

Bestelako Xedapenak

HEZKUNTZA, UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILA

3455

185/2010 DEKRETUA, uztailaren 6koa, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa onartzeko dena.

Ordenamendu juridikoak, oro har, arautzen du negoziatio kolektiborako eskubidea gauzatzeko era, baita enplegatu publikoen lan-baldintzak zehazteko izan beharreko ordezkariak eta parte-hartze instituzionala ere. Parte-hartze hori ordezkariak izateko sindikatuak aitortutako gaitasunaren bidez eramaten da aurrera. Gauzak horrela, Administrazioak eta sindikatuek akordioak lortu ahal dituzte pertsonal funtzionarioaren lan-baldintzak zehazteko, haien eskuduntza diren arloen barruan.

Aurreikuspen horiek betez eta irailaren 4ko 228/1990 Dekretuak aldatzen duen urriaren 6ko 304/1987 Dekretuak, ordezkariak-organoei, hauteskunde-prozesuaren erregulazioari, lan-baldintzak zehazten dituenari eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoen zerbitzuko pertsonalaren parte-hartzeari buruzkoak, xedatutakoaren arabera, unibertsitateaz kanpoko irakasle publikoentzako negoziatio-mahai sektoriala osatu zen eta horrela hasiera eman zitzaion sindikatuarekin negoziatzeko prozesuari, ekainaren 12ko 9/1987 Legeak, ordezkariak-organoei, lan-baldintzak zehazten dituenari eta Administrazio Publikoen zerbitzuko pertsonalaren parte-hartzeari buruzkoak, orduan indarrean zeuden 30. eta 31. artikuluetan xedatutakoaren arabera. Azkenik, 2010eko ekainaren 7an bukaera eman zitzaion negoziatio-prozesu horri, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta CCOO eta FETE-UGT sindikatuek izenpetu zuten aurrekordio batekin.

Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko 7/2007 Legeak xedatutakoaren arabera, lortutako aurrekordioa baliagarria eta eraginkorra izateko, Gobernu Kontseiluak era formalean eta espresuki eman behar dio oniritzia, orain, dekretu honen bidez, ematen dena.

Horren arabera, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren proposamenez eta Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko uztailaren 6ko bileran aldeztu aurretik deliberatu eta onartu ondoren, honako hau

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN

3455

DECRETO 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euzkadi.

El ordenamiento jurídico regula con carácter general la materialización del derecho a la negociación colectiva, así como la representación y participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo de los y las empleadas públicas, que se efectúa mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales. De ese modo, Administración y Sindicatos pueden llegar a Acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario, en relación con materias propias de su competencia.

En cumplimiento de las referidas previsiones, y conforme a lo dispuesto en el Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de Órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre, se constituyó la Mesa Sectorial de negociación para el personal docente público no universitario, iniciándose el proceso de negociación con las Organizaciones Sindicales que señalaban los entonces vigentes artículos 30 y 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y que finalmente se vio culminado el 7 de junio de 2010 con la firma de un Preacuerdo entre el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y las Centrales Sindicales CC.OO. y FETE-UGT.

Atendiendo a lo dispuesto en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, la validez y eficacia del preacuerdo obtenido requiere de su formal y expresa aprobación por el Consejo de Gobierno, a la que se procede ahora mediante el presente Decreto.

En su virtud, a propuesta de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 6 de julio de 2010,

EBATZI DUT:

Artikulu bakarra.– Onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko funtzionario irakasleen lan-baldintzak arautzen dituen akordioa, dekretu honi eranskin gisa gehitzen zaiona.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko uztailaren 6a.

Lehendakaria,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburua,
MARÍA ISABEL CELAÁ DIÉGUEZ.

ERANSKINA

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO
UNIBERTSITATEAZ KANPOKO IRAKASLE
FUNTZIONARIOEN LAN BALDINTZAK ARAUTZEN
DITUEN HITZARMENA

ATARIKO TITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Lurraldea.

