

4754

EBAZPENA, 2008ko uztailearen 17koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena. Honen bidez ebatzen da Haurreskolak Partzuergoaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzea (8602535 hitzarmen-kodea).

AURREKARIAK

Partzuergoaren Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, aipatutako hitzarmen kolektiboari buruzko derri gorrezko dokumentazioa aurkeztu zuten Zuzendaritza honetan, 2008ko uztailearen 9an.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

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

Bigarrena.— Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2008ko uztailearen 17a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

4754

RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak (código de convenio n.º 8602535).

ANTECEDENTES

El día 9 de julio de 2008 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por la Dirección del Consorcio y los representantes 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 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.

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de julio de 2008.

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

HAURRESKOLAK PARTZUERGOAREN
LAN-HITZARMENA

LEHENENGO TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

I. KAPITULUA
HITZARMENAREN EREMUA, SALAKETA ETA
LUZAPENA**1. artikulua.**– Aplikazio eremua: langileak.

1.– Hitzarmen hau Haurreskolak Partzuergoak kontraturiko 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 kontratatu dituzten langileak.

2. artikulua.– Aplikazio eremua: lurraldea.

Hitzarmen honetan ezarritakoa Euskal Autonomia Erkidegoan Haurreskolak Partzuergoko edozein lan 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 dagokionez, atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2.– Bere iraupena 2009ko abenduaren 31 arte izango da, salbu antolakuntza eta programaketa alderdiak, Hitzarmen honetako I. Tituluko II. Kapitulan eta II. Tituluan jasotzen direnak, horiek 2010eko uztailaren 31 arte egongo baitira indarrean. 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-aipatzeek, hutsuneek eta ambigüotasunek adostutakoaren zentzu zuzena oztopa ez dezaten.

CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO
HAURRESKOLAK

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
ÁMBITO, 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 servicios 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 concertan y tendrá, en sus aspectos salariales, efectos retroactivos al 1 de enero del año 2007.

2.– Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009, 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 2010, 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.

6. artikulua.– Osotasunari atxikitzea.

Hitzarmena gutxienezkoa eta banaezina da, xede guttiararako; 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 artikulua batzuk beste guztiak kontuan hartu gabe aplikatu ere. Hitzarmena oso-osorik aplikatu eta bete beharko da.

II. KAPITULUA
BATZORDE PAREKIDEA

7. artikulua.– Batzorde Parekidea.

1.– Hitzarmena sinatzean, Batzorde Parekidea eratuko 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.

Batzordea hitzarmen hau sinatzeko unean osatuko da, eta hitzarmenari erantsitako aktan agertuko dira batzordekide bakoitzaren izen-abizenak, kargua (Presidente, Idazkaria edota kide titularra) eta ordezkopertsonen zerrenda.

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

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

2.– Hitzarmena sinatzen duen sindikatuen ordezkari titular bat izango du Batzorde Parekidean, eta Partzuergoak, betiere, sindikatuak adina batzordekide izango ditu. Sindikatuetakoa batzordekideen boto kualifikatua sindikatu bakoitzak Hitzarmenari dagokion eremuan duen ordezkagarritasunaren arabera izango da.

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

Batzorde Parekidearen deialdirako idazkiak argi eta garbi zehaztu beharko ditu eguneko gai zerrendan aztertu beharreko puntuak, bilera eguna, tokia eta ordua. Bi alderdiek agertu behar dute batzordean. Eguneko gai zerrenda aldeek gutxienez zazpi egun lehenago proposa-

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, que asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como de seguimiento de su aplicación, durante la totalidad de su vigencia.

La constitución de esta comisión se hará en el mismo acto de la firma del presente convenio, recogiendo en un acta que se anexará al mismo y donde se harán constar los nombres de sus integrantes así como el nombramiento de Presidente/a, Secretario/a o miembro titular, y la designación de las personas sustitutas de cada uno de ellos.

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

Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el 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. El voto cualificado de los miembros titulares de la representación de cada central sindical, será el que corresponda a su representatividad en el ámbito del presente Convenio.

3.– Se realizarán reuniones de la Comisión Paritaria cuatrimestralmente con carácter ordinario y/o siempre que sean solicitadas por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de 7 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 propon-

tutako puntuez osatuko da, aurreko epigrafean aurreikusitako ohiz kanpoko kasuak salbu.

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

Batzorde Parekidea ados jartzen ez bada, edozein presio edo gatazka neurri hartu aurretik, bi aldeek PRECO IIan azaltzen den edo bere garaian indarrean legokeen prozedimendura jo beharko dute. Batzorde Parekidea ados jartzen ez bada, bi aldeek bitartekaritza-ra 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 exekutatuko dira.

III. KAPITULUA ANTOLAKETA

8. artikulua.– Antolaketa.

1.– Haurreskolak Partzuergoaren antolaketa zuzendaritza organoen eginkizun eksklusiboa da. Langileen lan baldintzetan eragina duten gaiak hitzarmena izenpetu duten langileen ordezkariarekin negoziatuko dira. Antolaketa ahalmenetan eragina duten Partzuergoko erabakiak, berriz, negoziatuz at geratuko dira.

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

3.– Zuzendaritza Batzordeak, Haurreskolak partzuergoko organu errektore nagusi moduan, eta alde soziala entzun ondoren, koordinatzailearen izendapena eta bere karguaren iraupena erregulatuko du.

gan por cualquiera de las partes con una antelación de, al menos, 7 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 y aplicación del Convenio, así como otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en su ámbito de aplicación.

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 laborales 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 de personal educativo por 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, etc.). 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.

3.– El Comité Directivo como máximo órgano rector del Consorcio Haurreskolak y oída a la parte social, regulará el procedimiento de designación del o de la coordinadora, así como la duración de su cargo.

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. Langileri administratiboa.

D taldea. Administrari laguntzaileen langileria.

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 aurrera eramaten lagundu behar dute hezitzaileek.

2.– Dagozkien unitateak antolatu eta horien jarduera programak egin behar dituzte hezitzaileek.

3.– Haurren garapen osoaren prozesuari dagozkien 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.– Hezitzaileek Haurreskolak Partzuergoak antolatutako formakuntzako ekintzetan parte hartu behar dute, haurreskolan bertan edo kanpoan.

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

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 y técnicas y titulados y tituladas de grado superior.

Grupo B. Técnicos y técnicas y titulados y tituladas de grado medio.

Grupo C. Personal administrativo.

Grupo D. Personal auxiliar administrativo.

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 los grupos mientras las necesidades del servicio del Consorcio no lo requieran.

Artículo 10.– Funciones del Personal Educativo.

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

2.– Las y los educadores organizan y programan las actividades de la unidad de la que son responsables.

3.– Los y las educadoras atienden las situaciones del proceso de desarrollo integral del o de la 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.– Las y los educadores atienden e informan a las familias del proceso educativo de sus hijos e hijas.

5.– Los y las educadoras participan en las actividades de formación organizadas desde el Consorcio, tanto dentro de la propia haurreskola como fuera de ella.

6.– Las y los educadores podrán ser nombrados coordinadores y coordinadoras de centro teniendo además, en ese caso, las siguientes funciones:

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

6.2.– 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.

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

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

6.5.– Koordinatzaileari haurreskolaren gastuen kontrola dagokio eta Haurreskolak Partzuergoko Administrazio zerbitzuak eskatutako dokumentazioa igortzeko ardura dauka.

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 normalizatuak ebazteko proposamenak egitea, eta goi mailari 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 dagozkio: lankidetzan lanak, goi mailatik eratorriak edo horiek prestatzekoak; agiriak egiaztazea eta, horien konplexutasuna dela-eta, goi mailakoak ez direnak prestatzea; mekanografia, esku edo kalkulu lanak egitea; eta jendeari argibideak eta arreta ematea.

Kudeaketa alorreko pertsonaleko D taldeari honako eginkizun hauek dagozkio: administrazio jardura alo-

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

6.2.– La o el coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de las y los educadores 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.

6.3.– El o la 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.

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

6.5.– El o la coordinadora es responsable de llevar el control de gastos de la haurreskola y de remitir la documentación que sobre ello le solicite el servicio de Administración del Consorcio Haurreskolak.

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 normalizados y estudios 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

rreko 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. Aukeratutako kontratu mota edozein dela ere, langilearekin eratutako kontratu harremana kontratatu 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 araberako 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, baina salbuespenak egingo dira bai lanaldia murrizteko eskubidea duten langileek utzitako lanordua betetzeko egiten diren bitarteko kontratuetan, bai errelebo-kontratuetan.

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.- Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.1.b artikulua araberako egindako lan-kontratuak gehienez bederatzita hilabetekoak izango dira, hamabi hilabeteko epean. Epe hori kontatzen hasten da kontratua ahalbidetzen duen arrazoia edo egoera gauzatzen den egun berean. Horrelako kontratuak egin ahal izango dira, ikasturte bakoitzaren iraunaldian, matrikulazioen kopuruak gora egiten duenean eta Haurreskoletako momentuko beharren araberako.

Haurreskolak Partzuergoak 2008-2009 ikasturtean lan poltsa bat sortuko du ibiltariekin, hain zuzen ere gutxienez zortzi hezitzaileekin (hiru Bizkaian, hiru Gipuzkoan eta bi Araban). Ibiltarien lan poltsaren araudia Mahai Parekidean adostuko da eta ikasturtea bukatzen denean neurri honen eraginkortasuna baloratuko da.

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 su personal podrá utilizar las modalidades contractuales que permita la legislación aplicable. Independientemente de la modalidad contractual elegida, la relación contractual que el personal 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, a excepción de los contratos de interinidad para sustituir al personal con derecho a reducción de jornada que se podrán realizar por el porcentaje de jornada que quede vacante y de los contratos de relevo.

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/a, la duración de la sustitución en los casos en que la misma sea previsible y la naturaleza de la misma.

4.- La duración máxima de los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de un total de nueve meses en un período de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Estos contratos podrán celebrarse dentro del período de cada curso escolar en atención al incremento de matriculaciones y a las necesidades eventuales de personal en las haurreskolas.

El Consorcio Haurreskolak contratará para el curso escolar 2008-2009 un mínimo de ocho educadores y educadoras como itinerantes (tres en Bizkaia, tres en Gipuzkoa y dos en Álava). La regulación de esta bolsa de personal itinerante será negociada en la Comisión Paritaria y tras el primer año en funcionamiento será valorada su efectividad.

