreto 215/2004, de 16 de noviembre.

2.— El contrato de trabajo se entenderá firmado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un mínimo de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador equivalente a tiempo completo. Este contrato no podrá ser nunca menor al 50% del contrato a jornada completa.

3.— Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido, la duración de la sustitución en los casos en que la misma sea previsible y la naturaleza de la misma.

4.— Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo público competente y la cuarta a disposición de los/as representantes sindicales.

5.– Langileak kontratatzean, Partzuergoak hori Al-di Baterako Laneko Enpresen bitartez ez egiteko konpromisoa hartzen du, baita praktiketako kontratuak ez egitekoa ere. Halaber, Hitzarmen honetako 10. artikuluan adierazitako eginkizunei dagokienez, horiek beteitzeko azpikontratazio formulak ez erabiltzeko konpromisoa hartzen du.

### 13. artikulua.– Atxikipenak.

Langilea Haurreskola zehatz bati atxikita egon arren, sor daitezkeen egoerak edo arrazoiak bultzatuta, beste batera atxiki ahal izango da edo atxikipen modua aldatu ahal izango da.

Honako arrazoi hauek izanez gero, langilearen atxikipena aldatzeko aukera izango du zuzendaritzak: antolaketa arrazoiak, beharretara egokitu beharra, eta zerbitzuaren kalitatearekin lotutako arrazoiak. Aldaketa horiek egiteko, hilabete lehenago abisatu beharko da, baldin eta larrialdiek edo zerbitzua eman beharrak hala eskatuta aldaketa epe laburragoan egin beharra suertatzen ez bada, behintzat.

Irizpide hauek erabiliko dira beste leku batera atxikita dauden pertsonak aukeratzeko:

- Antzinasuna errespetatzea (haurreskolan, lan poltsan...).
- Borondatezko eskaerak onartzen saiatzea.

Hezitzaileek Partzuergoak hartutako berraxikitze-ko erabakiarekiko desadostasuna adierazten badute, auzia Batzorde Parekidean eztabaidatuko da.

Halaber, azaroaren 16ko 215/2004 Dekretuko bigarren, hirugarren eta laugarren xedapen gehigarrietan ezarritakoaren arabera kontratatu ez den pertsonalak borondatez zentroz aldatzeko aukera izango du, Partzuergoak horretarako ezartzen dituen prodezuren bitartez.

### 14. artikulua.– Probaldia.

Oro har, 6 hilabeteko probaldia ezartzen da kontraturiko langile guztientzat.

### 15. artikulua.– Lana borondatez uztea.

Lana borondatez utzi nahi duten langileek idatziz jakinarazi beharko diote Partzuergoari lana uzteko asmoa, 15 eguneko aurrerapenez. Ez bada aurrez jakinarazteko obligazioa betetzen, soldatatik deskontatuko da aurrez jakinarazi gabeko egunei dagokien zenbatekoa.

16. artikulua.– Pertsonal finkoa hautatzeko prozesuak.

Pertsonal finkoa hautatzeko prozesuak legedian eta Haurreskolak Partzuergoaren estatutuetan ezarritako prozeduren arabera egingo dira.

Hautaketa prozesu horietan eskainitako lanpostuak lanaldi osokoak izango dira.

### 17. artikulua.– Errelebo kontratua.

5.– El Consorcio se compromete a que no se contraten los servicios de los trabajadores/as a través de Empresas de Trabajo Temporal ni a realizar contratos de prácticas. Asimismo, se compromete a que no se acuda a fórmulas de subcontratación para la realización de las funciones requeridas en el artículo 10 de este convenio.

### Artículo 13.– Adscripciones.

Las adscripciones a cada centro concreto se realizan sin perjuicio de que distintas razones o necesidades requieran una adscripción diferente o cambios en las adscripciones realizadas.

Razones organizativas, de adecuación a las distintas necesidades o de calidad del servicio, facultan a la dirección a cambiar la adscripción. Se establece un plazo de preaviso de un mes, salvo que por razones urgentes o necesidades perentorias del servicio se deba llevar a cabo en menos tiempo.

Para seleccionar a la persona que va a ser reasignada se establecen los siguientes criterios:

- Respetar antigüedad (centro o bolsa...).
- Intentar aceptar peticiones voluntarias.

En el caso de que exista desacuerdo expreso por parte de los educadores y educadoras con la decisión de readscripción adoptada por el Consorcio, el tema se discutirá en la Comisión Paritaria.

Asimismo, los educadores y educadoras que no hayan sido contratados en virtud de lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda, Tercera y Cuarta del Decreto 215/2004 de 16 de noviembre podrán cambiar voluntariamente de adscripción al centro a través de los procedimientos que al efecto se establezcan en el Consorcio.

### Artículo 14.– Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba general para todos los trabajadores contratados de 6 meses.

### Artículo 15.– Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente deberá hacerlo por escrito y con un preaviso de 15 días al Consorcio. En caso de falta de preaviso se descontarán tantos días de salario como días de incumplimiento de preaviso.

Artículo 16.– Procedimientos selectivos de personal estable.

Los procedimientos selectivos del personal estable se realizarán conforme a los procedimientos previstos en la ley y los estatutos del Consorcio Haurreskolak.

Las plazas que se oferten en estos procedimientos selectivos serán de jornada completa.

### Artículo 17.– Contrato de relevo.



1.– Langileen batez besteko adina gaztetzeko, 60 urte eta 65 urte artean dituzten langileek erretiro partziala hartzeko aukera izango dute, 65 urte bete arte. Erretiro partziala hartzeko, Gizarte Segurantzak erretiroa hartzeko eskatzen dituen baldintzak bete beharko dira.

2.– Erretiro partziala hartzeko eskaera egoera horretan hasia aurreikusten den data baino hiru hilabete lehenago egin behar da.

3.– Lanaldiaren murrizketa % 85ekoa izango da. Erretiro partzialak hartzearekin batera, hura hartu duen langilearen ordezkapeneko kontratu bat egingo da. Kontratu hori lanaldiaren % 100ekoa izango da.

4.– Txandaturako langileak hala nahi badu, erretiroa behin betiko hartu arte geratzen zaizkion lanegunak pila ditzake, eta horiek hasieratik egin. Langileen eta Partzuergoaren artean epe horri buruz desadostasunik badago, auzia Batzorde Parekidearen aurrean aurkeztuko da.

5.– Errelebo kontratuak txandatuak izan diren langileen lanpostu berak edo antzeko lanpostuak betetzeko egin daitezke, eta txandatuak izan diren langileak erretiro osoa hartzen dutenean amaituko dira. Nolanahi ere, txandatuak izan diren langileek 65 urte bete-tzean hartuko dute erretiro osoa.

6.– Indarreko lan poltsen sistematik aukeratuko dira errelebo kontratuetan kontratatuko diren langileak.

#### 18. artikulua.– Ordezkapenak.

Haurreskolak Partzuergoaren Zuzendaritza Batzordeari dagokio ordezkapenak erabakitzea. Erabaki horiek hartzeko, Zuzendaritza Batzordeak langileen ordezkariekin negoziatuko du aplikatu beharreko araudia.

Zerrendak urtero eguneratuko dira, zerbitzu berriak emateko aukera aztertzeko eta aurrez egindako hautapenak aldatzeko aukera izateko.

### HIRUGARREN TITULUA

#### LAN DENBORA

#### 19. artikulua.– Urteko lanaldia.

Hitzarmen honen esparruak hartutako pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1592 ordukoa izango da.

1.– Kudeaketa alorreko pertsonalaren lan denbora.

Lanaldi zatituko eta normalizatuko erregimenean aplikatuko dira, eta hori goizeko eta arratsaldeko jardunaz osatzen da. Astelehenetik ostegunerako benetako lanaldi zatituak lan egutegian urtero zehazten den iraupena izango du.

Ostiraletako lanaldi etengabea 7 ordukoa izango da.

1.– Con el objetivo de hacer posible el rejuvenecimiento de las plantillas, los trabajadores y trabajadoras, con un mínimo de 60 años de edad, y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

2.– La solicitud de jubilación parcial deberá realizarse con un mínimo de 3 meses de antelación a la fecha en la que se prevé el paso a dicha situación.

3.– La reducción de jornada será del 85%. Simultáneamente se formalizará un contrato de sustitución del 100% del tiempo de la persona relevada.

4.– En el caso de que el trabajador/a relevado/a quisiera se podrá acumular los días que le corresponden trabajar hasta su jubilación definitiva y trabajarlos desde el principio.

En caso de discrepancia entre el trabajador/a y el Consorcio sobre la fijación de dicho periodo, el caso se someterá a examen en la Comisión Paritaria.

5.– El contrato de relevo correspondiente podrá ser por el mismo puesto de trabajo del trabajador/a relevado, o por uno similar, y finalizará al acceder el trabajador/a relevado a la situación de jubilación total. En todo caso el trabajador/a relevado se jubilará de forma total al cumplir 65 años.

6.– Los trabajadores/as que suscriban el contrato de relevo serán seleccionados a través del sistema de bolsas que esté vigente.

#### Artículo 18.– Sustituciones.

La determinación de las sustituciones es atribución del Comité Directivo del Consorcio Haurreskolak. Para ello el Comité Directivo negociará con los representantes del personal la normativa a aplicar al efecto.

Las listas se actualizarán cada año para valorar nuevos servicios y poder cambiar opciones anteriores.

### TÍTULO TERCERO

#### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 19.– Jornada anual.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.592 horas.

1.– Tiempo de trabajo del personal de gestión.

Se aplicarán en régimen de jornada partida y normalizada que se compone de jornada de mañana y tarde. La jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá la duración que se determine anualmente en el calendario laboral.

La jornada continuada de los viernes (excluidos los comprendidos en el periodo de jornada de verano) será de 7 horas.