Hitzarmenak Euskal Autonomia Erkidego osoan izango du indarra.

2. artikulua.– Langileak.

Hitzarmen hau unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionario guztiei aplikatuko zaie. Hala ere, bertako artikuluek salbuespenak ezar ditzakete karrerako funtzionario ez diren langileentzat.

3. artikulua.– Denbora.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean eta 2012ko abenduaren 31 arte jarraituko du indarra izaten. Ondorio ekonomikoek atzerako eragina izango dute, 2010eko urtarrilaren 1etik hasita, 68. artikuluan jasotakoak izan ezik, hitzarmena argitaratzen denean izango baitute eragina.

4. artikulua.– Hitzarmena luzatzea eta amaitzea.

Hitzarmena aurreko artikuluan iragarritako egunean amaituko da. Bestalde, luzatutzat joko da hitzarmena amaitzen den egunetik hitzarmen hau ordeztuko duena indarrean sartzen den egunera arte.

5. artikulua.– Xedea eta izaera.

1.– Hitzarmen honen xedea da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren mendeko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak behar bezala garatzea.

DISPONGO:

Artículo único.– Aprobar el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 6 de julio de 2010.

El Lehendakari,
FRANCISCO JAVIER LÓPEZ ÁLVAREZ.

La Consejera de Educación, Universidades e Investigación,
MARÍA ISABEL CELAÁ DIÉGUEZ.

ANEXO

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO
DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El Acuerdo será de aplicación en todo el Territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Acuerdo se aplicará a todo el personal funcionario docente de niveles no universitarios, sin perjuicio de excepciones específicas que en el articulado se contemplen para el personal no funcionario de carrera.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012. Los efectos económicos derivados del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2010, salvo en lo referente al artículo 68, en cuyo caso serán efectivos a la fecha de su publicación.

Artículo 4.– Prórroga y Denuncia.

Este Acuerdo queda denunciado automáticamente en la fecha de vencimiento expresada en el artículo anterior. Se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del Acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.– Objeto y Carácter.

1.– Con el presente Acuerdo se pretende facilitar el normal desenvolvimiento de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

2.– Hitzarmenak gutxienekoak jasotzen ditu eta zatiezina da, ondorio guztietarako. Izan ere, hitzarmen honen barruko arauak multzo oso eta bakarra dira, eta erabiltzeko, orotara hartu eta osotasunari atxiki beharko zaizkio. Beraz, ezin dira berriro bereizirik negoziatu, ezta artikulua batzuk bakan aplikatu ere, gainerako guztiak bazter utzita. Hortaz, osoz aplikatu eta bete beharko da.

6. artikulua.– Modu sistematikoan eta osotasunean interpretatzea.

Hitzarmen honetan jasotako arauen esangura eta norainokoa osotasunarekin bat etorrita ulertu eta aplikatu beharko da, hitzartutakoaren esangura jatorra gal ez dadin bertan ez jasotakoak, hutsuneak, alderdi ilunak edo nahasiak direla-eta.

7. artikulua.– Hitzarmena aplikatzea.

1.– Zuzenean.– Hitzarmena sinatu duten alderdiek hitzematzen dute bertan jasotako artikulua zuzenean aplikatuko dituztela. Halaber, ez dute sorraziko testuan hitzartutako baldintzak alda litzaketan auzirik.

2.– Lehenetsunez.– Hitzarmen honetan jasotako artikulua eta xedapenak beste edozeinen aurretik aplikatuko dira, eta testu honetan aurreikusitakoak barne hartzen ez duen gainerako guztian, indarrean dagoen araudi ordeztaila aplikatu beharko da.

I. TITULUA
LANGILEAK

I. KAPITULUA
KARRERAKO FUNTZIONARIO
IZATEKO AUKERA

8. artikulua.– Lana hobetzeko neurriak.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek adierazi dutenez, egun hezkuntza-sisteman dauden bitartekoen ratioa murriztu nahi dute, eragindako langileentzat onuragarria izango delakoan eta, gainera, irakaskuntzaren kalitatea ere hobetuko du, benetan egonkorak diren klaustroak lortzen lagunduko duelakoan.