5.– Lan kontratuak diren motatakoak direla ere, idatziz eta hiru aletan egin behar dira: kopia bana sinatzen duen alde bakoitzarentzat, eta hirugarrena, berriz, ordezkaritza sindikalarentzat.

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

7.– Jardun partziala duten langileek lehentasuna edukiko dute bere jarduna burutzen ari den haurreskolako langileen behin behineko beharrak betetzerakoan, bere lankideen ez bertaratzeak bere lanpostuaren erreserbarako eskubidea eragiten duen kasuetan (aldi baterako ez-gaitasuna, oporrak, baimenak...). kontratazio hau aldi baterako kontratu baten bidez burutuko da, zehazketan, ordezkaria izan den langilearen izena, aurreikusi daitekeenean ordezkariaren iraupena eta bere izaera zehaztuko den.

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:

- Borondatezko eskaerak onartzen saiatzea.
- Haurreskolan antzinatasuna errespetatzea.
- Plazen esleipenaren ordena errespetatzea.
- Ordezkapen politaren ordena errespetatzea.

Hezitzaileek Partzuergoak hartutako berraxikitzeko 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 prozeduren bitartez.

14. artikulua.– Probaldia.

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

5.– Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán realizarse por escrito y por triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia a disposición de la representación sindical.

6.– El Consorcio se compromete a que no se contraten los servicios del personal 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.

7.– El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia para cubrir necesidades temporales de personal de la haurreskola en la que se encuentre prestando sus servicios, en los casos de inasistencia de sus compañeras o compañeros por causas que motiven el derecho a reserva del puesto de trabajo (incapacidad temporal, vacaciones, licencias, etc.). Esta contratación se formalizará mediante contrato de interinidad en el que se hará constar el nombre del o de la trabajadora sustituida, la duración de la sustitución en los casos en que la misma sea previsible y la naturaleza de la misma.

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:

- Intentar aceptar peticiones voluntarias.
- Respetar antigüedad en el centro.
- Respetar el orden de la adjudicación de plazas.
- Respetar el orden de la bolsa de sustituciones.

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

Asimismo, las y los educadores 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 todo el personal contratado de 6 meses.

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, soldatetik 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.

Haurreskolak Partzuergo 2009 urteko Lan Eskaintza Publikoa, gutxienez, 125 lanpostu betetzeko egingo dela konprometitzen da.

17. artikulua.– Errelebo kontratua.

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.– Txandatuak langileak hala nahi badu, erretiroa behin betiko hartu arte geratzen zaizkion lanegunak pila ditzake, eta horiek hasieratik egin.

Langilearen 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 betetzean hartuko dute erretiro osoa.

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

7.– Batzorde Parekideak 2006ko azaroaren 28an erabakitakoaren arabera –eta dagokion aktan horrela jasotzen da– osotasunean mantentzen da 2006ko urtarrilaren 23an Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren argitaratutako haurreskoletarako Hitzarmen Kolektiboaren 17. artikulua. Horren arabera, data horretan indarrean zegoen erretiro partzialaren erregimen juridiko

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.

El Consorcio Haurreskolak se compromete a realizar la Oferta Pública de Empleo del 2009 para ofertar, al menos, 125 puestos de trabajo.

Artículo 17.– Contrato de Relevo.

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 o la trabajadora relevada quisiera se podrá acumular los días que le corresponden trabajar hasta su jubilación definitiva y trabajarlos desde el principio.

En caso de discrepancia entre la o el trabajador 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 o de la trabajadora relevada, o por uno similar, y finalizará al acceder la o el trabajador relevado a la situación de jubilación total. En todo caso el o la trabajadora relevada se jubilará de forma total al cumplir 65 años.

6.– Las y los trabajadores que suscriban el contrato de relevo serán seleccionados a través del sistema de bolsas que esté vigente.

7.– De conformidad con lo acordado y recogido en el acta de la Comisión Paritaria de 28 de noviembre de 2006, se mantiene en su integridad la redacción del artículo 17 del Convenio Colectivo del sector Haurreskolak publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 23 de enero de 2006, según el cual dicho precepto y el régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en

koak 2009ko abenduaren 31rarte iraungo du, baldin eta legeriak ahalbidetzen badu.

18. artikulua.— Ordezkapenak.

Haurreskolak Partzuergoaren Zuzendaritza Batzordeari dagokio ordezkapen-araudia xedatzea. 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.

1.— Kudeaketa alorreko pertsonalaren lan denbora.

Kudeaketa alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1592 ordukoa izango da.

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.

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.

Hezkuntza alorreko pertsonalaren urteko lanaldi normalizatua 1577 ordukoa izango da. 2008-2009 ikasturterako eta 1570 ordukoa 2009-2010 ikasturterako.

Haurreskola bakoitzeko koordinatzaile izendaturiko pertsonak diseinatuko du lan denboraren banaketa, Patzuergoko Zuzendaritzak haurreskolentzat ezarritako baldintzen arabera, eta lanaldi homogeneoak edo aldakorrak zehaztu ahal izango dituzte.

Koordinatzaileak zehaztu behar du, hezkuntza alorreko gainerako langileekin batera, hezitzaileen eta haurreskolaren ordutegia eta hezitzaileen egutegia; betiere, Partzuergoak ematen duen zerbitzua behar bezala betetzeko dauden premiei eta haurren ordezkariekin eskaerei errepertuz. 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 aldatzeko eraginiko hezitzaileei kontsultatuko zaie, eta, Partzuergoaren Zuzendaritzarekin ados ez badaude, auzia Batzorde Parekiduan eztabaidatuko da.

aquella fecha regirá hasta el 31 de diciembre de 2009, siempre que la legislación lo permita.

Artículo 18.— Sustituciones.

La determinación de la normativa de sustituciones es atribución del Comité Directivo del Consorcio haurreskolak. Para ello el Comité Directivo negociará con la representación 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.

1.— Tiempo de trabajo del personal de gestión.

La jornada de trabajo anual normalizada para este personal será de 1.592 horas.

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.

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.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal educativo será de 1.577 horas para el curso 2008-2009 y de 1.570 horas para el curso 2009-2010.

La persona designada como coordinadora del centro de cada Haurreskola diseñará la distribución del tiempo de trabajo según las condiciones establecidas por la Dirección del Consorcio para las haurreskolak, pudiendo determinar jornadas homogéneas o desiguales.

La o el coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de los y las educadoras en función de las necesidades de la prestación del servicio ofrecido por el Consorcio y la demanda de los representantes de las y los niños a atender. 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 y las educadoras implicadas 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.

Partzuergoak ezarritako zentroyen irekieraren eskaintzaren mugen barnean, ez da hezitzaileen lan baldintzen funtsezko aldaketa bezala hartuko hezitzaileen ordutegi-en 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, berri, prestaketetarako. Prestakuntza lanetarako denbora astean zehar metatu ahal izango da.

Lanaldi oso eta jarraituko kontratua duten langileek egunean 30 minutu izango dituzte bazkaltzeko, presentziazko 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 hurren siestarako eta atsedenerako denboran hartu beharko da, beti ere beraien arreta eta zaintza ziurtatuaz.

Gainera, beste 100 ordu eskaini beharko dizkiote prestakuntzari, profesionaltasuna mantentzeko eta hezkuntza funtzioari atxekitutako betebeharrak guztien arretari, gutxienez 50 ordu kreditatu beharko dituzte-larik ziurtagiri ofizialen bidez eta gainerakoak erregistro pertsonal baten bidez non zehatz-mehatz azalduko eta baloratuko den gainontzeko denboraren erabilera (hitzaldietara joatea, prestakuntzarako aktibitateko joateko erabilitako bidai denbora, irakurketak, ohiko ordutegitik kanpo izandako bilerak, hezkuntza proiektuaren aspektuak, etab).

Hitzarmen honetako 56. artikuluan aipatzen den derrigorrezko prestakuntzak ziurtagiri ofiziala izango du eta kreditatu beharreko 50 orduen barnean zenbatuko da.

Haurreskola bakoitzeko koordinatzaileek honako dedikazio hau izango dute koordinazio lanetarako (haurreskola bakoitzeko unitate kopuru errearen arabera):

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 y las educadoras 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 tiempo para las tareas de preparación se podrá acumular durante la semana.

El personal educativo con 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 y las niñas. Este tiempo de atención indirecta se tendrá que realizar siempre durante el tiempo de siesta y descanso de los y las niñas, asegurando en todo momento su atención y cuidado.

Además, deberán dedicar otras 100 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 50 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 obligatoria a la que se refiere el artículo 56 de este Convenio tendrá certificación oficial y se contabilizará en las 50 horas a acreditar.

Las y los coordinadores de cada haurreskola tendrán la siguiente dedicación para realizar los trabajos de coordinación (dependiendo del número real de unidades de cada haurreskola):

Unitate kopurua (erreal)	Eguneko dedikazioa
8 edo gehiago	Lanaldi osoa
6 edo 7	Lanaldi erdia
4 edo 5	90'
2 edo 3	60'
1	45'

<i>N.º real de unidades</i>	<i>Dedicación diaria</i>
<i>8 en adelante</i>	<i>Jornada completa</i>
<i>6 o 7</i>	<i>Media jornada</i>
<i>4 o 5</i>	<i>90'</i>
<i>2 o 3</i>	<i>60'</i>
<i>1</i>	<i>45'</i>

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

21. artikulua.– Hezitzaileen egutegia.

2008-2009 ikasturterako hezitzaile bakoitzarentzat 211 lan egun ezartzen dira, irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 211 egun hauetatik 207 umei arreta zuzena emateko izango dira, izan ere iraileko lehenengo 3 lan egunetan eta uztaileko azken lan egunetan haurreskolak itxita egongo dira umeentzat, heziketa taldeak Haurreskola eta familiekiko harremanak prestatzeko.

2009-2010 ikasturterako hezitzaile bakoitzarentzat 210 lan egun ezartzen dira, irailaren 1etik uztailaren 31rarte, biak barne. 210 egun hauetatik 206 umei arreta zuzena emateko izango dira.