Udako lanaldi etengabea sei ordu eta erdikoa izango da. 17 asteko iraupena izango du, ekainaren lehen edo bigarren astelehenetik hasita.

## 2.– Hezkuntza alorreko pertsonalaren lan denbora.

Haurreskola bakoitzeko hezkuntza alorreko pertsonalak diseinatuko du lan denboraren banaketa, haurreskolentzat ezarritako baldintzen arabera, eta lanaldi homogeneoak edo aldakorak zehaztu ahal izango dituzte.

Koordinatzaileak zehaztu behar du, hezkuntza alorreko gainerako langileekin batera, hezitzaileen eta haurreskolaren ordutegia eta egutegia; betiere, Partzuergoak ematen duen zerbitzua behar bezala betetzeko dauden premiei eta gurasoek egindako eskaerei erreparratuz. Partzuergoak onartu beharko ditu ordutegi eta egutegi horiek.

Finkatutako lan denbora hori aldatu ahal izango da, haur kopurua edo horien ezaugarriak aldatzen badira. Horrelako kasuetan, lan denbora aldaketak eraginiko hezitzaileei kontsultatuko zaie, eta, Partzuergoaren Zuzendaritzarekin ados ez badaude, auzia Batzorde Parekidean eztabaidatuko da.

Partzuergoak ezarritako zentroen irekieraren eskaintzaren mugen barnean, ez da hezitzaileen lan baldintzen funtsezko aldaketa bezala hartuko hezitzaileen ordutegiaren aldaketa edota txanda aldaketa salbu kurtsoan zehar jardunaldi murrizketa bat suposatzen badu.

**20. artikulua.**– Hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia-

Lanaldi osoko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalaren eguneko lanaldia 7 ordukoa izango da. Horietatik 6 ordu eta 15 minutu hurrei zuzeneko arreta emateko izango dira, eta gainerako 45 minutuak, berriz, prestaketetarako. Lanaldi oso eta jarraituko kontratua duten langileek egunean 30 minutu izango dituzte bazkaltzeko, presentziatzeko lan orduen barruan, eta denbora hori zeharkako arretatzat joko da. Hiru pertsona edo gehiago kontratatuta dauden zentroetan, hezkuntza alorreko pertsonalaren % 33 gutxienez hurrei zuzeneko arreta ematen ari dela bermatu beharko da. Zeharkako arretako denbora hori haurren siestarako eta atsedenerako denboran hartu beharko da.

Gainera, beste 101 ordu eskeini beharko dizkiote prestakuntzari, profesionaltasuna mantentzeko eta hezkuntza funtzioari atxekitutako betebeharrak guztien arretari, gutxienez 60 ordu kreditatu beharko dituztelarik ziurtagiri ofizialen bidez eta gainerakoak erregistro pertsonal baten bidez non zehatz-mehatz azalduko eta baloratuko den gainontzeko denboraren erabilera (hitzaldietara joatea, prestakuntzarako aktibitateera joateko erabilitako bidai denbora, irakurketak, ohiko ordutegitik kanpo izandako bilerak, hezkuntza proiektuaren

La jornada continuada de verano, que tendrá una duración de 17 semanas comenzando el primer o segundo lunes de junio será de seis horas y media de trabajo efectivo diario.

## 2.– Tiempo de trabajo del personal educativo.

El personal educativo de cada haurreskola diseñará la distribución del tiempo de trabajo según las condiciones establecidas para las haurreskolas, pudiendo determinar jornadas homogéneas o desiguales.

La coordinadora o coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de los educadores y educadoras así como del centro en función de las necesidades de la prestación del servicio ofrecido por el Consorcio y la demanda de padres y madres. Estos horarios y calendarios deberán ser aprobados por el Consorcio.

El tiempo de trabajo así fijado, podrá ser alterado por cambios en el número o características de los niños a atender. En estos casos los educadores y educadoras implicados en la alteración del tiempo de trabajo serán consultados y en caso de discrepancia con la Dirección del Consorcio se debatirá en la Comisión Paritaria.

Dentro de los límites de la oferta de apertura del centro establecida por el Consorcio, no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo el cambio de horario o de turno de los educadores y educadoras salvo que suponga reducción de jornada salvo que suponga una reducción de jornada a lo largo del curso.

**Artículo 20.**– Jornada diaria del personal educativo.

La jornada diaria del personal educativo con contrato de jornada completa será de 7 horas de las cuales serán de atención directa a los niños y niñas 6 horas y 15 minutos diarios y 45 minutos para preparación. El personal educativo con contrato de jornada completa y continua tendrá 30' diarios para la comida dentro de las horas presenciales con consideración de atención indirecta. En los centros con tres o más personas contratadas se garantizará que al menos el 33% del personal educativo esté en ese momento de atención directa a los niños y niñas. Este tiempo de atención indirecta se tendrá que realizar siempre durante el tiempo de siesta y descanso de los niños y niñas.

Además, deberán dedicar otras 101 horas a la formación y mantenimiento de la profesionalidad y a la atención a todos aquellos deberes inherentes a la función educativa debiendo acreditar al menos 60 horas mediante certificaciones oficiales, y las restantes a través de un registro personal en el que se explicitará y valorará la utilización del tiempo restante (asistencia a charlas, tiempo invertido en viajes a actividades de formación, lecturas, reuniones fuera del horario habitual, aspectos del proyecto educativo, etc.) La formación obli-

aspektuak, etb). Hitzarmen honetako 58. artikuluan aipatzen den derrigorrezko prestakuntzak ziurtagiri ofiziala izango du eta kreditatu beharreko 60 orduen barnean zenbatuko da.

Haurreskoletako koordinatzaileek honako dedikazio hau izango dute koordinazio lanetarako (haurreskola bakoitzeko unitate kopuruen arabera):

Unitate kopurua	Eguneko dedikazioa
6 baino gehiago	90'
2 eta 6 artean	60'
1 edo 2	45'

Lanaldi partzialeko kontratua duen hezkuntza alorreko pertsonalak kontratuaren arabera lanaldi proportzionala beteko du.

### 21. artikulua.— Egutegia.

Hezitzaile bakoitzari 213 lan egun dagozkio irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 213 egun haueetatik 208 umeei arreta emateko izango dira, izan ere iraileko lehenengo 3 lan egunetan eta uztailleko azken 2 lan egunetan Haurreskolak itxita egongo dira umeentzat, heziketa taldeak Haurreskola eta familiekiko harremanak prestatzeko.

Familiei eskeiniko zaien urteko egutegia izango da 212 egunetan irekia egotea Haurreskola umeen arretarako ikasturtean.

### 22. artikulua.— Oporrak.

1.— Kudeaketa alorreko pertsonalari dagokionez, horien opor sistema hitzarmen honen II. eranskinean ezarritakoa izango da, eta, hala behar izanez gero, ordezkatuak izango dira.

2.— Hona hemen hezkuntza alorreko langileen oporraldi ordainduak: zerbitzu aktibo osoko urte bakoitzeko, hilabete jarraituko oporrak abuztuan.

Bestalde, oporretako 4 egun aukeratzeko eskubidea izango da, haurreskolara haur gutxien joaten den egunetan hartzekoak: zubietan, gabonetan, erregeetako asteen, aste santuan, pazko asteen, eta uztailan. Hezkuntza alorreko langileak txandatu egingo dira, egun horietan haurreskolara joango diren haurrei arreta emateko, eta, hala behar izanez gero, ordezkatuak izango dira.

Urtetik beherako kontratua duten eta urtetik behera diharduten langileek aukerako lau egunen zati proportzionala hartzeko eskubidea izango dute.

### 23. artikulua.— Egutegiak zehaztea.

Hitzarmen honetako 21. artikuluan ezartzen diren baldintzak kontutan harturik, Haurreskola bakoitzeko Jarraipen Batzordeak kurtso hasieran egutegiaren pro-

gatoria a la que se refiere el artículo 58 de este convenio tendrá certificación oficial y se contabilizará en las 60 horas a acreditar.

Las coordinadoras/es de haurreskolas tendrán la siguiente dedicación a la función de coordinación según el n.º de unidades de cada haurreskola:

n.º de unidades	Dedicación diaria
+ de 6	90'
Entre 2 y 6	60'
1 ó 2	45'

El personal educativo con contrato de jornada parcial tendrá la jornada proporcional a su contrato.

### Artículo 21.— Calendario.

Se establecen 213 días de trabajo para cada educador y educadora cada curso entre el 1 de setiembre y el 31 de julio ambos incluidos. De estos 213 días de trabajo 208 serán de atención a los niños y niñas, ya que los tres primeros días laborables del mes de setiembre y los dos últimos días laborables del mes de julio las haurreskolas permanecerán cerradas a los niños y niñas para la preparación de la haurreskola y relación con las familias de los niños y niñas por parte del personal educativo.

El calendario anual a ofertar a las familias para la atención a niños y niñas será de 212 días de apertura por curso escolar.

### Artículo 22.— Vacaciones.

1.— Para el personal de gestión se establece un sistema de vacaciones que se refleja en el anexo II de este convenio, pudiendo ser sustituidos en caso de necesidad.

2.— El personal educativo tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en agosto.

Además tendrá derecho a disfrutar de 4 días de libre disposición durante los días de menor afluencia de niños y niñas a la haurreskola: puentes, Navidad, Semana de Reyes, Semana Santa, Semana de Pascua, y mes de julio. El personal educativo se turnará para poder atender a los niños y niñas que estén en esas fechas en la haurreskola, según el calendario aprobado para cada haurreskola pudiendo ser sustituidos en caso de necesidad.

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los cuatro días de libre disposición.

### Artículo 23.— Determinación de calendarios.

Teniendo en cuenta las condiciones marcadas en el artículo 21 de este convenio, al comienzo del curso la Comisión de Seguimiento de cada haurreskola elabora-

posamena egingo du beti ere Haurreskolak Partzuergotik bidalitako jarraibideei jarraituz. Egutegi hauek Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak onartu beharko ditu.