Nahi hori adierazteko, eta joan den 2009ko azaroaren 18an Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorrean sinatutako hitzarmenari jarraiki, 2010-2012 aldian zehar, egiturazko aldi bateko lana finkatu egingo da; izan ere, lanpostu horiek dagozkien lanpostuzerrendetan azalduko dira.

Halaber, 2010 eta 2012 urteetan zehar, bitartekotasuna murrizteko helburuarekin, urtero lan-eskaintza publikoak deituko dira. Horietan lanpostu huts

2.– El Acuerdo 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.

Artículo 6.– Interpretación sistemática e integrativa.

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

Artículo 7.– Aplicación.

1.– Directa.– Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo, y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.

2.– Preferente.– Los artículos y disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

TÍTULO I
DEL PERSONAL

CAPÍTULO I
ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONAL
FUNCIONARIO DE CARRERA

Artículo 8.– Medidas para la mejora del empleo.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de reducir la ratio de interinidad actualmente existente en el sistema educativo, al entender que tal actuación no sólo resultará beneficiosa para el personal afectado, sino que también contribuirá a una mejora de la calidad de la enseñanza, al posibilitar la consecución de claustros realmente estables.

Como expresión de esa voluntad, y de conformidad con el Acuerdo rubricado en la Mesa General de la Función Pública Vasca el pasado 18 de noviembre de 2009, durante el periodo 2010-2012, se procederá a consolidar el empleo temporal de carácter estructural con el afloramiento de las plazas de carácter estructural a las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes.

Asimismo, durante los años 2010 a 2012, con el objetivo de reducción de la interinidad, se procederá a convocar anualmente Ofertas Públicas de Empleo.

begetatiboak gehituko dira beti. Gainera, bitarteko langileen gehienezko portzentajea negoziatuko da, eta hortik egingo dira hautatze-prozesu berriak.

Aurreko puntuetan ezarritako neurriak zehazteko, minimoen konpromiso bat adostu da egiturazko aldi bateko lana finkatzeko eta lan-eskaintza publikoak egiteko. Hona baldintzak:

Egiturazko lana finkatzea: 2.500 plaza.

– 2010. urtea: 1.000 plaza.

– 2011. urtea: 800 plaza.

– 2012. urtea: 700 plaza.

Lanpostuak finkatzeko irizpideak:

2010-2011ko LPZen, finkatu beharreko plazak honako hauetan azalduko dira:

HaurH/LH/BH: ikastetxeak taxutu beharreko plazak.

HaurH/LH: hizkuntza indartzeko programako irakasleak.

BIGARREN H: ikastetxeak taxutu beharreko plazak.

Hurrengo LPZetan, hauek sartuko dira:

- Eskolaz kanpoko ekintzen arduraduna.
- Jantoki-arduradunak.
- Berritzeko proiektuen menpeko beste figura batzuk.

LEP deialdiak: 3.600 plaza:

– 2010. urtea: 1.200 plaza.

– 2011. urtea: 1.200 plaza.

– 2012. urtea: 1.200 plaza.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek batzorde paritarioan ezarriko dute nola zehaztu eskaini behar diren plazak. Horretarako, oinarritzat hartuko da arestian aipatutako gutxienekoen konpromisoa; horrela, LOEren ezarpen-aldian deitzen diren lan-eskaintzetan ahalik eta plazarik gehien eskaini ahal izango dira. Irakasle-kidego guztietan, gutxienez, 1.500 plaza eskainiko dira, aipatutako legearen hamazazpigarren xedapen iraunkorrean ezarritakoaren arabera.

II. KAPITULUA LANPOSTUAK BEHIN BETIKO BETETZEA

9. artikulua.– Lekuz aldatzeko lehiaketak.