Bestalde, langileek urtean zehar bi egun libre aukeratzeko eskubidea izango dute. Egund libre horiek hartzerakoan, hezkuntza alorreko langileak txandatu egingo dira, haurreskolara joaten diren haurrei arreta emateko eta nolahi ere zentroaren funtzionamendu autonomoa bermatzeko. Langileek egund libre horiek hartzean, ez da ordetkorik jarriko, premiazko egoeratan salbu. Kasu horietan zentroko koordinatzaileak azaldu beharko ditu premiaren xehetasunak eta Patzuergoko Zuzendaritzak onartu ahal izango ditu.

Bi egund libre horiek hartu ahal izateko, langileek idatziz egingo diote eskaera zentroko koordinatzaileari ikasturte hasieran, zeinak, era berean Partzuergoari jakinaraziko dion. Hautatutako egund horien data aldatzeko bi hilabeteko aurre abisuaz eskatu beharko da eta soilik justifikatutako arrazoiengatik. Aldaketa Partzuergoak baloratu eta onartu beharko du.

Urtebete baino gutxiagoko kontratua duten langileek, eta urte osoan lan egitera iristen ez diren langileek, proportzioan hartu ahal izango dute bi egund libre horietatik egokitzen zaien denbora, zeinak idatziz eskatu beharko duten 30 eguneko aurreabisuaz.

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

Artículo 21.– Calendario del personal educativo.

Para el curso 2008-2009 se establecen 211 días de trabajo para cada educadora y educador desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, ambos incluidos. De estos 211 días de trabajo 207 serán de atención directa a las y los niños, ya que los tres primeros días laborables del mes de septiembre y el último día laborable 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.

Durante el curso 2009-2010 se establecen 210 días de trabajo para cada educadora y educador desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, ambos incluidos. De estos 210 días de trabajo 206 serán de atención directa a las y los niños.

Además el personal educativo tendrá derecho a disfrutar de 2 días libres durante el año, para el disfrute de este derecho, el personal educativo se turnará para poder atender a las y los niños que asistan al centro, garantizando, en todo caso, el funcionamiento autónomo del mismo. Durante el disfrute de estos días, el personal no será sustituido salvo en casos de necesidad debidamente justificada por la o el coordinador del centro y confirmada por la dirección del Consorcio.

El disfrute de los 2 días de permiso deberá solicitarse por escrito al o a la coordinadora de cada centro a comienzos de curso que a su vez lo comunicará en el plazo máximo de quince días al Consorcio. Para poder cambiar la fecha de disfrute se deberá preavisar con dos meses de antelación y sólo por motivos debidamente justificados que serán valorados y aceptados por el Consorcio.

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 dos días de libre disposición que deberá solicitarse por escrito con un preaviso de 30 días a la fecha de su disfrute.

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.

23. artikulua.– Haurreskoletako egutegiak zehaztea.

Haurreskolak 21. artikuluko lehen lerroaldeko baldintzak kontutan hartuz, Haurreskola bakoitzeko Jarraipen batzordeak egutegi proposamen bat egingo du Haurreskolak Partzuergoak bidalitako jarraibideak kontutan hartuz. Egutegi hauek, eraginkorrak izateko, Haurreskolak Partzuergoko Zuzendaritzak onartuak izan beharko dira.

Kudeaketa alorreko pertsonalaren urteko egutegia egiteko oinarriak 2. eranskinean agertzen dira.

24. artikulua.– Salbuespeneko egoerak.

Ezingo da legez araututako bederatzir ordu baino gehieneko lanaldia gainditu, kasu honetan izan ezik: ezinbesteko kausak direla eta, lanaldi arrunta ez gainditzeagatik haur bat edo gehiago arreata 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 idatziz hala eskatuta edo norberak erabakita, arrazoizko eta premiazko kasuetan egin behar dira, beti. Azken horiei dagokionez, Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio lehenbailehen eta Haurreskolak Partzuergoak erantzun beharko ditu.

Haurreskolak Partzuergoko zuzendaritzak onartzen ez dituen orduak ez dute aparteko orduak izaera izango.

LAUGARREN TITULUA

ORDAINSARIAK

25. artikulua.– Pertsonalaren ordainsariak.

2007 eta 2008 urteetarako pertsonalaren ordainsariak 1. eranskinean ezarritakoak dira.

26. artikulua.– Eguneratzeak.

Hezkuntza eta kudeaketa alorreko pertsonalak, 2007 urterako % 4,75eko iguera izango du eta 2008 urterako % 4,22koa.

2008ko iguera, 2009 urteko lehenengo hiru hilabeteetan aztertuko da, Eusko Jaurlaritzak bere pertsonalari egiten dion iguerarekin alderatuz.

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.

Artículo 23.– Determinación de calendarios de las haurreskolak.

Teniendo en cuenta las condiciones del primer párrafo del artículo 21, la Comisión de Seguimiento de cada haurreskola elaborará la propuesta de calendario de su haurreskola siguiendo las orientaciones que para su elaboración enviará el Consorcio Haurreskolak. Estos calendarios para ser efectivos 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 de nueve horas diarias, 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 escrita de la Dirección del Consorcio Haurreskolak o decisión propia en casos urgentes justificados que deberán ser comunicados con la máxima celeridad al Consorcio y respondidas por el Consorcio Haurreskolak.

Las horas no consentidas por la Dirección del Consorcio Haurreskolak no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

TÍTULO CUARTO

RETRIBUCIONES

Artículo 25.– Retribuciones del personal.

Las retribuciones del personal para el año 2007 y 2008 son las establecidas en el anexo n.º 1.

Artículo 26.– Actualizaciones.

Para el personal educativo y de gestión, la subida salarial para el año 2007 será del 4,75% y para el año 2008 del 4,22%.

La subida del 2008 será analizará durante los primeros meses del año 2009, comparando la subida que realiza el Gobierno Vasco a su personal.

2009ko iguera Batzorde Parekidean aztertuko da.

27. artikulua.— Antzinasuna.

1.— Haurreskolak Patzuergoan hiru urtez lan egin ondoren, antzinasun ordainsariak emango zaizkie langileei. Ordainsarien kalkulurako kontuan izango da Haurreskolak Partzuergoan nahiz beste edozein administrazio publikotan egindako lana, baina horretarako ezinbestekoa izango da dagokion administrazioak emandako ziurtagiria aurkeztea. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa Hitzarmenaren 1. eranskinean zehazten da, eta 14 ordainsaritan banatuta ematen da.

Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa muga eguneratu eta hurrengo hiletik aurrera hasiko da ordaintzen.

2.— Ordezko langileei antzinasunagatik ordainsari horiek jasotzeko eskubidea aitortuko zaie Partzuergoan lan eginiko 1.080 eguneko epe bakoitzeko.

28. 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

29. artikulua.— Gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentzia.

1.— Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan duteanean, 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 badiu, enpresaren aldetik jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzundaren izapidea idatziz egin ondoren. Partzuergoak egindako jarraipen eta egiaztatzea Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak egindakoaren osagarri izango da.

Partzuergoak konpromisoa hartzen du kudeaketa ekonomikoa eta alta eta gaixotasun arruntengatik

El incremento salarial para el 2009 será tratado en la comisión paritaria.

Artículo 27.— Antigüedad.

1.— La prestación de servicios en el Consorcio Haurreskolak o en cualquier otra Administración Pública, si se acredita con la certificación expedida por la Administración Pública correspondiente, tendrá repercusión retributiva para el personal a partir del tercer año de contrato en el Consorcio Haurreskolak. La cuantía correspondiente a cada trienio se concreta en el anexo 1 adjunto al presente convenio y en 14 pagas anuales.

Los trienios se abonarán a partir del mes siguiente al de la fecha de perfeccionamiento del mismo.

2.— Los o las trabajadoras sustitutas tendrán derecho a dicho reconocimiento de antigüedad por cada 1.080 días trabajados en el Consorcio.

Artículo 28.— 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 harán 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 29.— Licencia por enfermedad o accidente.

1.— Los y las trabajadoras, 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 o de la trabajadora, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del o de la trabajadora a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida del complemento económico a cargo de la empresa, previo trámite de audiencia por escrito. El seguimiento y verificación que realice el Consorcio, será complementario al que se realice por el INSS.

El Consorcio se compromete a que la gestión económica y el control de las altas y bajas por razón de

aldibaterako ezgaitasuneko bajen kontrola Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren eremuaren barnean mantenduko dela.

3.– Gertakizun arruntak edo profesionalak direla eta lanerako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek soldata gordinaren % 100 jasoko dute, legez ezarrita dagoen gehienezko iraupenez.

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.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hila-beteko 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, legeak ezartzen duen aldibaterako ezintasuneko gehienezko epea bukatu ondoren eskatzen bada, gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea eskaera egiten den egunetik aurrera bakarrik aitortu ahal izango zaio.

4.– Artikulu honetan araututako 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 espediente 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.

30. artikulua.– Amatasun eta edoskitze 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 daiteke seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea izan eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama hiltzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak. Zenbat egun gelditzen diren kontatzeko, beti ere erditze-eguna hartuko da kontuan,

incapacidad temporal por causa de enfermedad común se mantengan en el ámbito del INSS.

3.– En caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, el personal percibirá el 100% de su retribución salarial bruta, hasta la duración máxima legalmente establecida.

Agotado el período máximo y siempre que durante el mismo el o la trabajadora 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.

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 máximo de incapacidad temporal legalmente establecido, 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 regulada en este artículo, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir al 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 30.– Licencia por maternidad 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, menos las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso,

eta inoiz ez da kenduko amak erditu aurretik hartutako egunik. Haurra hilez gero, baimenak iraupen berdina izango du, deskantsurako obligaziozko 6 asteak pasa ondoren, amak lanera bueltatzeko eskaria egiten duen kasuetan izan ezik.