Kudeaketa alorreko langileen urteko egutegia egiteko oinarriak II eranskinean adierazten dira.

**24. artikulua.**– Salbuesenezko egoerak.

Ezingo da legez araututako gehieneko lanaldia gaintitu, kasu honetan izan ezik: ezinbesteko kausak direla eta, lanaldi arrunta ez gaintitzeagatik haur bat edo gehiago arreta eman gabe utzi behar bada. Hala gertatuko balitz, gehieneko lanaldia ezingo da haurreskolak irekita egiten dituen orduak baino luzeagoa izan, eta ezingo da inola ere 11 ordukoa baino luzeagoa izan. Kasu horietan, lan ordutegiz kanpo egindako ordu bakoitzeko ordu bat eta erdi zenbatuko da. Ordu horiek Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak hala eskatuta edo norberak erabakita, arrazoizko eta premiazko kasuetan egin behar dira, beti. Azken horiei dagokienez, Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio lehenbailehen.

#### LAUGARREN TITULUA

##### ORDAINSARIAK

**25. artikulua.**– Hezkuntza alorreko pertsonalaren ordainsariak.

Hezkuntza alorreko pertsonalaren 2005. urterako ordainsariak 1. eranskinean ezarritakoak dira.

**26. artikulua.**– Kudeaketa alorreko pertsonalaren ordainsariak.

Partzuergoko kudeaketa alorreko pertsonalaren ordainsariei dagokienez, EAeko lan legepekoentzako Hitzarmenean 2004. urterako ezarritakoak hartuko dira oinarritzat, eta horiei % 3ko igoera aplikatuko zaie 2005. urterako. Horiek 1. eranskinean daude.

**27. artikulua.**– Eguneratzeak.

Batzorde Parekideak zehaztuko du urtero Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean urte bakoitzeko ordainsaien igoeraren ehunekoak.

**28. artikulua.**– Antzinasuna.

1.– Haurreskola Partzuergoko edo beste edozein administratuzko hezkuntza alorrean lan egiten duten langileei kontratuzko hirugarren urtetik aurrera hasiko zaizkie ordaintzen antzinasunagatik ordainsariak. Hezkuntza alorreko pertsonalari urteko 481,67 euro –14 ordainsaritan banatuta– ordainduko zaizkio hiru urteko bakoitzeko. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa mugaeguneratu eta hurrengo hiletik aurrera hasiko da ordaintzen.

2.– Partzuergoaren kudeaketa alorreko pertsonalaren Partzuergoan edo beste edozein administratuzkotan antzinasunagatik ordainsariak 1. eranskinean zehazten dira.

rá la propuesta de calendario de su haurreskola siguiendo las orientaciones que para su elaboración se enviarán desde el Consorcio Haurreskolak. Estos calendarios deberán ser aprobados por la Dirección del Consorcio Haurreskolak.

Las bases para la realización del calendario anual del personal de gestión se reflejan en el anexo II.

**Artículo 24.**– Situaciones excepcionales.

No se podrá sobrepasar la jornada máxima legal, salvo que por causas imprevisibles, la aplicación de la jornada ordinaria obligara a dejar sin atención a una o más niños o niñas. En tal caso, la jornada máxima no podrá sobrepasar el tiempo de apertura de la haurreskola y en ningún caso las 11 horas. En estos casos las horas trabajadas fuera de su horario de trabajo se computarán por 1 hora y 30 minutos cada una y se realizará siempre a demanda de la Dirección del Consorcio Haurreskolak o decisión propia en casos urgentes justificados que deberán ser comunicados con la máxima celeridad al Consorcio.

#### TÍTULO CUARTO

##### RETRIBUCIONES

**Artículo 25.**– Retribuciones del personal educativo.

Las retribuciones del personal educativo para el año 2005 son las establecidas en el anexo n.º 1.

**Artículo 26.**– Retribuciones del personal de gestión.

Las retribuciones del personal de gestión del Consorcio serán las establecidas en el convenio de laborales de la CAPV para el año 2004 + 3% de aumento para el año 2005. Se adjuntan las mismas en el anexo n.º 1.

**Artículo 27.**– Actualizaciones.

La Comisión Paritaria concretará anualmente el porcentaje de aumento de las retribuciones para cada año de los años de vigencia de este convenio.

**Artículo 28.**– Antigüedad.

1.– El desempeño del puesto de trabajo del personal educativo en el Consorcio Haurreskolak o en cualquier otra administración pública tendrá repercusión retributiva a partir del tercer año de contrato. Por cada trienio del personal educativo se abonará la cantidad de 481,67 euros anuales en 14 pagas. Los trienios se abonarán a partir del mes siguiente al de la fecha de perfeccionamiento del mismo.

2.– El personal de gestión del Consorcio tendrá las retribuciones por antigüedad en el Consorcio o en cualquier otra administración pública que se adjuntan en el anexo n.º 1.

3.– Ordezko langileei antzinatasunagatiko ordain-sari horiek jasotzeko eskubidea aitortuko zaie Partzuer-goan lan eginiko 1.080 eguneko epe bakoitzeko.

**29. artikulua.**– Ordainketa modua.

Aurreko atalari dagozkion ordainsariak urteko 14 paga berdinetan banatuta ordainduko dira. Horietatik 12 hilerokoak izango dira eta 2 apartekoak, ekainean eta abenduan ordainduko direnak. Haurreskolak Partzuergotik irten edo bertan sartzen diren langileen aparteko ordainsariak urte horretan egindako zerbitzu denboraren proportzioan ordainduko dira.

## BOSGARREN TITULUA

### LIZENTZIAK, BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

#### I. KAPITULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

**30. artikulua.**– Gaixotasunagatiko edo istripuagatiko lizentzia.

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dute-nean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko ezgaituta daudenean –betiere, hori horrela dela egiaztatzeko, mediku zerbitzuek egindako baja aurkezten badute–, harik eta medikuak alta eman arte. Hala ere, ezin izango da kontratuaren gehieneko iraupena inolaz ere gainditu.

2.– Partzuergoak langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea lehenbailehen erabat sendatu dadin lortzeko. Langileak horrelako azterketak egiteari uko egiten badio, jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren. Kontrola egiteko modua Batzorde Parekidearekin kontsultatuko da. Partzuergoak konpromisoa hartzen du kudeaketa ekonomikoa eta alta eta gaixotasun arruntengatiko aldibaterako ezgaitasuneko bajen kontrola Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren eremuaren barnean mantenduko dela.

3.– Gaixotasuna edo istripua dela-eta lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dauden langileek ordain-sarien % 100 jasoko dute, gehienez 18 hilabetez.

Hemezortzi hilabeteko gehienezko epea amaitu eta, bien bitartean, langileak baliaezintasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, baliaezintasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, bai guztizko baliaezintasun iraunkorra, bai erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun handia ere, aipaturiko eskubidea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren (GSINen) ebazpenean adierazitako diru ondorioen egunaren bezpera arte luzatuko da.

3.– Los trabajadores/as sustitutos/as tendrán derecho a dicho reconocimiento de antigüedad por cada 1.080 días trabajados en el Consorcio.

**Artículo 29.**– Forma de pago.

Las retribuciones a que se refiere el presente apartado se harán efectivas divididas en 14 pagas anuales iguales, 12 mensuales y 2 pagas extraordinarias que se hará efectivas en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en Haurreskolak se le abonará las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

## TÍTULO QUINTO

### LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

#### CAPÍTULO I LICENCIAS Y PERMISOS

**Artículo 30.**– Licencia por enfermedad o accidente.

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

2.– El Consorcio podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del/a trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del/a trabajador/a a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito. Se consultará con la Comisión Paritaria la forma de llevar a cabo dicho control. El Consorcio se compromete a que la gestión económica y el control de las altas y bajas por razón de incapacidad temporal por causa de enfermedad común se mantenga en el ámbito del INSS.

3.– En caso de Incapacidad Transitoria de enfermedad o accidente, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo de 18 meses.

Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el/la trabajador/a hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epe luzaezinean aurkeztu behar da, epea altaren egunetik edo baliaezintasun maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunetik edo heriotzako egunetik hasita.

Baliaezintasuna 18 hilabeteko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera bakarrik aitortu ahal izango zaio.

4.– Gaixotasuneko edo istripuko lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako lanak egiten baditu, aurreko idatz zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du, eta, arrazoi horregatik diru kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Partzuergoari hilabeteko epean, diziplinako espedientea irekitzeko aukerari kalterik egin gabe.

5.– Gaixoaldia edo istripu aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen duen langileak diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren idatz zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

**31. artikulua.**– Haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentzia.

1.– Hitzarmen honen eraginpeko emakume langileek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentziak hemezortzi asteko iraupena izango du, eta, erditze multiplea izanez gero, bi aste luzatu daitezke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea izan eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, aitak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko atsedendaldiko astei kalterik egin gabe, biek lan egiten badute, amatasuneko atsedendaldia hastean, amak erabaki ahal izango du aitak erditze ondoko atsedendaldi horren etenik gabeko tarte zehatz bat hartzerik izango duen –biek batera edo elkarren segidan har dezakete hori–, ama lanean hasteak haren osasunerako arriskua dakarrenean izan ezik. Atsedendaldiak aldi berean hartzen badira, atsedeen egunen batuketara egitean, ez da aurreko idatz zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gairatuko. Orobat, erditze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gairatuko.

Lizentziako denboraldi osoa bukatu ondoren, koadro klinikoa ikusita emakume langileak lana behar bezala burutzeko eragozpenak baditu, ezintasun iragankorra-

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal realiza-se trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a el Consorcio en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

5.– Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

**Artículo 31.**– Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.– Las trabajadoras a las que es de aplicación este convenio tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de

gatiko baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren.