Urtero autonomia-erkidego honetako irakasle funtzionarioak lekuz aldatzeko lehiaketak deituko dira eta horiek, aldizka, Estaturako edo erkidegorako izan-

En ellas se añadirán en todo caso las vacantes vegetativas. Además, se negociará el porcentaje máximo de personal interino a partir del cual se procederá a la realización de nuevos procesos selectivos.

Para la concreción de las medidas establecidas en los puntos anteriores se acuerda un compromiso de mínimos en cuanto a la consolidación de empleo temporal de carácter estructural y la convocatoria de Ofertas de Empleo Público en los siguientes términos:

Consolidación de empleo estructural: 2500 plazas.

– Año 2010: 1000 plazas.

– Año 2011: 800 plazas.

– Año 2012: 700 plazas.

Criterios para la consolidación de plazas:

En la RPT 2010-2011 las plazas a consolidar se referenciarían en:

INF/PRI/ES: plazas a configurar por el centro.

IN/PRI: profesores del Programa de Refuerzo Lingüístico.

SEC: plazas a configura por el centro.

En sucesivas RPTs se incluirán:

- Encargado de Actividades Extraescolares.
- Responsables de Comedor.
- Otras figuras dependientes de proyectos de Innovación.

Convocatorias de OPE: 3600 plazas.

– Año 2010: 1200 plazas.

– Año 2011: 1200 plazas.

– Año 2012: 1200 plazas.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, establecerán en el marco de la Comisión Paritaria la concreción de la oferta de plazas a realizar tomando como base el compromiso de mínimos antes citado, de tal manera que en las ofertas de empleo que puedan ser convocadas en el ámbito temporal del período de implantación de la LOE, se intente materializar la máxima oferta posible de plazas, hasta alcanzar, al menos 1.500 plazas en el conjunto de cuerpos docentes, a través de lo establecido en la Disposición Transitoria decimoséptima de la citada Ley.

CAPÍTULO II PROVISIÓN DE PUESTOS CON CARÁCTER DEFINITIVO

Artículo 9.– Concursos de Traslados.

Cada año se convocarán concursos de traslados para el personal funcionario docente de esta Comunidad Autónoma, que alternativamente tendrán carácter

go dira. Horiek gauzatzeko, urriaren 2ko 2112/1998 Errege Dekretua, edo hori garatu edo ordeztzen duen arautegia aplikatuko da.

Eskola-barrutia hezkuntza-aldearen baliokidea izango da, 895/1989 Errege Dekretuak unitateak kentzeko xedatu duenaren ondorerako.

Bestalde, batzorde paritarioan baloratu egingo da komenigarria den ala ez lanpostu berezietarako beste deialdirik egitea.

10. artikulua.– Lanpostuak trukatzeari.

Jarduneko funtzionarioen artean destinoak trukatu ahal izateko, urriaren 2ko 2112/1998 Errege Dekretuaren laugarren xedapen gehigarrian aurreikusitako baldintzak bete behar dira.

11. artikulua.– Lanpostu-zerrendetan egindako aldaketek eragindakoak.

Urtero ikastetxeetako plantillak eguneratuko dira, hezkuntza-maila guztietan onartutako lanpostu-zerrendetan egindako aldaketek eragiten dituzten langileak zehazteko prozesuen bidez. Prozesu horiek ikastetxearen esparruan bertan gauzatu dira, dekretu hauetan edo dekretuok ordeztzen dituzten arautegietan ezarritako irizpideekin bat etorriz:

– Apirilaren 16ko 81/1996 Dekretua (uztailaren 29ko 147/2008 Dekretuak aldatua), Haur eta Lehen Hezkuntzako, Helduentzako Hezkuntzako eta Hezkuntza Bereziko mailetarako; abenduaren 22ko 409/1998 Dekretuarekin osatua, derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako lehen ziklorako.

– Apirilaren 16ko 86/2002 Dekretua, Bigarren Hezkuntzako ikastetxe eta Goi-mailako Lanbide Heziketako berriazko ikastetxeetarako; urriaren 10eko 198/2006 eta uztailaren 29ko 148/2008 dekretuen bidez aldatua.