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 beste gurasoak 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. Amak alde zuzenik beste gurasoari atsedendaldiaren tarte bat utzi dion kasuetan, ama lanean hasteko garaia iritsi eta aldi baterako ezintasun egoeran badago ere, beste gurasoak atsedendaldiarekin jarraitzeko eskubidea du. Atsedendaldiak aldi berean hartzen badira, atsedeen egunen batuketa egitean, ez da aurreko idatz zatietan ezarritako hemezortzi asteko muga gaindituko. Orobat, erditze multiplea izanez gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

Amatasunagaitiko kotratuaren etete denboraldi osoa bukatu ondoren, koadro klinikoa ikusita emakume langileak lana behar bezala burutzeko eragozpenak baditu, ezintasun iragankorragatiko baja hartuko du, horretarako behar diren izapideak egin ondoren. Amaren edo haurraren osasuna arriskuan jartzen duena lana bera izango balitz, langileak edoskitzean arriskuagaitiko prestazioa eskatu dezake.

Amak jarduera profesionala utzi eta, araudiaren arabera, ordainsaria eskuratzeko eskubiderik ez duenean, beste gurasoak eskuratu ahal izango du amari zegokion atsedendaldia.

Erditze goiztiarren kasuan edo beste edozein arrazoi-rengatik erditzearen ondoren jaioberriak ospitalean egon behar duenean, kontratuaren etete epea, amaren, edo hala posible ez bada beste gurasoaren eskariz kontaktu ahal izango da alta ospitalarioaren ondoren. Kontaketa honetatik kanpo geldituko dira erditzearen ondorengo, kontratuaren obligaziozko etetearen sei asteak.

Era berean, deskantsu hau luzatu ahal izango da gehienez 13 aste gehiagorekin jaioberria ospitalizatua dagoen bitartean, pisu falta izan duten erditze goiztiarren kasuan, edota haren egoera klinikoa dela-eta jai ostean ospitalean egon behar badu 7 egun baino epe luzeagoan, betiere ezinbestekoak izango delarik medikuen ziurtagiriak aurkeztea, egoeraren berri emanez.

computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del o de la hija, el período del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. 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 suspensión del contrato por maternidad la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos. En el caso de que sea el trabajo el que origine riesgo para la salud de la madre y/o de la o del hijo, la trabajadora podrá solicitar la prestación por riesgo durante la lactancia.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho al descanso de maternidad por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

Asimismo, este descanso se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, de alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, debiendo acreditarse dicha situación con justificantes expedidos por los facultativos encargados de la asistencia sanitaria.

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

3.– Oporraldia eta amatasunagatiko eta edoskitzeagatiko kontratuaren etete 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 biberioia emateko, hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alaba bakoitzeko, eta denbora hori bi zatitan bana dezake. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren ordeztu behar du lanaldia ordubetez murriztu dezake, helburu bererako bada. Biberioia ematen denean, lan jardunaldiaren 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 azalduko 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 osagarri bat gehituko dio Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ordaintzen dituen ordainsariei, langileak soldataren % 100 jaso dezan amatasunagatiko kontratuaren etete aldian, haurdunaldiko arriskuagatik lizentzian dagoen bitartean edota edoskitzaroko arriskuagatik lizentzian dagoen bitartean. Langileak ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez badu, Partzuergoak ez dio diru-laguntzarik emango.

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

7.– Lizentzia hauek eskuratu ahal izateko, idatziz adierazi behar zaio Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, betiere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz. Horretaz gain, Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio egoera aldaketak: aldi baterako ezintasuna noiz amaitu den eta noiz hasi den amatasun-lizentzia, eta alderantziz.

8.– Bi alderdiak, haurdunaldi eta edoskitzeagatiko arrisku egoeraz dagoen erregulazio legal eta ohikoaz informazioa ematera eta berau bultzatzera konprometitzen dira. Era berean, haurdunaldi eta edoskitzeagatiko arrisku egoeragatik prestazioa eskatzeko egin beharreko izapideak erraztera eta informazioa ematera konprometitzen dira.

Egoera honek eta dagokion prestazioak (laneko kontingentzia moduan onartua) haurdunaldi eta edoskitzean emakume eta umekiari, hezitzaile bezala lan egiteak ekar ditzakeen arrisku egoerei erantzuna ematen die.

2.– Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el otro progenitor 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 suspensión del contrato por embarazo 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.

La o el trabajador 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 un complemento a la prestación de maternidad del INSS para que la o el trabajador perciba el 100% de sus retribuciones durante la situación de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a dichas prestaciones económicas el Consorcio no realizará ningún abono.

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

7.– Quien pretenda disfrutar de estas licencias deberá comunicarlo por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas. Sin perjuicio de dicha comunicación, deberá, en cualquier caso, poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak el cambio de situación de incapacidad temporal a la maternidad y viceversa.

8.– Ambas partes se comprometen a impulsar e informar al personal sobre la regulación legal y convencional de las situaciones de riesgo por embarazo y lactancia, así como de facilitar e informar sobre los trámites a seguir para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Esta situación y su correspondiente prestación (reconocida como contingencia profesional) dan respuesta a las situaciones de riesgo que la prestación de servicios como personal educativo pudiera acarrear en el estado de salud de la mujer y del feto durante el embarazo y la lactancia.

31. artikulua.– Aitatasuneko lizentzia.

1.– Haurren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, beste gurasoak 13 egun jarraian irauten duen kontratuaren etetea hartu ahal izango du erditze, adopzio edota harrera kasuetan. Erditzea anizkuna bada, haur bakoitzak –bigarrenetik kontaktzen hasita– lizentzia hori bi egunez luzatzeko eskubidea ematen du. Kontratuaren etete hau amatasunagatiko deskantsu-aldi konpartitua disfrutatetik independentea da.

Erditze kasuan, etetea, beste gurasoari dagokio eskusiboki. Adopzio edo harrera kasuetan, eskubide hau gurasoetako bati dagokio, interesatuek aukeratu behar ko dutelarik; dena den, amatasunagatiko deskantsu-aldia gurasoetako batek bakarrik disfrutatua denean bere osotasunean, gurasoagatiko kontratua eteteke eskubidea besteak bakarrik baliatu ahalko du.

Eskubide hau baliatzen duen langileak seme-alaben jaiotzagatik hartzen den baimena amaitu ondore, edo adopzioa onartzen duen epailearen erabakiaren ondoren, edota harrera onartzen duen erabaki administrati- bo edo judizialaren ostean egin dezake. Beste gurasoak hartzen duen lizentzia hori amatasun-lizentziak irauten duen bitartean har daiteke, edota hura amaitzearekin batera.

Artikulu honetan aipatzen den kontratuaren etetea jardunaldi osoan edo gutxienez % 50eko jardunaldi partzialean disfrutatu hal izango da.

Partzuergoak laguntza osagarriak gehituko dizkio Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak ordaintzen dituen ordainsariei, langileak soldataren % 100 jaso dezan aitatasun-lizentzia duen bitartean. Langileak ordainsaririk jasotzeko eskubiderik ez badu, Partzuergoak ez dio diru-laguntzarik emango. Langileak Partzuergoari jakinarazi behar ko dio alde zuzenetik eskubide hau baliatzeko asmoa duela ezarrita dagoen edo Hitzarmen kolektiboek dioten terminoetan.

2.– Aurreko atalean jasotakoaz gain, erditze kasuan, aitak 5 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea du, jarraian ala ez, baina betiere erditu ondorengo 15 eguneko epean.

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

4.– Lizentzia hauek eskuratu ahal izateko, idatziz adierazi behar zaio Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, beti ere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz.

Artículo 31.– Licencia por paternidad.

1.– En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

Durante dicho período el Consorcio abonará el complemento de la prestación de paternidad del INSS para que el o la trabajadora perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de licencia por paternidad. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a la prestación económica el Consorcio no realizará ningún abono.

2.– Sin perjuicio de la licencia durante la suspensión del contrato por paternidad que se recoge en el apartado anterior, en 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.

3.– 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 otro progenitor, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días laborables.

4.– El disfrute de estos permisos deberá solicitarse por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas.

32. artikulua.— Adopzioko edo harrerako lizentzia.

1.— Sei urte arteko haurren adopzioetan eta adopzio aurrekoak nahiz iraunkorrek edota sinpleak diren ume hartzeetan, betiere kode zibilaren arabera eta Euskal Autonomia Erkidegoko legediaren arabera, eta hartzeak gutxienez urtebeteko iraupena duenean —nahiz eta behin-behinekora izan— langileak lizentzia hartzeko eskubidea du. Etengabeko hemezortzi asteko lizentzia hartu ahal izango du, eta adopzioa edo ume hartzea multiplea bada, bi aste gehiago luza daiteke lizentzia seme-alaba bakoitzeko, bigarren seme-alabatik hasita. Aste horiek guztiak langileak nahi dituenen hasiko ditu, ume hartzearen inguruko administrazio erabakia edo erabaki judiziala ezagutzeko, edo adopzioa finkatzen duen ebazpen judizialaren berri izatean, edota hartzea onartzen duen erabaki administratibo edo judiziala, behin-behinekora nahiz behin betikoa, jakinarazten denean. Haur bakoitzak horrelako lizentzia bakar bat hartzeko eskubidea ematen dio langileari; ondorengo harrera-aldiek ez lukete beste lizentzia bat hartzeko eskubiderik emango.

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 atzeritik datozeleko, gizartean eta familian txertatzeko arazo bereziak badituzte eta gizarte zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatuta badituzte arazo horiek.

Gurasoek 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. Atsedenaldiak 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 honek 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 beste gurasoa, 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 honek aipatzen dituen denboraldiak lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango dira.

5.— Partzuergoak, adopzio edo harreragatik kontratuaren eteteak irauten duen bitartean, GSINak ematen

Artículo 32.— Licencia por adopción o acogimiento.

1.— En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de la Comunidad Autónoma Vasca que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años, el o la 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 de la o del interesado, 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, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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 ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, 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 de ambos progenitores 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.

5.— El Consorcio abonará un complemento a la prestación por adopción y acogimiento del INSS para que

duen prestazioari osagarri bat gehituko dio hezitzaileak bere soldataren 100% jaso dezan. Hezitzaileak prestazio ekonomiko horiek jasotzeko eskubiderik ez duenean, Partzuergoak ez du inolako ordainketarik egingo.

6.– Lizentzia hauek eskuratu nahi dituenak, idatziz eman behar dio horren berri Partzuergoari, egoeraren eragile den gertakaria jazo eta ondorengo lanegunean, betiere lizentziaren hasiera eta amaiera-datak zehaztuz. Horretaz gain, Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi behar zaizkio egoera aldaketak: aldi baterako ezintasuna noiz amaitu den eta noiz hasi den hartzea edota adopzioa, eta alderantziz.