2.– Aurreko idatz zatian araututakoaren arabera aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.– Oporraldia eta haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentzia aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.– Era berean, emakume langileak lanean ordubeteke etenaldia egiteko eskubidea izango du bularra edo biberioa emateko, hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko, eta denbora hori bi zatitan bana dezake. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordeztu ohiko lanaldia ordubetez murriztu dezake, helburu bererako bada. Biberioa ematen denean, lan jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitak eskatzen badu eta, ama langilea dela egiaztatu ondoren, amak lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu ziurtatzen badu.

Emakume langileak aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eustea, edo denbora hori haurdunaldiko, erditzeko eta bularra emateko lizentziari gehitzea izango du aukeran. Gehituz gero, sei ordu izango dira lanegun bakoitzeko.

5.– Partzuergoak laguntza osagarriak ordainduko ditu emakume langileak ordainsarien % 100 jaso dezan amatasuneko bajaran eta haurdunaldiko arriskuagatik lizentziarekin dagoen bitartean.

6.– Artikulu honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

### 32. artikulua.– Aitatasuneko lizentzia.

1.– Erditze kasuan, aitak bost laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du –egunak elkarren segidakoak edo etenak izan daitezke–, umea jaio eta 15 egutegi-eguneko epearen barruan.

2.– Erditzea dela eta, amak edo umeak osasun arazoren bat izanez gero (zesarea, etab.), edo erditzea aitaren ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatuz gero, aitak bi lanegun gehiago izango lituzke, kasu bietan.

### 33. artikulua.– Adopzioiko edo harrerako lizentzia.

1.– Sei urte arteko haurren adopzioei eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrak diren ume hartzeei dagokienez, langileak ondoz ondoko hemezortzi asteko lizentzia hartu ahal izango du. Gainera, adopzioa edo ume hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke lizentzia seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik hasita. Aste horiek guztiak langileak nahi dituenean hasiko ditu, ume hartzearen inguruko administrazio erabakia edo erabaki judiziala ezagutzeko, edo adopzioa finkatzen duen ebazpen judizialaren berri izatean.

su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.– Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

3.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento, acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable.

5.– El Consorcio abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad y licencia por riesgo durante el embarazo.

6.– Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

### Artículo 32.– Licencia por paternidad.

1.– Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

2.– Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del/a hijo/a, o si tuviere lugar a más de 150 km del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables.

### Artículo 33.– Licencia por adopción o acogimiento.

1.– En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Baimena, era berean, hemezortzi astekoa izango da sei urtetik gorako adingabeak adoptatzen edo hartzen diren kasuetan, haurrok ezgaituak edo elbarriak badira, edo, inguruabar eta esperientzia pertsonalak direla-eta edota atzerriatik datozelako, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta badituzte arazo horiek.

Amak eta aitak biek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedendialdiak aldi berean hartzen badira, atsedeen egunen batuketa egitean, ezingo da aurreko idatz zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gainditu. Orobat, adopzio multiplea edo haur hartze multiplea izanez gero, ezingo dira horri dagozkion asteak gainditu.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira joan behar badute, artikuluko honen kasu bakoitzean ezartzen duen baimena adopzioa gauzatzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago ere hasi ahal izango da.

2.– Aurreko idatz zatian araututakoaren arabera aita, gutxienez, baimeneko lau astez baliatzen bada, orduan, bi aste gehiago hartzeko eskubidea izango du.

3.– Oporraldia eta haurrak adoptatzeko eta hartzeko lizentzia aldia metatu ahal izango dira, nahiz eta aldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

4.– Artikulu honen aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

**34. artikulua.**– Norbera edo senideak ezkontzeagatik hartutako lizentzia.

1.– Langileak 20 egutegi eguneko lizentzia izango du ezkontzeagatik. Ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ondoren hartu ahal izango da lizentzia, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna epealdiaren barruan gertatu da. Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal zaio aurretik zein atzetik; horrela eginez gero, Partzuergoari adierazi behar zaio, gutxienez 15 egun lehenago.

2.– Era berean, bikoteko bizikidetzaren egonkorrean (ezkontzaz kanpoko elkarketetan) hasten den langileak lizentzia honetaz baliatzeko eskubidea izango du, betiere bikoteko bizikidetzaren frogatzen badu, bizi diren tokiko udalaren bizikidetzako ziurtagiria edo, Elkarketa Zibilen Udal Erregistroa balego, horrek emandako egiaztatzea aurkeztuz.

Ezkontza edo bizikidetzaren egonkorra dela-eta, ezin izango da beste lizentzia bat hartu 6 urte igaro arte eta inolaz ere ez bikoteko kideak berberak badira.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

2.– Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

3.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a la licencia adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.– Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

**Artículo 34.**– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación al Consorcio.

2.– Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento del municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

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



3.– Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarebena, neba-arrebena, suhi-errainena, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena bada, langileak ezkontza egunerako izango du lizentzia, baina, ospakizuna langilearen bizilekutik 150 km baino urrutiago egiten bada, lizentzia egutegiko hiru egunekoa izango da.

**35. artikulua.**– Senideen gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.

1.– Langileak arrazoi honengatik har dezakeen lizentziaren iraupenaldiak honako hauek dira: odol ahaidesuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik, 3 lanegun; eta ezkontzidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 5 lanegun. Bi lanegun izango ditu odol ahaidesuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larriagatik.

2.– Aipaturiko lizentzia aldiei egutegiko 2 egun gehiago gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km baino urrutiago gertatzen badira.

3.– Odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larrien kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azkenburuko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epe hori aplikatuko, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatiko luzapena.

Langileak odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatiko baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen egiaztaturiko gaixotasun larriagatiko baimena hartzen badu, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa hiltzen bada, heriotzako baimeneko egunak heriotza gertatzen den egunetik hasiko dira kontatzen.

4.– Zalantzarako kasuetarako, Batzorde Parekideak ezarriko ditu irizpideak gaixotasun larria zer den zehazteko.

5.– Artikulu honetan araututako lizentziatarako ezarritako lanegunak horiek emateko arrazoi diren kasuak gertatzen diren egunetan hartu beharko dira.

**36. artikulua.**– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres/madres, padres políticos/madres políticas, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/a trabajador/a.

**Artículo 35.**– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– La licencia a que tienen derecho el/la trabajador/a por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, se dispondrá de dos días laborables.

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

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, el personal tendrá derecho a una segunda licencia, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, a excepción del supuesto de que se trate de enfermedades terminales debidamente acreditadas en que no jugará el citado plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

4.– En los supuestos que pudieran plantear dudas la Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave.

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

**Artículo 36.**– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Ezinbestez bete behar diren betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak egiteko, behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

2.– Edonola ere, Hitzarmenari dagokionez, hurrengoak hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebehartzat:

a) Epaitegien, komisarien, gobernu zibilen edo militarren zitazioak, arma ikuskapenak, NANA, pasaportea, egiaztagiriak eta erregistro izapideak, erakunde ofizialetan.

b) Elbarri fisikoak edo psikikoak diren odol ahaidesuneko edo ezkontza ahaidesuneko bigarren mailara arteko senideei izapide zehatzak egiten laguntzea.

c) Gida baimena eskuratzeko edo berritzeko azterketa.

d) Notariotzako errekerimenduak eta izapideak.

e) Erakunde ofizialetan egin beharreko izapideak.

f) Zinegotzi, diputatu, ahaldun edo legebiltzarkide gisako hautetsi lege, gobernu organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

**37. artikulua.**– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Errolda ziurtagiriak egiaztatu beharko du hori.

**38. artikulua.**– Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari gisa jarduteko lizentzia.

Sindikatuaren edo langileriaren ordezkari lanak egiten dituzten langileek horri dagokion lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, indarrean dagoen araudian eta hitzarmen honetan jasotako baldintzen arabera.

**39. artikulua.**– Lanpostuaren eginkizunekin zuzenean zerikusia duten hobekuntza ikastaroak egiteko lizentzia.

Lizentzia hau irakasleei ematea aukerakoa da –urtero lizentzia hauen deialdietan ezartzen dena hartuko da kontuan– eta hori eskuratuz gero, langileak dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

**40. artikulua.**– Adingabeak, ezgaituak edo odol ahaidesuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko edota norberaren gaixotasunagatik hartutako baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat, edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sensorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol ahai-

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

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

a) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista de armas, DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales.

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

c) Examen o renovación del carnet de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) trámites necesarios en organismos oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/ a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

**Artículo 37.**– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

**Artículo 38.**– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

**Artículo 39.**– Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de la licencia al personal docente tendrá carácter potestativo -conforme a lo establecido en las convocatorias anuales de estas licencias- y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

**Artículo 40.**– Permiso para cuidado de menores, personas discapacitadas, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad - aún de grado más

detasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat –edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat– badu, edo, halaber, langilea bera gaixotzen bada, orduan, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du. Murrizketa hori lanegunaren herenekoa izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta ordainsarien atal guztien heineko beherapena ekarriko du horrek.

**41. artikulua.**– Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

Langileak mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat –txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatutakoa– duen odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat zaindu behar badu, langileak ordaindutako berrogeita hamar ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu kreditu hori erabiltzeko, egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

**42. artikulua.**– Ikasketak edota praktikak egiteko baimena.

Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak baimen hori eman dezake, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berariaz uko egin ondoren.

**43. artikulua.**– Azterketak egitera joateko baimena.

Langileek zentro ofizialetako edo homologatuetako azterketetara joateko baimen eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketa bakoitzeko –bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan–, baina egiaztagiria aurkeztu behar dute.

Azterketa lekua azterketa egiten duenaren ohiko egoitzaatik 150 km baino urrunago baldin badago, baimen hori bi egutegi eguneraino luza daiteke. Baimen hau ordaindua da.