– Prozesu horiek hizkuntza-eskola ofizialetarako eta araubide bereziko ikasketak ematen dituzten ikastetxeetarako berriaz arautu arte, prozesu horiek aplikatu behar direnean, 86/2002 Dekretuak aurreikusitako irizpideen eta arauetara joko da.

– Hitzarmen hau indarrean den bitartean, lanpostu-zerrendetan egindako aldaketek eragiten dituzten pertsonak zehazteko prozesuei buruz dagoen arautegia aztertuko da, beharrezko aldaketak proposatu eta arauak osatzeko.

estatal o autonómico. Para su materialización se aplicará el Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre, o la normativa que lo desarrolle o sustituya.

La circunscripción escolar será equivalente a la zona educativa a efectos de lo dispuesto en el RD 895/1989 en materia de supresión de unidades.

Por otro lado, en el seno de la Comisión Paritaria se valorará la conveniencia o no de proceder a una nueva convocatoria de plazas singulares.

Artículo 10.– Permutas.

La autorización de permutas de destinos entre funcionarios y funcionarias en activo estará sometida al cumplimiento de las condiciones previstas en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre.

Artículo 11.– Personal afectado por modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Anualmente se procederá a la adecuación de las plantillas de los centros docentes, mediante procesos de determinación del personal afectado por las modificaciones contempladas en las Relaciones de Puestos de Trabajo aprobadas para los distintos niveles educativos. Tales procesos se llevarán a cabo en el ámbito del propio centro, conforme a los criterios establecidos en los siguientes Decretos, o en las normativas que les sustituyan:

– Decreto 81/1996, de 16 de abril, para los niveles educativos de Infantil, Primaria, Educación Permanente de Adultos y Educación Especial (modificado por el Decreto 147/2008, de 29 de julio); complementado por el Decreto 409/1998, de 22 de diciembre, en lo referente al primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

– Decreto 86/2002 de 16 de abril, para Institutos de Educación Secundaria e Institutos Específicos de Formación Profesional de Grado Superior; modificado por Decreto 198/2006, de 10 de octubre y el 148/2008, de 29 de julio.

– En tanto no se regulen de forma específica estos procesos para las Escuelas Oficiales de Idiomas y Centros que imparten enseñanzas de régimen especial, se efectuarán, cuando fueran necesarios, según los criterios y la regulación prevista en el Decreto 86/2002 en todo aquello que resulte de aplicación.

– Dentro del ámbito temporal de este Acuerdo se analizará la normativa existente acerca de los procesos de determinación de personas afectadas por modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, al objeto de proponer las modificaciones necesarias y de completar la regulación.

III. KAPITULUA
LANPOSTUAK ALDI BATERAKO
BETETZEA

12. artikulua.– Zerbitzu-eginkizunak.

Irakaskuntzako arrazoiak edo norbere osasun-arazo larriak direla-eta, karrerako funtzionarioek berez dagoiena ez den beste ikastetxe batean lan egin ahal izango dute. Salbuespen gisa, zerbitzu-eginkizunak eman ahal izango dira odol-ahaidetasuneko lehen mailako senideren batek gaixotasun larria baldin bada, betiere elkarrekin bizi badira eta interesdunaren arreta pertsonala beharrezkoa dela egiaztatzen bada.

Era berean, salbuespen gisa, eta gehienez ere bi urtez, zerbitzu-eginkizunak eman ahal izango zaizkie gaixotasun larria duten pertsonari, betiere hori bidezko mediku-txostenaren bidez egiaztatzen bada. Eginkizun horiek izan daitezke zuzenean eskolak ez emateko.

Zerbitzu-eginkizunak ikasturte osorako izango dira eta interesdunak ezingo die horiei uko egin. Urtero, ikasturtean ikasturteko zerbitzu-eginkizunen deialdiak egingo dira Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen bidez.