33. 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 geratuko da, eta lizentzia egun guztiak jarraian hartuko dira. 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 bada, bizi diren tokiko udalaren bizikidetzako ziurtagiria edo, Elkarke-ta Zibilen Udal Erregistroa balego, horrek emandako egiaztagiria 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.

Lizentzia egunak jarraian hartuko dira, eta egun horietan izango da, nahitaez, lizentzia hartzeko eskubidea ematen duen gertakaria (bizikidetzaren hasiera, elkarke-ta zibilaren erregistro-data).

3.– Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, 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 eguneko izango da.

34. artikulua.– Senideen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik lizentzia.

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

la o el trabajador perciba el 100% de sus retribuciones durante la situación de suspensión del contrato por adopción y acogimiento. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a dichas prestaciones económicas el Consorcio no realizará ningún abono.

6.– Quien pretenda disfrutar de estas licencias deberá comunicarlo por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas. Sin perjuicio de dicha comunicación, deberá, en cualquier caso, poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak el cambio de situación de incapacidad temporal al acogimiento y adopción y viceversa.

Artículo 33.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, la o el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales consecutivos 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 o la trabajadora 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.

El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente apartado, comprenderá necesariamente el día en que se produzca el hecho causante que las motivan (inicio de la convivencia, fecha de registro).

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 personal, 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 o de la trabajadora.

Artículo 34.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– La licencia a que tienen derecho el personal 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

heriotzagatik, 5 lanegun. Bi lanegun izango ditu odol ahaidetasuneko 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 ondorengo 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azken-buruko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epe hori aplikatuko, eta ezin izango da erabili ohiko bizitokiko distantziagatikozuzapena.

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

4.– Gaixotasun larritzat hartuko dira, artikuluko honen xedapenatarako, ospitalizazioa eragiten duten gaixotasunak, edota, ospitalizaziorik gabeko interbentzio kirurgikoa egin eta ondoren etxean atsedean hartu behar denean. Ahal den neurrian, baimena hartu aurretik, behar-beharrezkoa da medikuntza-zerbitzuek emandako ziurtagiriak aurkeztea.

5.– Artikuluko honetan araututako lizentziatarako ezarritako lanegunak hartzerakoan, baimena emateko arrazoi den kasua gertatzen den egunean hasiko dira kontatzen nahitaez lizentzia egunak.

35. artikulua.– Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

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

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, pasaporteak, egiaztagiriak eta erregistro izapideak, erakunde ofizialetan.

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

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 producen a más de 150 km del lugar de residencia habitual del o de la trabajadora.

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 del fallecimiento los días correspondientes al permiso de defunción.

4.– Se entenderá por enfermedad grave, a efectos de lo dispuesto en el presente artículo, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debiendo, en la medida de lo posible, justificarse con anterioridad a su disfrute mediante certificación expedida por los correspondientes servicios médicos.

5.– El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, se iniciará, necesariamente, en las fechas en que se produzca el hecho causante que las motivan.

Artículo 35.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el personal tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no sea posible efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– En todo caso, a estos efectos 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) 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 legez, gobernu organoen eta berauen menpeko batzordeen bileretara joatea.

36. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Horretarako Udalak emandako errolda-ziurtagiriaz egiazta-tu beharko du aldaketa.

Bi lizentzia-egunak beti ere jarraian hartu beharko ditu, eta bi egun horietako bat errolda-ziurtagirian agertzen den etxebizitza aldatzearen data izango da nahitaez.

Lizentzia hori hartu ostean, langileak ezin izango du etxebizitzaz aldatzeko beste lizentzia bat hartu harik eta urte bat pasatu arte.

37. 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.

38. artikulua.– Adingabeak, ezgaituak edo odol ahaidetasuneko 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 sentorialen bat, edo larriki gaixotuta dagoen eta berarekin bizi den odol ahaidetasuneko 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 zortzirena izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta ordainsarien atal guztien heineko beherapena ekarriko du horrek.

Lizentzia hori hartu ahal izateko, idatziz jakinarazi behar zaio Haurreskolak Partzuergoari, gutxienez 15 egun lehenago. Idazkian zehaztu behar da noiz hasiko den eta noiz amaituko den lizentzia, eta zein izango den ordutegia; dena den, Partzuergoak eta langile interesatuek ordutegi hori negoziatu dezakete. Langileak Partzuergoari jakinarazi behar dio noiz hasiko den lanean ohiko ordutegian, eta betiere 15 egun lehenago eman behar du horren berri. Lizentzia emateko arrazoi izan

c) Examen o renovación del carné 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 o concejal, diputado o diputada, juntera o juntero o parlamentario o parlamentaria.

Artículo 36.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual, el personal tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables y consecutivos de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento expedido por el correspondiente Ayuntamiento.

El disfrute de uno de los dos días laborables de esta licencia deberá coincidir con la fecha de cambio de domicilio que conste en el certificado de empadronamiento.

No cabrá disfrutar de una nueva licencia por traslado hasta tanto haya transcurrido un período de un año desde el disfrute de la última.

Artículo 37.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente convenio.

Artículo 38.– Permiso para cuidado de menores, personas discapacitadas, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna 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 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La comunicación del disfrute de la presente licencia se realizará por escrito dirigido al Consorcio Haurreskolak con una antelación mínima de 15 días y deberá expresar el motivo de la solicitud de licencia, especificar el inicio y la duración del mismo, así como la concreción horaria que podrá ser objeto de negociación entre el Consorcio y el personal interesado. En cualquier caso, el personal deberá preavisar al Consorcio con 15 días de antelación la fecha en la que se incorporará a su

den egoeran aldaketaren bat gertatuz gero, langileak Haurreskolak Partzuergoari jakinarazi beharko dio.

39. 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 hirurogei ordu arteko baimena izango du ikasturte bakoitzeko. Oro har, ordu kreditu hori erabiltzeko, egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehenez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtearekin batera erabili beharko dira.

40. artikulua.– Azterketak egitera joateko baimena.

Ikasketa arautuak egiten ari diren langileek zentro ofizialeko edo homologatuetako azterketetara joateko baimen eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketa bakoitzeko –bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan–, baina egiaztatzea 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.

41. artikulua.– Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko baimena.

1.– Langileek eskubidea dute lanaldiaren barruan zentru ofizial publikoetan 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.– Bestalde, lehen mailako senideei, senar-emazte edo adin txikiko seme alabekin mediku kontsultetara joateko baimena onartzen da.

Baimen honetan erabilitako denbora hezitzaileak hurrenagoko bi hilabetetan errekuperatu behar du. Baimen honen erabilpenaren kontrola haurreskola bakoitzeko koordinatzaileak hilero eraman behar du eta Haurreskolak Partzuergoari helarazi behar dizkio hezitzaile bakoitzak hartu dituen orduak eta nola errekuperatu dituen.

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

Baimen hauek ez dira ordezkatu.

jornada ordinaria de trabajo. Si se produjera cualquier cambio con respecto a los motivos que dieron origen a esta licencia, el o la trabajadora lo deberá poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak.

Artículo 39.– 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 sesenta 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 40.– Permiso para la concurrencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados (estudios reglados) 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 41.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– El personal tiene derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico en los centros oficiales públicos 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.– Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de familiares hasta el 1er grado, cónyuge e hijos menores de edad.

El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de dos meses. El control de esta licencia se llevará mensualmente por la o el coordinador de cada haurreskola que pondrá en conocimiento del Consorcio las horas utilizadas por cada educador o educadora y el modo en el que se han recuperado.

3.– 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. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Estas licencias no serán sustituidas.

42. 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 ez ordaindutako baimena eman ahal izango zaie langileei, zerbitzuaren beharizanak kontuan izanik eta Partzuegoko 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.

43. artikulua.– Kargu hautetsiari dagozkion zereginak egiteko baimena.

Instituzioetako kargu hautetsiak diren langileek baimena izango dute kargu horiei dagozkien eta 36.2.f) artikuluko kasuetan sartuta ez dauden eginkizunak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, baldin eta orduen kopuru osoak urteko lanaldiaren % 10 gainditzen ez badu.

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.

44. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena ezin izango da eskatu zerbitzu aktiboan hasi edo horretara itzuli eta urtebete igaro arte. Hala ere, Partzuegoko Zuzendaritzak salbuespenak ezar ditzake eta baimena eman zerbitzu aktiboan urtebete baino gutxiago egin duen langileari.

2.– Gutxienez zazpi egutegi egun iraungo du baimean, eta betiere egunak elkarren segidakoak izango dira. Eskatera 15 egun lehenago egin behar da, ezinbesteko egoerak salbu.

Salbuespeneko kasuetan (familia eta lana uztartzeko beharrak direla eta, edo lehen mailako odol senideen gaixotasun larrien kasuetan) iraupena gutxienez hiru lanegunekoa (segidakoak) izan daiteke.

3.– 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.

Artículo 42.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá concederse permiso no retribuido al personal 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 o de la trabajadora tendrá carácter retribuido hasta un límite de cinco días, siendo no retribuido el exceso sobre este límite, y no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 43.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

El personal que ostente 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 36.2.f), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10% de la jornada anual.

El personal que ostente dicha condición podrá 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 44.– Permiso por asuntos propios.

1.– El permiso por asuntos propios, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. La dirección del Consorcio podrá establecer excepciones al límite mínimo de un año exigido.

2.– La duración mínima será de siete días naturales consecutivos y deberá solicitarse con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio, salvo motivo de fuerza mayor.

En casos excepcionales (conciliación de la vida laboral y familiar y enfermedades graves de parientes hasta primer grado de consanguinidad) podrá reducirse el período mínimo hasta tres días consecutivos.

3.– 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.

Bi urteak baimen aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen; hori horrela, ondoz ondo hiru hilabeteako 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.

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

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

4.- 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.

5.- Halaber, baimena emango da zigor askatasun gabetzaileen 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.

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

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

45. artikulua.– Aplikazioa.