**44. artikulua.**– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko, arazoak behar bezala egiaztatzen badituzte eta osasun zentro horietan bestelako kontsulta ordurik ez badute lanorduetatik at joan ahal izateko.

2.– Haurdunaldian dagoen emakumeak erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera joateko behar beste denborarako baimena izango du, eta ordaindu egingo zaio. Asteazken ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan dela.

lejano si mediara convivencia- que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo o enfermedad propia en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 41.**– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas por curso escolar. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

**Artículo 42.**– Permiso para realización de estudios y/o prácticas.

Podrá concederse este permiso por el Comité Directivo del Consorcio previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable.

**Artículo 43.**– Permiso para la concurrencia a exámenes.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante.

Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

**Artículo 44.**– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2.– Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

**45. artikulua.**– Zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako gertakizun kolektiboetara joateko baimena.

1.– Biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, sinposio, topaketa, lehiaketa, solasaldi, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia, teknika, lanbide, elkargo, elkarte eta sindikatu izaerako bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharrianak kontuan izanik eta Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak baimendu ondoren.

2.– Langileak bere kabuz eskatutako baimena denean, bost egunera arte ordainduko da. Muga horretatik gorako soberakina, berriz, ez da ordainduko, eta ez da inolako kalte ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ez dietarik, ez bidaia gasturik, ez egonaldi edo inskripzio gasturik, ez beste ezer, den-denak interesdunaren kontura izango baitira.

**46. artikulua.**– Kargu hautetsiari dagozkion zereginak egiteko baimena.

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien eta 21.f artikuluko kasuetan sartuta ez dauden eginkizunak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, baldin eta orduen kopuru osoak urteko lanaldiaren % 10 gainditzen ez bada.

Egoera horretan dauden langileek lanaldi arrunteko orduak murrizteko baimena har dezakete. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo erdikoa izango da, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

**47. artikulua.**– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi bereziagatik ez bada, ezin izango da eskatu zerbitzu aktiboan hasi edo horretara itzuli eta urtebete igaro arte.

2.– Norberaren eginkizunetarako baimen aldietan ez da ezer ordainduko; gainera, baimen aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Iraupena, guztira, ezin izango da hiru hilabetekoa baino luzeagoa izan bi urtetik behin.

Bi urteak baimen aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondo hiru hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera egunetik hasita. Aldi laburragoetan, halaber, hasiera egunetik hasiko da zenbatzen, baina bi urteko epearen barruan norberaren eginkizunetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, hiru hilabeteak osatu arte.

**Artículo 45.**– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre salvándose las necesidades de servicio y previa autorización del Comité Directivo del Consorcio.

2.– El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

**Artículo 46.**– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los/las trabajadores/as que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 21.f, por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Los/las trabajadores/as que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 47.**– Permiso por asuntos propios.

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

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar tres meses.

Baimena ikasketa ofizialak egiteko eskatzen denean, urtean ondoz ondoko lau hilabete eman ahalko dira gehenez.

Hala zehazten den kasuetan, ikasketa ofizialak egiteak lanaldia murrizteko eskubidea ekar dezake; murrizketa hori lanaldiaren heren batekoa izango da gehenez eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan. Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta beti ere gobernuz kanpoko erakundeen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxieneko aldía hiru hilabetekoa izango da.

3.- Administrazio eta erakunde publikoetako kidegoetara eta eskaletara sartzeko deialdietan baimena emango da ezarritako hautatze probetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Halaber, baimena emango da zigor askatasun gabeztaileren bat betetzen ari den odol ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bati bisita egiteko, behar beste denborarako eman ere, baldin eta bisitak lanorduetatik kanpo egiterik ez badago.

4.- Baimen hori, dena delako modukoa izanik ere, laneko beharren arabera emango da. Ebazpena ezezkoa bada, horren arrazoiak eman beharko dira.

5.- Baimen hori hartzeko eskubidea daukan aldi baterako langileak gutxienez urtebeteko zerbitzaldi pilotua izan beharko du Partzuergoan, eta indarrean dagoen ikasturtean gutxienez 6 hilabete izan beharko ditu pilotuta. Alde horretatik, ikasturte baterako egiten den kontratua izanez gero, bigarren baldintza betetzen dela ulertuko da.

#### 48. artikulua.- Aplikazioa.

Izatezko eta zuzenbidezko bikoteak senar-emaztetzat hartuko dira Kapitulu honetan aipatutako lizentziak eskuratzeari dagokionez.

Bularra emateko etenaldia, eta adingabeak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sentsorialak, edota bigarren mailara arteko odol ahaidetasuneko senideak zaintzeko lanorduen murrizketa bateragarriak direnean izan ezik, ezin izango da inoiz ere aurreko artikuluan adierazitako lizentzia edo baimen bat baino gehiagoz baliatu aldiko. Oporraldiak dirauen artean, ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

#### 49. artikulua.- Lanpostura itzultzea.

Lizentzia eta baimena hartzeko denbora bukatu ondoren, langileek berehala itzuli beharko dute dagokien lanpostura.

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

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

Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad, que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

4.- La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.

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

#### Artículo 48.- Aplicación.

Las parejas de hecho y de derecho tendrán la misma consideración que el matrimonio en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en este Capítulo.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

#### Artículo 49.- Reincorporación al puesto de trabajo.

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

II. KAPITULUA  
ESZEDENTZIAK

50. *artikularia*.— Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1.— Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasu hauetan emango da, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeari idatziz horren berri eman ondoren:

a) Kargu publikoren bat betetzeko izendatua edo hautatua izateagatik, langileak lanera joatea ezinezkoa badu.

b) Langileak probintziako edota lurralde esparru handiagoko eginkizun sindikalak bete behar baditu, ordezkaritza karguak irauten duen bitartean.

c) Langileak askatasuna galdu duenean —prebentziozko atxilotzea eta behin-behineko espetxeratzea barne hartuta—, zigortzeko epai irmorik jasotzen ez duen bitartean.

Eszedentzia nahitaez hartzen duen langileak gehienez hogeita hamar egutegi eguneko epea izango du lanera itzultzeko, zegokion zerbitzu, kargu edo zeregina uzten duenetik zenbatzen hasita.

Eszedentzia egoera bukatu eta ezarritako epe barruan dagokien lanpostura itzultzen ez badira, behin betiko baja emango zaie.

2.— Urtebeteko antzinatasuna bete duten langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz. Eszedentzia gutxienez urtebetekoa eta gehienez bost urtekoa izango da, betiere aurreko lau urteetan eszedentziarik hartu ez badute.

Bestelako mugarik gabe, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hiru urtetik beherako epe-rako, seme-alaba bakoitza —haur naturala zein umeordea— zaintzeko. Horrelakoetan, epea haurraren jaiotegunetik edo ebazpen judizialaren datatik aurrera konstatuko da. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere konstante hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Hurrengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du; hala gertatuz gero, une horretan burutzen ari zen eszedentzia bertan bukatuko da. Aitak eta amak, biek lan egiten badute, eskubide horretaz ezin izango du bietako batek baino baliatu.

3.— Langileek gehienez urte bateko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol ahaidetasuneko edo ezkontza ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko, senideren bat, adinagatik, istripuren bat izateagatik edo gaitzak jota egoteagatik, ezin bada bere kabuz moldatu eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

CAPÍTULO II  
EXCEDENCIAS

*Artículo 50.*— Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.— 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 Comité Directivo del Consorcio, en los siguientes supuestos:

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

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

c) Por privación de libertad del/la trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa, deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2.— La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada, por escrito, por los/as trabajadores/as con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Sin otras limitaciones, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción- como por acogimiento preadoptivo o permanente-, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/ésta o de la resolución judicial. Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetze-ko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan hartuko zaio antzinatasunaren ondorioetarako. Era berean, prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko eskubidea izango du. Bestalde, beste subjektu batek beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea sortzen badu, eszedentziako denboraldi hori hasten denean langileak lehenetik zeukan eszedentzia bukatuko da. Kolektiboko bi langilek edo gehiagok eszedentzia hartzeko eskubidea badute eta eskubidea eragiten duena subjektu berbera bada, orduan, batek baino ezingo du eskubideaz baliatu.

4.- Eszedentzia irailean hasiko da, besterik adosten ez bada. Seme/alaba txikia zaintzeko kasuan, eszedentzia amatasun lizentzia bukatu eta berehala hasiko da.

Borondatezko eszedentzia hartu duen langileak berriaz lanera itzultzea eskatzen duenean, bere kategorian hutsik geratzen den lehen lanpostua betetzeko eskubidea izango du, edo, bestela, hutsen bat gelditu arte itxaroteko.

**51. artikulua.**– Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda uztea.

Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda duen langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du epai kondenatzailea jasotzen ez duen bitartean. Egoera horretan dagoen bitartean, indarrean dagoen legeriaren arabera dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

**52. artikulua.**– EAEko Administrazioako Mahai Orokorraren hitzarmenetan jasotako hobekuntzen aplikazioa.

Lizentziei, baimenei eta eszedentziei dagokienez, EAEko Administrazioako Negoziazio Mahai Orokorraren hitzarmenetan inolako hobekuntzarik egingo balitz titulu honetan adierazitako baldintzekiko, hobekuntza hori Partzuergoan zuzenean aplikatuko litzateke.

## SEIGARREN TITULUA

### BESTE GIZARTE ONURA BATZUK

**53. artikulua.**– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1.- Partzuergoak istripuko aseguruaren polizen estaldurak bermatuko ditu, honako kapital hauen arabera:

Heriotza: 18.030 euro.

Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euro.

Guztizko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euro.

Partezko baliaezintasun iraunkorra: 18.030 euroraino, baremo baten arabera.

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

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

El/la trabajador/a excedente voluntario/a que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera esperar a que se produzca aquélla.