Izatezko bikoteak senar-emaztetzat hartuko dira Kapitulu honetan aipatutako lizentziak eskuratzeari dagokionez. Egoera egiaztatzeko ezinbestekoa da izatezko bikoteen erregistro publikoan inskribaturik daudela adierazten duen ziurtagiria aurkeztea. Horrez gain, Hitzarmenaren artikuluetan eskatzen diren dokumentuak ere aurkeztu beharko dira.

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.

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 de 1/3 o 1/2 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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- El personal eventual que tenga derecho a la concesión de este permiso deberá haber prestado servicios en el Consorcio 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 45.– Aplicación.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que el matrimonio en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en este Capítulo. Será necesario justificar la situación de pareja de hecho mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho. Este requisito se exigirá sin perjuicio de la documentación exigida para la acreditación de estas situaciones en los artículos del presente convenio.

Bularra emateko etenaldia, eta adingabekoak, 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 ordainduta-ko lizentziaz edo baimenez baliatu.

46. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

II. KAPITULUA
ESZEDENTZIAK

47. artikulua.– Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke, edota seme-alaba nahiz ahaideak zaintzeko.

1.– Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta antzintasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Honako kasu hauetan emango da, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeari idatziz eskatu 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, ordezkartza 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 lanera itzultzea eskatu beharko du, zegokion zerbitzu, kargu edo zeregina utzi eta hogeita hamar egutegi egun igaro baino lehen.

Eszedentzia egoera bukatu eta ezarritako epe barruan lanera itzultzeko eskaera egiten ez badu, behin betiko baja emango zaio langileari.

2.– Haurreskolak Partzuergoan urtebeteko antzintasuna bete duten langileek borondatezko eszedentzia eska dezakete, idatziz. Gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa izango den eszedentzia har dezakete, baldin eta lau urte igaro badira azkeneko eszedentzia amaitu zitzaientetik.

3.– Bestelako mugarik gabe, langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, hiru urtetik beherako eperako, seme-alaba bakoitza zaintzeko. Eszedentzia hori haur naturalak, adopziozkoak, adopzio aurretik hartuak edota harrera iraunkorrean hartuak diren haurrak zaintzeko izango da, eta harrera behin-behinekoa

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 46.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo.

CAPÍTULO II
EXCEDENCIAS

Artículo 47.– Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria o para el cuidado de los y las hijas o familiares.

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 solicitud escrita al 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 o de la trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

El personal con excedencia forzosa, deberá solicitar la reincorporación 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 solicitara su reincorporación a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2.– El personal con al menos un año de antigüedad en el Consorcio Haurreskolak podrá solicitar por escrito una excedencia voluntaria, y se concederá por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años y siempre y cuando el o la trabajadora no la haya disfrutado en los cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3.– Sin otras limitaciones, el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija o hijo -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción como por acogimiento preadoptivo o permanente-, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimien-

den kasuetan ere har daiteke. Epea, betiere, haurren jaiotegunetik edo ebazpen judicial edo administratiboaren datatik aurrera kontatuko da. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta epe hori ere kontuan 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.

4.– Langileek gehienez bi urteko 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. Denboraldi horretan, langileak lanpostua gordetzeko 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 lehendik zeukan eszedentzia bukatuko da.

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

48. artikulua.– Genero indarkeriaren biktima den langilearen lanaldi murrizketa, jardunaldiaren egokitzapena eta lantokiaren aldaketa.

1.– Genero indarkeriaren biktima den langileak bere babesa eraginkorra izan dadin eskubidea izango du gutxienez zortziren bateko eta gehienez lanaldi erdiko murrizketarako bere soldataren murrizketa proportzionalarekin edo Haurreskolen Partzuergoarekin, Haurreskolako koordinatzailearekin eta pertsona interesdunarekin adostuko den ordutegiaren aldaketaren bidez egingo den lanaldiaren egokitzapenerako.

2.– Bere lana burutzen zuen tokiko lanpostua uztera behartuta dagoen genero indarkeriaren biktima den langileak, bere babesa eraginkorra izan dadin, lehentasunezko eskubidea izango du enpresak beste lantoki batean hutsik duen talde edo kategoría profesional bereko lan postu bat betetzeko.

Kasu hauetan Haurreskolak Partzuergoa behartuta egongo da une horretan edo etorkizunean hutsik egon daitezkeen lanpostuak zeintzuk diren esatera.

Lantokiaren aldaketak ikas urtea bukatzeko gelditzen den denboraren iraupena izango du hasiera batean. Epe horretan enpresak, aurretik langileak betetzen zuen lanpostua erreserbatzeko obligazioa izango du.

to o de la resolución judicial o administrativa. Durante este tiempo el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando.

4.– El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años, 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 valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante este tiempo la o el trabajador 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.

5.– La persona excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera deberá esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 48.– Reducción de jornada, adaptación de la jornada y cambio de centro de trabajo de la persona víctima de violencia de género.

1.– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario de, al menos un octavo de su jornada y un máximo de la mitad de su jornada, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario que será acordado entre el Consorcio Haurreskolak, la coordinadora de la haurreskola y la persona interesada.

2.– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, el Consorcio Haurreskolak estará obligado a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial del tiempo que reste del curso escolar, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Epe hori bukatzean, langileak aurretik betetzen zuten lanpostura itzultzea edo berrian gelditzea erabaki dezake. Azken kasu honetan, erreserbarako obligazioa bertan behera geldituko da.

49. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan harremana etenda uztea.

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

50. 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

51. artikulua.– Bizi, istripu eta erantzukizun zibileko aseguruak.

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

Heriotza:	30.000 euro.
Erabateko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 euro.
Guztizko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 euro.
Partezko baliaezintasun iraunkorra:	30.000 euro-raino, baremo baten arabera.

<i>Muerte:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Absoluta:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Total:</i>	<i>30.000 euros.</i>
<i>Invalidez Permanente Parcial:</i>	<i>hasta 30.000 euros según baremo.</i>

2.– Partzuergoak indarrean dagoen bizi eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko polizaren estaldura bermatuko du, 30.000 euro-raino.

3.– Hitzarmen honen eremuan sartzen diren langileek erantzukizun zibileko polizaren estaldura dute. Partzuergoak egin du poliza hori, Partzuergoaren berraren, horren ordezkarien, langileen eta mendekoen alde, bere egitekoak betetzen edo bere lanbide jardunetarako.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 49.– Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

El personal 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 firme, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

Artículo 50.– Aplicación de mejoras recogidas en los 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 51.– Seguros de vida, accidente y responsabilidad civil.

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

2.– El Consorcio garantizará la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 30.000 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

Poliza horren estaldurak 3.000.000 euro-ko muga du ezbeharreko, eta 1.200.000 euro-ko azpi-muga kalte-duneko.

52. 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

53. 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 Administrazioako eskubide sindikalei eta jardun sindikalak bete zezari 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

SEGURTASUNA ETA LAN OSASUNA

54 artikulua.– Segurtasuna eta lan osasuna.

1.– Haurreskolak Partzuergoaren eta langileen ordezkariaren artean egingo dute segurtasunerako eta lan osasunerako plangintza. Horretarako, segurtasuna eta lan osasuna erregulatzen dituen araudian aurreikusitako organoak eratuko dira.

Aldeek adosten dute organo berri baten eraketa ahalbidetzea. Organo berri horrek koordinazio funtzioak izango ditu, hain zuzen ere, segurtasunaren eta lan osasunaren arloan kompetentziak dituzten organoen koordinazioa.

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

3.– Hauteskunde bidez hautatuak izan ez diren prebentzio ordezkariak hilean 7 orduko kreditua izango dute lan arriskuen arloan Segurtasun eta Osasun Batzordean finkatuko dituen funtzioak betetzeko.

está limitada a 3.000.000 de euros por siniestro, con un sublímite de 1.200.000 euros por víctima.

Artículo 52.– Reducciones del tiempo de atención directa para mayores de 60 años.

El personal educativo mayor de 60 años podrá reducir su tiempo de atención directa a los y las 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 53.– 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

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 54.– Seguridad y Salud laboral.

1.– La planificación de la seguridad y la salud laboral se realizará entre el Consorcio Haurreskolak y la representación del personal, para lo que se crearán los órganos que se prevean en la normativa reguladora de la seguridad y salud laboral.

Las partes acuerdan posibilitar la creación de un órgano con funciones de coordinación de los órganos ya constituidos con competencia en materia de seguridad y salud laboral.

2.– Se ofertará por el Consorcio la posibilidad de realizar revisiones médicas. 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.

3.– Los y las delegadas de prevención no electos tendrán un crédito de 7 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales. Se deberán concretar las funciones para las que se prevé este crédito horario, en el Comité de Seguridad y Salud.

55. artikulua.— Sexu jazarpenaren eta sexu arrazoiengatik jazarpenaren prebentzioa eta horren aurkako prozedura/protokoloa.

Haurreskolak Partzuergoak ez ditu onartuko sexu jazarpeneko jarrerak eta sexu arrazoiengatik jazarpenak, eta, ondorioz, bere gain hartzen du 1991ko azaroaren 27ko 92/131 Europako Batzordeko Gomendioak ezarritakoa. Gomendio horrek honako hauek jotzen ditu sexu jazarpenentzat: 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

56. artikulua.— Formakuntza.

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

Formakuntza haurreskola bakoitza zentroaren funtzionamendu egokirako beharrezko dituen bere dokumentu eta materialak egin ahal izateko antolatuko da, eta hezitzaileen profesionaltasuna mantentzeko eta hezitzeko funtzioarekin lotuta dauden betebeharrei arreta izateko.

Era berean, koordinatzaileentzako berariazko formazio bat diseinatu eta emango da. Hezitzaileen formazioari buruzko diseinua Batzorde Parekidearekin kontsultatuko 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 emango du, betiere, berdintasun-irizpidean oinarrituta, bai eskabidea egin dutenen artean aukeratzekoan, eta bai, hala badagokio, ikastaroak errepikatzerakoan.

Haurreskolak partzuergoa, kudeaketako pertsonalari bere lanpostuei egokitutako formazio kurtsoei buruz informatzera konprometitzen da.

Kudeaketa alorreko pertsonalak, bere lan ordutegiaren barruan bere lanpostuari egokitutako 30 orduko formaziorako eskubidea izango du, zeinaren erregulazioa Zuzendaritza Batzordeak erabakiko duen alde soziala entzun ondoren.