**Artículo 51.**– Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

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

**Artículo 52.**– Aplicación de mejoras recogidas en Acuerdos de la Mesa General de la Administración de la CAPV.

Cualquier mejora que se recoja respecto de las licencias, permisos y excedencias recogidos en el presente Título en los Acuerdos de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi será de aplicación directa en el Consorcio.

## TÍTULO SEXTO

### OTROS BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 53.**– Seguros de vida, accidente y responsabilidad civil.

1.- El Consorcio garantizará las coberturas de la póliza de accidentes conforme a los siguiente capitales:

Muerte: 18.030 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 18.030 euros.

Invalidez Permanente Total: 18.030 euros.

Invalidez Permanente Parcial: hasta 18.030 euros según baremo.

2.– Partzuergoak indarrean dagoen bizi eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko polizaren estaldura bermatuko du, 18.030 euroraino.

3.– Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek erantzukizun zibileko polizaren estaldura dute. Partzuergoak egin du poliza hori, Partzuergoaren beraren, horren ordezkarien, langileen eta mendekoen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide jarduntarako. Poliza horren estaldurak 600.000 euroko muga du ezbeharreko, eta 150.000 euroko azpimuga kalte-duneko.

**54. artikulua.**– 60 urtetik gorakoei zuzeneko arretako denbora murriztea.

60 urtetik gorako hezitzaileek haurrei zuzeneko arreta emateko denbora murriz dezakete, egunean bi orduz. Denbora hori prestakuntza lanetarako eta zentroaren antolaketa orokorreko lanetarako erabiliko da.

#### ZAZPIGARREN TITULUA

##### JARDUERA SINDIKALA

**55. artikulua.**– Jarduera sindikala.

Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileen jarduera sindikalari dagokionez, honako hauetan ezarritakoak hartuko dira kontuan: egungo lege araudian ezarritakoa eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eskubide sindikalei eta jardun sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa delakoan ezarritakoa.

Batzorde Parekideak Partzuergoaren kudeaketarako eta ematen dituen zerbitzuen behar bezalako funtzionamendurako metodoak eta formulak aztertuko ditu, horiek eta artikulua honetan aitortutako eskubide sindikalak aplikatzea eta erabiltzea bateragarri egiteko.

#### ZORTZIGARREN TITULUA

##### LAN OSASUNA

**56. artikulua.**– Lan osasuna.

1.– Haurreskolak Partzuergoaren eta langileen ordezkarien artean egingo dute lan osasunerako plangintza. Horretarako, hitzarmen hau sinatzean, Lan Osasunerako eta Segurtasunerako Batzordea eratuko da.

2.– Partzuergoak mediku azterketak bi urtetik behin egiteko aukera eskainiko du. Partzuergoaren egoera soziolaborala kontuan hartuta, azterketa horietan generoko bereizketaren ikuspegia kontuan hartuko da, eta Partzuergoko emakume langileen behar zehatzetara egokituko dira.

**57. artikulua.**– Sexu jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozedura/protokoloa.

Haurreskolak Partzuergoak ez ditu onartuko sexu jazarpeneko jarrerak, eta, ondorioz, bere gain hartzen du

2.– El Consorcio garantizará la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 18.030 euros.

3.– El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por el Consorcio a favor del Consorcio, sus representantes, trabajadores/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones, cuya cobertura está limitada a 600.000 euros por siniestro, con un su límite de 150.000 euros por víctima.

**Artículo 54.**– Reducciones del tiempo de atención directa para mayores de 60 años.

Las educadoras/es mayores de 60 años podrán reducir su tiempo de atención directa a niños y niñas en dos horas diarias que se computarán como mayor tiempo de preparación y para tareas de organización general del centro.

#### TÍTULO SÉPTIMO

##### ACCIÓN SINDICAL

**Artículo 55.**– Acción sindical.

La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal existente y en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Comisión Paritaria estudiará los métodos y las fórmulas necesarias para facilitar la gestión del Consorcio y el correcto funcionamiento de los servicios que presta durante la aplicación y el ejercicio de los derechos sindicales reconocidos en el presente artículo.

#### TÍTULO OCTAVO

##### SALUD LABORAL

**Artículo 56.**– Salud laboral.

1.– La planificación de la salud laboral se realizará entre el Consorcio Haurreskolak y los representantes de los trabajadores/as, para lo que se creará una Comisión de salud y seguridad laboral, a la firma de este convenio.

2.– Se ofertará por el Consorcio la posibilidad de realizar revisiones médicas una vez cada dos años. Dada la situación socio-laboral del Consorcio, dichas revisiones tendrán en cuenta la perspectiva de diferenciación de género y se adecuarán a las necesidades específicas de las trabajadoras del Consorcio.

**Artículo 57.**– Prevención y procedimiento/protocolo ante el acoso sexual.

El Consorcio Haurreskolak no tolerará conductas de acoso sexual por lo que adopta la Recomendación eu-



1991ko azaroaren 27ko 92/131 Europako Batzordeko Gomendioak ezarritakoa. Gomendio horrek honako hauek jotzen ditu sexu jazarpenzat: laneko harremanetan gizon eta emakumeen duintasunean eragina duten jokabide edo portaera sexualak. Portaera horiek fisikoak, ahozkoak edo ez-ahozkoak izan daitezke, betiere jazartuaren gogoaren kontrakoak direla. Hain zuzen, hori da portaera horien ezaugarri nagusia: horrelako portaerak jasaten dituen biktimaren edo pertsonaren gogoz kontrakoak izatea.

Batzorde parekideak zehaztuko du zer irizpide erabiliko diren sexu jazarpen egoeren aurrean jarraitu beharreko prozedura/protokoloa finkatzeko eta horren berri emateko.

#### BEDERATZIGARREN TITULUA

##### FORMAKUNTZA

###### 58. artikulua.— Formakuntza.

Partzuergoaren ustez, langileen formakuntza, Haurreskolak eman nahi duen zerbitzurako bermea izateaz gain, enplegagarritasuna hobetzeko lagungarria da. Langileei dagokienez, zuzendaritzak erabakitako formakuntza ekimen guztiak probetxuz hartzeko obligazioa dute.

Printzipioz, formakuntza zuzendua egongo da haurreskola bakoitza gai izan dadin bere hezkuntza proiektu propioa eta asistentziala egiteko eta profesionaltasuna mantentzeko eta behar den moduan ziurtatua egongo da.

Betetzen duten lanpostuko eginkizunei edo lanbidesustapenari lotuta, lan-formakuntza eta -hobekuntzarako ikastaroetan parte hartzeko Kudeaketa alorreko langileek egindako eskabideei erantzutearren, Partzuergoak, zerbitzuko beharrianak beteta daudela, ikastaro horietan ahalik eta gehien parte hartzeko bidea eman du, betiere, berdintasun-irizpidean oinarrituta, bai eskabidea egin dutenen artean aukeratzekoan, eta bai, hala badagokio, ikastaroak errepikatzerakoan.

Langileen prestakuntzaren diseinua ordezkari sindikalekin kontsultatuko da.

###### 59. artikulua.— Euskalduntzea.

Partzuergoak aldi baterako kontratatutako hezkuntza alorreko langileei dagokienez, horietako baten batek eskaturiko hizkuntza profila ez badu, Partzuergoak ezarritako prestakuntza jasotzeko obligaziotik salbuetsita geratuko da, baldin eta borondatez prestakuntza horretan eman beharreko ordu horiek euskalduntzeko erabiltzen baditu. Neurri hori aldi baterako neurritzat jo behar da.

#### HAMARGARREN TITULUA

##### GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK

60. artikulua.— Genero berdintasunaren aldeko neurriak.

ropea 92/131 de 27 noviembre 1991 que define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La Comisión Paritaria concretará los criterios con los cuales elaborará y divulgará el procedimiento/protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

#### TÍTULO NOVENO

##### FORMACIÓN

###### Artículo 58.— Formación.

El Consorcio considera la formación permanente de sus empleados, tanto como una garantía del servicio que Haurreskolak pretende dar, como una contribución a la mejora de la empleabilidad. Por su parte los empleados están obligados a recibir con aprovechamiento cuantas iniciativas formativas establezca la dirección.

En principio la formación irá orientada a capacitar a cada haurreskola para la elaboración de su propio proyecto educativo y asistencial y al mantenimiento de la profesionalidad y estará debidamente certificada.

En aras a satisfacer las demandas del personal de gestión sobre participación en los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que estén directamente relacionados con las funciones del puesto desempeñado o con la promoción profesional, el Consorcio, cubiertas las necesidades de servicio, posibilitará la máxima asistencia a los mismos, manteniendo un criterio de igualdad, tanto en la selección del personal que solicite acudir, como, en su caso, en la reedición de los cursos.

El diseño de la formación del personal se negociará con los representantes sindicales.

###### Artículo 59.— Euskaldunización.

El personal educativo temporal que no posea el perfil requerido contratado por el Consorcio y como medida temporal quedará eximido de la obligación de recibir la formación que se establezca desde el Consorcio en los casos en que impute voluntariamente su crédito horario de formación a su euskaldunización.

#### TÍTULO DÉCIMO

##### MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 60.— Medidas para la igualdad de género.

1.– Haurreskolak Partzuergoko datu estatistiko guztietan, genero aldagarria kontuan hartuko da.

2.– Partzuergoak hitz ematen du hizkuntza ez-sexista erabiliko duela agirietan eta lanpostuen izendapenean.

3.– Hitzarmen hau sinatzean, berdintasunaren alde egiteko batzorde bat sortuko da, Partzuergoaren eta sindikatuen ordezkariez osatua.

#### HAMAİKAGARREN TITULUA

#### ENPLEGUA SUSTATZEKO ETA PARTZUERGOKO LANGILEEN LAN ETA FAMILIA BIZITZA BATERAGARRI EGITEKO NEURRIAK

**61. artikulua.**– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Antolaketak horretarako aukera ematen duen kasuetan, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak lanaldia % 50ean borondatez murrizteko baimena eman diezaieke lanaldi osoko langileei. Langileek horretarako eskaera idatziz egin behar dute, 30 eguneko aurrealdez, eta lanaldi murrizketa horrek gutxienez 3 hilabetekoa izan beharko du.