Artículo 55.— Prevención, procedimiento y protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Consorcio Haurreskolak no tolerará conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo por lo que adopta la Recomendación europea 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 y protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

TÍTULO NOVENO

FORMACIÓN

Artículo 56.— Formación.

El Consorcio considera la formación permanente de su personal, tanto como una garantía del servicio que Haurreskolak pretende dar, como una contribución a la mejora de la empleabilidad. Por su parte el personal está obligado a recibir con aprovechamiento cuantas iniciativas formativas establezca la dirección.

La formación irá orientada a capacitar al personal de cada haurreskola para la elaboración de aquellos documentos y materiales necesarios para el buen funcionamiento de cada centro y al mantenimiento de la profesionalidad del personal educativo y la atención de todos aquellos deberes inherentes a la función educativa.

Asimismo, se diseñará e impartirá una formación específica para los y las coordinadoras. El diseño de la formación del personal educativo se consultará en la Comisión paritaria.

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, 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 Consorcio Haurreskolak se compromete a trasladar e informar al personal de gestión de los cursos de formación acordes a sus puestos de trabajo.

El personal de gestión tendrá derecho a 30 horas de formación dentro de su horario de trabajo acorde a su puesto de trabajo cuya regulación será aprobada por el Comité Directivo oída la parte social.

Formazioaren erregulaziotik kanpo gelditzen da euskararen ikasketa eta hobekuntza, zeinak bere xedapen propioa duen.

57. artikulua.– Euskalduntzea.

2007-2008 eta 2008-2009 ikasturteetarako Euskalduntze-plana eskaintzen da, eta sartzeko baldintzak betetzen dituzten langile guztiak har dezakete parte plan horretan. Euren lanpostuei dagozkien hizkuntza-eskakizunak lortzeko asmotan borondatez parte hartzen duten langileek 300 ordu izango dituzte ikasturte bakoitzean Euskaltegia joateko. Ordu horiek betiere lanaldian zenbatuko dira, formazio-ordua gisa.

2009-2010 ikasturterako Haurreskolak Partzuergoak, hobekuntza profesionala aztertu eta bultzatuko du gai honetan, ahal duen neurrian.

HAMARGARREN TITULUA

GENERO BERDINTASUNAREN ALDEKO NEURRIAK

58. artikulua.– Genero berdintasunaren aldeko neurriak.

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

2.– Partzuergoak hitz ematen du hizkuntza ez-sexista erabiliko duela agerian eta lanpostuen izendapenetan.

3.– Partzuergoak gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko neurriak hartuko ditu. Tratu eta aukera berdina ematearen alde, edonolako diskriminazio moduak erazteko neurriak hartuko dira, eta horretarako berdintasun plana gauzatu ahal izango da. Plan horrek emakumeen eta gizonezkoen berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoak aurreikusten dituen edukirik izango ditu.

4.– Berdintasunerako Batzorde bat eratuko da berdintasunaren sustapenaz arduratuko dena.

5.– Berdintasunerako Batzorde hau eratzen ez den bitartean, eskuduntza hau Batzorde Parekidearen esku geldituko da.

HAMAİKAGARREN TITULUA

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

59. artikulua.– Lanaldiaren borondatezko murrizketa.

Antolaketak horretarako aukera ematen duen kasuetan, Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeak lanaldia % 50ean borondatez murrizteko baimena eman diezake lanaldi osoko langileei. Langileek horretarako eskaera idatziz egin behar dute, 30 eguneko aurrealdez, eta lanaldi murrizketa horrek gutxienez 3 hilabetekoa izan beharko du. Halaber, langile horien ordainsariak murrizketa izango dute; hain zuzen ere, lanaldiari egingako murrizketa berbera aplikatuko zaie ordainsariei.

La regulación sobre formación excluye la referente al aprendizaje y perfeccionamiento del euskera que tiene ya su propia disposición.

Artículo 57.– Euskaldunización.

Para los cursos 2007-2008 y 2008-2009, se oferta un plan de Euskaldunización al cual podrá acceder todo el personal que reúna las condiciones requeridas para su acceso. El personal que voluntariamente acceda a través del referido plan a la formación para obtener el perfil lingüístico exigido en su puesto de trabajo, contará con 300 horas durante cada uno de los cursos para acudir al euskaltegi, las cuales se computan dentro de su jornada como horas de formación.

Para el curso escolar 2009-2010 el Consorcio Haurreskolak estudiará e impulsará en la medida de sus posibilidades fórmulas de perfeccionamiento profesional en esta materia.

TÍTULO DÉCIMO

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 58.– Medidas para la igualdad de género.

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.– El consorcio adoptará medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre su personal. Dichas medidas podrán ser ejecutadas en forma de plan de igualdad, con el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.– Se creará una comisión de igualdad que se encargará de la promoción de la igualdad.

5.– En tanto en cuanto la comisión de igualdad no se constituya, la competencia la ostentará la comisión paritaria.

TÍTULO UNDÉCIMO

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DEL CONSORCIO

Artículo 59.– 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 de la persona interesada 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 y conllevará la misma proporción de reducción de las retribuciones salariales.

HAMABIGARREN TITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

I. KAPITULUA
HUTSEGITEAK**60. artikulua.**– Hutsegiteak.

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

61. 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.
- g) Hitzarmen honen artikuluetan ezarritako komunikazio betebeharrak ez betetzea.
- h) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kursoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) egun batez ez agertzea.
- i) Oro har, egitekoak eta betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazoak eragiten badizkio, eta ezin bada hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu.

62. artikulua.– Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak dira:

- a) Nagusiekin begirune eta obediencia ezaz jokatu dela egiaztatzea.
- 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 hiruhileko batean, desberdinak izan arren eta, horiek direla-eta, zehapenak ezarri direnean.

TÍTULO DUODÉCIMO

RÉGIMEN SANCIONADOR

CAPÍTULO I
FALTAS**Artículo 60.**– Faltas.

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

Artículo 61.– 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/as, subordinados/as y superiores.
- c) Una 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.
- g) El incumplimiento de la obligación de los deberes de comunicación que se establecen en los artículos de este convenio.
- h) La inasistencia no justificada (mediante documentación) de asistencia a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante un día.
- i) En general el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando causen trastornos al servicio y no merezcan la calificación de graves ni muy graves.

Artículo 62.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta probada de obediencia y respeto a las y los superiores.
- b) El originar o participar en altercados en el centro de trabajo.
- c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del o de la trabajadora 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 su personal subordinado.
- h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

i) Hitzarmen honen artikuluetan ezarritako komunikazio betebeharrak ez betetzea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio.

j) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kursoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) hiru egunetan ez agertzea.

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

63. 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.

Aldi-bateko ezgaitasun egoeran dagoen langileak bere kontura edo besteren kontura lan egiten badu, hori hutsegite oso larritzat joko da. Halaber, hutsegite oso larritzat joko dira gaixotasunagatik edo istripuagatikotik baja luzatzeko langileak egindako ekintza edo omisio guztiak.

d) Haurreskolako haurren segurtasuna arriskuan jartzea.

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

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

g) 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 doluzko ekintza bat dela-eta zigortua izatea deliturik ez dagoenean.

h) Sexu jazarpena eta sexu arrazoiengatikotik jazarpena.

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

j) Osasun eta lan segurtasunari buruzko agindu, arau edo neurriak ez betetzea, honen ondorioz, langile beraren, bere lankideen eta Haurreskolen partzuergoarekin erlazioa duten beste pertsonen osasuna edo osotasun fisiko eta morala arriskuan jar daitekeenean.

k) Haurren osasuna eta osotasun fisiko eta morala arriskuan jar dezaketean asistentziari eta hezkuntzari loturik dauden obligazioak ez betetzea.

i) El incumplimiento de la obligación de los deberes de comunicación que se establecen en los artículos de este convenio cuando causen trastornos al servicio.

j) La inasistencia no justificada (mediante documentación) de asistencia a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante tres días.

k) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy graves.

Artículo 63.– 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 o una trabajadora en situación de IT realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del o de la trabajadora tendente a prolongar la baja por enfermedad o enfermedad.

d) Cuando se ponga en riesgo la seguridad de los niños y niñas de la haurreskola.

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

f) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los y las jefas, compañeras, público, padres y madres o a las y los niños de la haurreskola.

g) El hurto y el robo tanto a los o las compañeras de trabajo como al Consorcio o fuera del mismo durante el horario de trabajo. 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 falta o delito cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

h) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

j) El incumplimiento de las órdenes, las normas o las medidas de salud y seguridad laboral, cuando de ello se deriven o puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o moral del propio trabajador o trabajadora, para los demás compañeros y compañeras o para otras personas relacionadas con el Consorcio Haurreskolak.

k) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de sus funciones de asistencia y/o educativas cuando pongan en riesgo la salud y/o a integridad física o psicológica de los y las niñas.

l) Hitzarmen honetan aitortzen diren eskubideen iruzurrezko erabilera egitea norberarentzat onura lortzeko, onura hori eskubideen iruzurrezko erabilerarik gabe lortu ezin denean.

m) Haurreskolen partzuergoak antolatzen dituen formazio kurtsoetara justifikaziorik gabe (dokumentazio bidez) 4 egunetan ez agertzea.

n) Langilearen egitekoak eta betebeharrak ez betezea, horrek zerbitzuari arazo larriak eragiten badizkio eta hutsegite oso larritzat har badaiteke.

II. KAPITULUA ZEHAPENAK

64. artikulua.– 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.
 - Lanik eta soldatarik gabe utziko da egun batetik hamabost egunerako tartean.
- c) Hutsegite oso larriengatik:
 - Enplegua eta soldata kentzea, hamasei egunetik sei hilabeterako tartean.
 - Lanetik bidaltzea.

65 artikulua.– Zehapenak ezartzeko ahala.

1.– Hutsegite larriak eta oso larriak direla-eta zehapen bat jarri aurretik, zehapen espedientea tramitatu beharko da. Tramite hori hasteko Partzuergoko gerentek langileari jakinarazten dio zer kargu egozten zaizkion. Espedientea tramitatzeko den bitartean, langileak esateko duena entzungo da, eta bere defentsan nahi dituen frogak aurkeztu ahal izango ditu. Espediente hauen hasiera pertsonaleko ordezkarietara jakinaraziko da. Partzuergoko Zuzendaritza Batzordeari –edota eskumen hori jaso duen batzordekideari– dagokio zehapenak ezartzea.

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

66. artikulua.– Preskripzioa.

1.– Partzuergoko gerentek jakin eta handik hamar egunera galduko dute indarra hutsegite arinek, larriek hogeit hamar egunera eta oso larriek hirurogeira, eta kasu gutxietan 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.

l) Disponer de los derechos que se reconocen en el presente convenio de manera fraudulenta con la finalidad de conseguir un beneficio propio que no se hubiera conseguido sin la disposición fraudulenta del derecho reconocido.

m) La inasistencia no justificada (mediante documentación) a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante cuatro días.

n) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando cause graves trastornos al servicio y merezcan la calificación de muy grave.

CAPÍTULO II SANCIONES

Artículo 64.– 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.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Para faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.
 - Despido.

Artículo 65.– Potestad sancionadora.

1.– La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador que se inicia con la notificación de la Gerente del Consorcio al o a la trabajadora afectada de los cargos que se le imputan. Durante la tramitación del expediente, será oído el o la trabajadora afectada, y 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 o al miembro de dicho órgano en que se haya delegado dicha competencia.

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 o la Gerente del Consorcio.

Artículo 66.– Prescripción.

1.– Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el o 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 o de la trabajadora expedientada.

3.– Edozein kasutan haurreskoletan jazotako ekin-tzei buruzko diligentzi penalen irekierak, hutsegiteei buruzko preskripzioa geldiaraziko du bere kalifikazioa edozein izanda ere, sententzia edo erabaki irmoa eman den bitartean.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.– Haurreskolak Partzuergoak formulak aztertzeko konpromisoa hartzen du, beste Administra-zio edo erakunde batzuekin akordioak lortu ondoren zenbait gizarte abantaila lortzeko, adibidez, nomina-aurrerapenak edo erretiro-sariak eta «urte sabatikoa», aurrekontu-baliabideen arabera.

Bigarrena.– Eguneroko lanaldia.

Haurreskolen Partzuergoak eta sindikatu sinatzaileek, egungo haurrentzako arreta zuzeneko 6 ordu eta 15 minutuak, 6 ordu bihurtzeko borondatea azaltzen dute, eta 15 minutu horiek Haurreskolara zuzendutako zereginetan erabili daitezten (koordinazioa, gurasoekin harremanak, bilerak...) Haurreskolen Partzuergoak ezarritako prozeduren arabera. Garapen hau Haurreskolek funtzionamenduan izan dezakeen eraginaren menpe egongo da eta bereziki sektorearen egoera eta konkretuki Haurreskolen Partzuergoaren egoera kontutan hartuz. Ondorioz, alderdiek adosten dute:

1.– 2008-2009 ikasturtean aipatutako neurria aplikatuko da kontratazio berriak behar ez dituzten haurreskoletan. Horretarako, 07-08ko azken hiruhilabetean, Haurreskola Partzuergoak eta sindikatuak horretarako sortutako batzordean, 2008-2009 ikasturtean neurri hori zein haurreskoletan izango den aplikagarria erabakiko da.

2.– Halere, 2008-2009 ikasturterako erabaki hori haurreskolen % 20ra zabaltzea adosten da, eta horretarako Haurreskolen Partzuergoak eta sindikatuak horretarako sortutako batzordea izango da aplikazio irizpideak ezartzeko arduraduna.

3.– Bi alderdiek euren borondatea azaltzen dute neurri hau gainontzeko haurreskoletara zabaltzen joan dadin, Haurreskolak Partzuergoko egoera kontutan hartuz beti ere.

I. ERANSKINA

2007. eta 2008 URTERAKO ORDAINSARIAK

1.– Hezkuntza alorreko pertsonala.

2007. urterako urteko ordainsari gordina: 27.825,48 euro.

2007. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina: 520,49 euro.

2008. urterako urteko ordainsari gordina: 28.999,71 euro.

3.– En cualquier caso, la apertura de diligencias penales sobre sucesos acaecidos en las haurreskolas paralizará la prescripción de las faltas, cualquiera que fuera su calificación, hasta tanto en cuanto recaída sentencia o resolución firme.

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 o primas de jubilación y «año sabático» (en base a disposiciones presupuestarias).

Segunda.– Jornada diaria.

El Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes muestran su voluntad para que las actuales 6 horas y cuarto de atención directa a las y los niños vayan convirtiéndose en 6 horas, y que esos 15 minutos se utilicen en las tareas destinadas para funcionamiento de la haurreskola (coordinación, relaciones con los padres, reuniones...) según los procedimientos establecidos por el Consorcio Haurreskolak. Esta evolución estará condicionada a la repercusión que pueda tener en el funcionamiento de las haurreskolas y, en especial, atendiendo a la situación del sector y concretamente a la del propio Consorcio Haurreskolak. En consecuencia, las partes acuerdan:

1.– En el curso 2008-2009 se aplicará la citada medida en las escuelas que no requieran de nuevas contrataciones. Para ello, en el último trimestre del 2007-2008 en la comisión creada al efecto por el Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes, se analizará y se decidirá en que haurreskolak será aplicable esa medida para el curso 2008-2009.

2.– Sin embargo, para el curso 2008-2009, se acuerda extender esa medida al 20% de todas las haurreskolas, para lo cual la comisión creada al efecto por el Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes será la encargada de establecer los criterios de aplicación.

3.– Ambas partes muestran su voluntad de ir extendiendo esta medida al resto de las haurreskolak atendiendo, en todo caso, a la situación del Consorcio Haurreskolak.

ANEXO I

RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2007 y 2008

1.– Personal Educativo.

Retribución bruta anual para el 2007: 27.825,48 euros.

Importe bruto anual trienio para el 2007: 520,49 euros.

Retribución bruta anual para el 2008: 28.999,71 euros.

2008. urterako hirurtekoaren urteko zenbateko gordina: 542,46 euro.

2.– Koordinatzaileak: 770 euro urteko.

3.– Lanerako arropa: 50 euro urteko.

2.– Kudeaketa alorreko pertsonala:

Urteko ordainsari gordina, mailen arabera:

Importe bruto anual trienio para el 2008: 542,46 euros.

2.– Coordinadores y coordinadoras: 770 euros anuales.

3.– Ropa de trabajo: 50 euros anuales.

2.– Personal de Gestión:

Retribución bruta anual según niveles:

Maila (funtz. baliok.)	2007. urterako ordainsari gordina eurotan	Maila (funtz. baliok.)	2007. urterako ordainsari gordina eurotan
28	58.563,98	19	30.326,94
27	54.148,87	18	28.429,02
26	50.067,55	17	26.977,98
25	46.243,07	16	25.513,70
24	42.839,72	15	24.263,34
23	39.677,30	14	22.943,56
22	37.044,79		
21	34.701,38		
20	32.417,58		

Maila (funtz. baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan	Maila (funtz. baliok.)	2008. urterako ordainsari gordina eurotan
28	61.035,38	19	31.606,73
27	56.433,96	18	29.628,73
26	52.180,40	17	28.116,45
25	48.194,52	16	26.590,38
24	44.647,56	15	25.287,25
23	41.351,68	14	23.911,78
22	38.608,08		
21	36.165,78		
20	33.785,60		

Hirurtekoaren urteko zenbateko gordina, taldeen arabera:

Taldea	Hirurtekoaren zenbateko gordina 2007 eurotan	Hirurtekoaren zenbateko gordina 2008 eurotan
A (21.-30. mailak)	716,62	746,86
B (18.-25. mailak)	580,38	604,87
C (16.-22. mailak)	520,49	542,46
D (14.-19. mailak)	418,24	435,89

<i>Nivel (equiv frios)</i>	<i>Retrib Bruta 2007 en euros</i>	<i>Nivel (equiv frios)</i>	<i>Retrib Bruta 2007 en euros</i>
28	58.563,98	19	30.326,94
27	54.148,87	18	28.429,02
26	50.067,55	17	26.977,98
25	46.243,07	16	25.513,70
24	42.839,72	15	24.263,34
23	39.677,30	14	22.943,56
22	37.044,79		
21	34.701,38		
20	32.417,58		

<i>Nivel (equiv frios)</i>	<i>Retrib Bruta 2008</i>	<i>Nivel (equiv frios)</i>	<i>Retrib Bruta 2008</i>
28	61.035,38	19	31.606,73
27	56.433,96	18	29.628,73
26	52.180,40	17	28.116,45
25	48.194,52	16	26.590,38
24	44.647,56	15	25.287,25
23	41.351,68	14	23.911,78
22	38.608,08		
21	36.165,78		
20	33.785,60		

Importe bruto anual trienio según grupos:

<i>Grupo</i>	<i>Importe Bruto Trienio 2007</i>	<i>Importe Bruto Trienio 2008</i>
<i>A (niveles 21-30)</i>	716,62	746,86
<i>B (niveles 18-25)</i>	580,38	604,87
<i>C (niveles 16-22)</i>	520,49	542,46
<i>D (niveles 14-19)</i>	418,24	435,89

II. ERANSKINA

KUDEAKETA-LANGILEEN EGUTEGIA ETA
OPORRAK

1.– Egutegia.

Partzuergoak urtero azalduko du bere egoitzan, sindikatuaren 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 Segurantzaren 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 laburrerako 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, oporraldiaren iraunaldia lanean hasi edo lanera itzuli zirenetik 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 salbuesita 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.

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.

El personal de gestión tendrá 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 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 período 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 o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

El período 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 período, de disfrutar las vacaciones partidas.

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 kanpoko 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: aurreikusitako beharrak, lanera ez agertzea, lan-etengaldiak, langile-txandean aldatetakoak, bai eta jarduerak edo lanak eragindako beste zenbait egitura-egoera ere. Aparteko ordu horiek sartuko dira, baldin eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko legezko kontrataziorik egin ezin bada.

Dena dela, aparteko orduen kopurua ezingo da langile 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 emango du lanegunean egiten bada, eta 2 orduko konpentsazio-atsedena, salbuespeneko kasuetan, gaez, igandean edo jaiegunean egiten bada.

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 período 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 siempre 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.