#### HAMABIGARREN TITULUA

#### DIZIPLINA ARAUBIDEA

#### I. KAPITULUA HUTSEGITEAK

**62. artikulua.**– Hutsegiteak.

Langileak lan egin bitartean edo lanaren ondorioz egiten dituen diziplinako hutsegiteak hutsegite arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.

**63. artikulua.**– Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak dira:

a) Lanean atzerapena izan, ardurarik eza edo axolagabekeria erakustea.

b) Jendearekin, lankideekin, menpekoekin edo goikoekin oker jokatzea.

c) Lanera ez joatea, egun batean, arrazoirik izan gabe.

d) Hilabete berean, behin baino gehiagotan, lanera berandu iristea, arrazoirik izan gabe.

e) Lanaldia ez betetzea, arrazoirik izan gabe.

f) Ikastetxeko lokalak eta materiala zaintzeko orduan arduragabea izatea.

**64. artikulua.**– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira:

a) Nagusiekin begirune eta obediencia ezaz jokatu dela egiaztatzea.

1.– En todos los datos estadísticos del Consorcio Haurreskolak se tendrá en cuenta la variable de género.

2.– El Consorcio se compromete a utilizar un lenguaje no sexista en sus documentos así como en la denominación de los puestos de trabajo.

3.– Se creará una Comisión con representación del Consorcio y de los sindicatos para el fomento de la igualdad a la firma de este convenio.

#### TÍTULO UNDÉCIMO

#### MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES/AS DEL CONSORCIO

**Artículo 61.**– Reducciones voluntarias de jornada.

En los casos en que la organización lo permita, el Comité Directivo del Consorcio podrá autorizar, previa solicitud con un mínimo de 30 días de antelación por parte los trabajadores/as de jornada completa, la reducción voluntaria de la jornada de trabajo de los mismos en un 50%. El periodo mínimo de dicha reducción será de 3 meses.

#### TÍTULO DUODÉCIMO

#### RÉGIMEN SANCIONADOR

#### CAPÍTULO I FALTAS

**Artículo 62.**– Faltas.

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

**Artículo 63.**– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

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

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

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

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

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

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

**Artículo 64.**– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

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

b) Lantokian liskarrak piztea edo liskarretan parte hartzea.

c) Lanaldian zehar langilearen edo Partzuergoaren duintasunaren aurka egiten diren ekintzak.

d) Arduragabe izateagatik, ikastetxeko lokaletan eta materialean kalte larriak eragitea.

e) Hilabetearen barruan, ondoz ondoko bi egunetan edo txandakako hiru egunetan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.

f) Lanean mozkortuta egotea edo drogak hartzea, hori ohikoa ez bada.

g) Nagusiek menpekoekin agintekeriaz jokatzea.

h) Hutsegite arinak behin eta berriro egitea hiruileko batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla-eta, zehapenak ezarri direnean.

i) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio eta ezin bada hutsegite oso larritzat hartu.

#### 65. artikulua.— Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larriak dira:

a) Mendekotasuna ukatzea agerian, nahiz banaka, nahiz taldean.

b) Hilean ondoz ondoko hiru egunetan edo ondoz ondokoak ez diren hiru egun baino gehiagotan lanera ez joatea, arrazoirik izan gabe.

c) Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren plantak egitea.

Gaixotasunagatik edo istripuagatik bajaran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, hori hutsegite oso larritzat joko da. Halaber, hutsegite oso larritzat joko dira gaixotasunagatik edo istripuagatik baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.

d) Lanean behin eta berriro mozkortuta egotea edo drogak hartzea.

e) Nagusiei, lankideei, ikasleei edo jendeari hitzez edo egitez tratatu txarrak ematea, edo horiekiko errespetu edo begirune ezaz hutsegite larria egitea.

f) Gainontzeko langileei edo Partzuergoari, edota hortik kanpo, lanordutan ebastea edo lapurretan egitea. Atal honetan sartuko da datu faltsuak maltzurkeriaz erabiltzea etekinen bat lortzeko, edota lanean aritu bitartean eginiko deluzko delituren bat dela-eta zigortua izatea.

g) Sexu jazarpenera.

h) Ikasturte berean zehapena jaso duten hutsegite larriak behin eta berriro egitea.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 65.— Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un/a trabajador/a declarado/a en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

e) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los/as jefes, compañeros/as, al público, a los padres y madres o a los niños y niñas de la haurreskola.

f) El hurto y el robo tanto a los/as demás trabajadores/as como al Consorcio o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

g) El acoso sexual.

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

II. KAPITULUA  
ZEHAPENAK

66. *artikularia*.– Zehapenak.

Hutsegiteen larritasunaren eta egoeraren arabera, honakoa hauek dira ezar daitezkeen zehapenak:

a) Hutsegite arinengatik:

– Hitzezko edo idatzizko kargu hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko kargu hartzea.

– Berrero ere lehenean jausiko balitz, lanik eta soldatarik gabe utziko da egun batetik hamabost egunerako tartean.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Enplegua eta soldata kentzea, hamabost egunetik hogeita hamar egunerako tartean.

– Lanetik bidaltzea.

67. *artikularia*.– Zehapenak ezartzeko ahala.

1.– Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta zehapen bat jarri aurretik, zehapen espedientea tramitatu beharko da eta langileak bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Espediente hauen hasiera personaleko ordezkarietara jakinaraziko da. Partzuer-goko Zuzendaritza Batzordeari dagokio zehapenak ezartzea.

2.– Hutsegite arina zehatzeko ez dago zehapen espedienterik ireki beharrik. Partzuer-goko gerenteari dagokio zehapen horiek ezartzea.

68. *artikularia*.– Preskripzioa.

1.– Partzuer-goko gerenteak jakin eta handik hamar egunera galduko dute indarra hutsegite arinek, larriek hogeira eta oso larriek hirurogeira, eta kasu guztietan hutsegitea gertatu zenetik 6 hilabetera.

2.– Espedientea irekitzean indargabetze epea eten egingo da tramitazioak irauten duen bitartean, salbu eta espedientea sei hilabete baino gehiago gelditu egiten bada langileak errurik izan gabe.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

*Lebenengoa*.– Haurreskolak Partzuer-goak formulak aztertze konpromisoa hartzen du, beste Administrazio edo erakunde batzuekin akordioak lortu ondoren zenbait gizarte-abantaila lortzeko (adibidez, nomina-aurrerapenak, BGAEak edo erretiro-sariak –aurrekontu-baliabideen arabera–) edo langileen euskalduntzea hobetzeko prozedura bat ezartzeko.

CAPÍTULO II  
SANCIONES

*Artículo 66.*– Sanciones.

Las sanciones que se pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

– Amonestación verbal o escrita.

b) Para las faltas graves:

– Amonestación escrita.

– Si existiera reincidencia suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Para faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

– Despido.

*Artículo 67.*– Potestad sancionadora.

1.– La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a afectado/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas. La iniciación de dichos expedientes se comunicará a la representación del personal. La imposición de la sanción corresponde al Comité Directivo del Consorcio.

2.– La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente sancionador alguno. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el/la Gerente del Consorcio.

*Artículo 68.*– Prescripción.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.*– El Consorcio Haurreskolak se compromete a estudiar fórmulas para, llegando a acuerdos con otras Administraciones o instituciones, conseguir determinados beneficios sociales como adelantos de nómina, EPSVs o primas de jubilación (en base a disposiciones presupuestarias) o para establecer un procedimiento para mejorar la euskaldunización del personal.

**Bigarrena.**– Jarduera-protokoloak ezarriko dira, haurreskoletako larrialdietan betetzeko.

**Hirugarrena.**– Alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute lantaldea egonkortzeko ezarri beharreko hautaketa prozesuaren azterketari ekingo diotela.

## I. ERANSKINA

### 2005. URTERAKO ORDAINSARIAK

2005. urterako ordainsariak = 2004. urteko ordainsariak + % 3.

1.– Hezkuntza alorreko pertsonala.

2005. urterako urteko ordainsari gordina: 25.750 euro.

2005. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina: 481,67 euro.

2.– Kudeaketa alorreko pertsonala:

Urteko ordainsari gordina, mailen arabera:

**Segunda.**– Se establecerán protocolos de actuación para seguir en casos de emergencias en las haurreskoletas.

**Tercera.**– Las partes firmantes se comprometen a acometer el estudio del establecimiento de los procedimientos selectivos para la estabilización de la plantilla.

## ANEXO I

### RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2005

Retribuciones 2005 = Retribuciones de 2004 + 3%.

1.– Personal educativo.

Retribución bruta anual para el 2005: 25.750 euros.

Importe bruto anual trienio para el 2005: 481,67 euros.

2.– Personal de gestión:

Retribución bruta anual según niveles:

Maila (funtz. baliok.)	2005. urterako ordainsari gordina	Maila (funtz. baliok.)	2005. urterako ordainsari gordina
28	54.195,75	19	28.064,88
27	50.109,96	18	26.308,53
26	46.333,06	17	24.965,72
25	42.793,84	16	23.610,66
24	39.644,35	15	22.453,56
23	36.717,81	14	21.232,22
22	34.281,65		
21	32.113,04		
20	29.999,58		

Nivel (equiv frios)	Retrib bruta 2005	Nivel (equiv frios)	Retrib bruta 2005
28	54.195,75	19	28.064,88
27	50.109,96	18	26.308,53
26	46.333,06	17	24.965,72
25	42.793,84	16	23.610,66
24	39.644,35	15	22.453,56
23	36.717,81	14	21.232,22
22	34.281,65		
21	32.113,04		
20	29.999,58		

Hirurtekoaren urteko zenbateko gordina, taldeen arabera:

Importe bruto anual trienio según grupos:

Taldea	Hirurtekoaren zenbateko gordina (2005)
A (21.-30. mailak)	663,17 euro
B (18.-25. mailak)	537,09 euro
C (16.-22. mailak)	481,67 euro
D (14.-19. mailak)	387,04 euro

Grupo	Importe bruto trienio 2005
A (niveles 21-30)	663,17 euros
B (niveles 18-25)	537,09 euros
C (niveles 16-22)	481,67 euros
D (niveles 14-19)	387,04 euros

## II. ERANSKINA

### KUDEAKETA-LANGILEEN EGUTEGIA ETA OPORRAK

#### 1.- Egutegia.

Partzuergoak urtero azalduko du bere egoitzan, sindikatuen ordezkariarekin negoziatu ondoren, kudeaketa-langileentzako lan-egutegia.

Kudeaketa-langileentzako lan-egutegian, lanik gabeko egunak honako hauek izango dira:

- Urte osoko igandeak.
- Euskal Autonomia Erkidegoko jaiegunak.
- Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezarritako herriko jaiak.
- Abenduaren 24a eta 31.
- Urte guztiko larunbatak berreskuratutzat hartzen dira.

Halaber, Aste Santuan eta Gabonetan, berreskuratutako baimen bana izango da.

Aste Santuan eta Gabonetan aldi baterako ezintasun-egoeran eta amatasun-egoeran egonez gero, baimen-egunak hartzeko eskubidea izango da.

Urtebeterako baino aldi laburragorako kontratatutako langileek, bai eta urte osoan lan egiten ez dutenek ere, urtean zehar berreskuratutako baimenei dagozkien zati proportzionala hartuko dute.

#### 2.- Oporrak.

Kudeaketa-langileek eskubidea izango dute, lan egindako urte oso bakoitzean, hilabete natural bateko edo proportzioan dagozkien egunetako oporraldi ordaindua hartzeko.

Urte osoko lana egiten ez dutenen kasuan, oporraldien iraunaldia lanean hasi edo lanera itzuli zirene-

## ANEXO II

### CALENDARIO Y VACACIONES DEL PERSONAL DE GESTIÓN

#### 1.- Calendario.

Anualmente el Consorcio expondrá en la sede el Consorcio, previa negociación con la representación sindical, un calendario laboral para el personal de gestión.

A efectos de la confección del calendario laboral del personal de gestión tendrán la consideración de días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades de la Comunidad Autónoma del Euskadi.
- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad.

La situación de IT y maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de los días de permiso.

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.

#### 2.- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras del personal de gestión tendrán derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción corresponda.

Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido

tik urte horretako abenduaren 31 arte igarotako denboraren proportziokoa izango da.

Oporrak ezingo dira esku-dirutan konpentsatu, ez osorik, ez zati bat, non eta urtean zehar lanari utzi eta oporraldi osoa hartu ez den. Erretiratze-baldintza salbuetsita dagoenez, ez dagokio esku-diruzko ordainketarik. Lan-harremana amaitzeko arrazoia langilearen heriotza denean, eskubidedunei ordainduko zaie.

Oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era izango da, eta lau hilabete horietako edozeinetan hartuko da, lanaren beharrak alde batera utzita. Hala ere, abuztua egutegi-eredua egiteko erabiliko da.

Denboraldi horretan, oporrak banatuta hartzeko aukera izango da.

Orain arte adierazitakoa arau orokorra izan arren, Partzuergoak baimena eman ahal izango du oporraldia ekaina eta iraila hilabeteetatik kanpo hartzeko.

Partzuergoak, lanaren beharrak aginduta, langileei oporraldia arestian adierazitako denboralditik kanpo (ekaina-iraila) hartzeko adierazten badie, oporraldia luzatuko die (5 lanegunez edo denboraldi horretatik kanpo hartutako egunen parte alikuotaz). Dena dela, langileek oporraldiko aste bat norberaren aukerakoa izateko eskubidea izango dute.

Partzuergoak, lanaren beharrak aginduta oporrak hartzeko eguna aldatzen badu, 20 egun lehenago, gutxienez, adierazi beharko dio eragindako pertsonari. Pertsona horrek eskubidea du erabaki horrek eragindako gastuak kobratzeko, gastuen frogagiriak aurkeztu ondoren, baldin eta zabarkeriarik egiten ez badu gastu horiek bere gain hartzean.

Oporraldia behin hasiz gero lanaren beharrak aginduta eteten bada, langileek eskubidea izango dute, aurreko paragrafoan gastuak kobratzeari buruz adierazitakoaz gain, lan egindako ordu bakoitzeko bi ordu hartzeko.

### 3.- Aparteko orduak.

Enplegu-sorkuntzari laguntzeko, alderdi biek ahalik eta aparteko ordu gutxien (ohiko lanalditik kanpo orduak) lan egitea erabaki dute; horretarako, irizpide hauek izan dira kontuan:

a) Ohiko aparteko orduak: denak kentzea.

b) Beharrezko aparteko orduak lan egitea, honako hauek gertatzen direnean: aurreikusi gabeko beharrak, lanera ez agertzea, lan-etendaldiak, langile-txanden aldatetak, bai eta jarduerak edo lanak eragindako beste zenbait egitura-egoera ere. Aparteko ordu horiek sar-

do desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se deje de prestar servicios y aún no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional. Se exceptúa el supuesto de jubilación, en que no cabrá la compensación en metálico. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del trabajador o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

El periodo vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante, el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

Existirá la posibilidad, dentro del citado periodo, de disfrutar las vacaciones partidas.

Si bien lo indicado anteriormente constituye la norma general, el Consorcio podrá autorizar el disfrute de un periodo fuera de los meses entre junio y septiembre.

Cuando el Consorcio, por necesidades del servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del período antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su periodo vacacional de 5 días laborales o la parte alícuota de los días disfrutados fuera del citado período. En todo caso, el personal mantendrá el derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición.

En el caso de que el Consorcio, por necesidades de servicio, modifique la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte de ella en la asunción de dichos gastos.

En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades del servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondientes de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos horas por hora trabajada.

### 3.- Horas extraordinarias.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y ello de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta.

b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: mantenimiento siem-

tuko dira, baldin eta aldi baterako edo lanaldi partzialko legezko kontrataziorik egin ezin bada.

Dena dela, aparteko orduen kopurua ezingo da lan-gile bakoitzeko urteko 80 ordukoa baino handiagoa izan.

Aparteko orduak, oro har, atsedena hartzearekin konpentsatuko dira. Aparteko ordu bakoitzak ordu eta erdiko konpentsazio-atsedena hartzeko eskubidea eman-go du lanegunean egiten bada, eta 2 orduko konpentsazio-atsedena, salbuespenezko kasuetan, gauez, igandeetan edo jaiegunetan egiten bada.

## HERRIZAINGO SAILA

350

AKORDIOA, Academia de Policía del País Vasco/Euskal Herriko Polizia Ikastegiko Zuzendaritzaren eta Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea/Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos-eko Zuzendaritza Nagusiaren artekoa, 2001eko azaroaren 30ean egindako Ertzaintzako lanpostuetan autoikaskuntza-sistema baten bidezko hizkuntzaren prestakuntzarako kudeaketa materialaren gomendioari buruzko akordioa luza-teari buruzkoa.

Arkauten, bi mila eta bosteko azaroaren hogeita lauan.

### BILDUTAKOAK:

Alde batetik, Guadalupe Camino García andrea, Academia de Policía del País Vasco/Euskal Herriko Poliziaren Ikastegia erakunde autonomiaduneko zuzendari andrea.

Bestetik, Joseba Erkizia Itoitz jauna, HABEko zuzendari nagusia.

### ADIERAZTEN DUTE:

**Lehenengoa.**— Euskal Herriko Poliziari buruzko uz-tailaren 17ko 4/1992 Legearekin bat etorritik, Academia de Policía del País Vasco/Euskal Herriko Poliziaren Ikastegia Herrizaingo Sailari atxikitako administrazio-izaera duen erakunde autonomiaduna da, nortasun juridiko propioa du eta bere helburuak bete daitezen jarduteko gaitasun osoa dauka. Aipatutako eskumenen artean daude Ertzaintzaren funtzionarioentzako hizkuntzaren trebakuntzarako ikastaroak programatzea, antolatzea eta gauzatzea, otsailaren 24ko 30/1998 Dekretuaren arabera.

pre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media si es laborable y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea nocturno, en domingo o día festivo.

## DEPARTAMENTO DE INTERIOR

350

ACUERDO entre la Dirección del Organismo Autónomo Academia de Policía del País Vasco / Euskal Herriko Polizia Ikastegia y la Dirección General de Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundea / Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos, sobre prórroga del acuerdo de encomienda de la gestión material de la Formación Lingüística en el puesto de trabajo por el sistema de autoaprendizaje en la Ertzaintza celebrado con fecha 30 de noviembre de 2001.

En Arkaute, a veinticuatro de noviembre de dos mil cinco.

### REUNIDOS:

De una parte, la Ilma. Sra. D.<sup>a</sup> Guadalupe Camino García, Directora del Organismo Autónomo Academia de Policía de Policía del País Vasco / Euskal Herriko Polizia Ikastegia.

Y de otra, el Ilmo. Sr. D. Joseba Erkizia Itoitz, Director General de HABE.

### DECLARAN:

**Primero.**— Que la Academia de Policía del País Vasco / Euskal Herriko Polizia Ikastegia, conforme a la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, es un Organismo Autónomo de carácter administrativo adscrito al Departamento de Interior, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, entre cuyas competencias se encuentra la de programar, organizar y desarrollar los cursos de capacitación lingüística para los funcionarios de la Ertzaintza, según el Decreto 30/1998, de 24 de febrero.