Ezaugarri bereziak dituzten lanpostuak edo funtzioak bete behar direnean, berariazko deialdiak egin ahal izango dira haiek zerbitzu-eginkizunen bidez betetzeko. Deialdi horietan zerbitzu-eginkizuna hurrengo ikasturteetarako luzatzeko aukera aztertu ahal izango da, egindako lana ontzat eman ondoren.

Berariazko deialdietan bitarteko funtzionarioek ere parte hartu ahal izango dute. Bitarteko funtzionarioen bat suertatzen bada esleipendun, bitarteko gisa aukeratuko da kasuan kasuko ikasturterako; dena den, zerbitzu-eginkizuna luzatu ahal izango da, aurreko atalean aurreikusitako moduan.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, Plangintza Batzorde Teknikoak irakaspostuak betetzeko salbuespenezko modu hau erabili ote daitekeen aztertuko du, baita gainerako hornitze-figurekin duen erlazioa ere, horien artean beharrezko doikuntzak proposatzeko.

13. artikulua.– Ikasturte-hasierako esleipena.

1.– Urtero, ikasturte-hasieran ondozko ondoko hainbat prozesu egin behar izaten dira. Prozesu horien amaieran, behin betiko destinoa duten lagunek hartu ez dituzten lanpostuak esleitzen zaizkie behin betiko destinorik izan ez edo, halakorik izanda ere, beteko ez duten lagunei.

CAPÍTULO III
PROVISIÓN DE PUESTOS CON CARÁCTER
TEMPORAL

Artículo 12.– Comisiones de Servicio.

El personal funcionario de carrera podrá ser autorizado, por razones docentes o por problemas graves de salud propios, para desempeñar un puesto de trabajo en centro distinto a aquél en el que tiene su destino. Excepcionalmente, podrán concederse comisiones de servicios por enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad siempre que medie convivencia y se acredite la necesidad de atención personal del interesado.

Igualmente, también de forma excepcional, y por un periodo máximo de dos años, podrán concederse comisiones de servicios a personas que se encuentren en situación de enfermedad grave, acreditada mediante el oportuno informe médico, pudiendo ser destinadas a funciones de no impartición de docencia directa.

Las comisiones de servicios tendrán vigencia durante el curso escolar completo sin que sean susceptibles de renuncia por parte de la persona interesada. Las oportunas convocatorias de comisiones de servicios para cada curso escolar se realizarán anualmente mediante Resolución del Director/a de Gestión de Personal.

Cuando sea preciso cubrir puestos de trabajo o funciones en los que concurren características singulares, podrán realizarse convocatorias específicas para su cobertura mediante comisión de servicios. Estas convocatorias podrán contemplar la posibilidad de prórroga de la comisión de servicios para sucesivos cursos previa valoración positiva del trabajo desempeñado.

En las convocatorias específicas podrá contemplarse la participación del personal funcionario interino. En el caso de que resulte adjudicatario este personal, se le hará un nombramiento de interinidad para el curso en cuestión, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga prevista en el apartado anterior.

Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo la Comisión Técnica de Planificación analizará la utilización de este medio excepcional de provisión de puestos docentes, así como su relación con el resto de figuras de provisión, al objeto de proponer los ajustes necesarios entre ellas.

Artículo 13.– Adjudicación de comienzo de curso.

1.– El comienzo del curso escolar supone cada año la realización de diversos procesos sucesivos, que confluyen finalmente en la adjudicación de aquellos puestos de trabajo docentes que no se encuentran ocupados por una persona con destino definitivo entre aquellas personas que no disponen de destino definitivo o que, teniéndolo, no van a desempeñarlo.

Era berean, prozesu horietan, irakas-lanpostu jakin batzuk esleitzen zaizkie bitarteko irakasleei, titulu honetako VI. kapituluari jasotzen diren ondoko ondoko faseetan.

Lanpostu horietako izendapenak ikasturte horretarako izango dira, hau da, ezin izango dira luzatu ikasturte hori amaitzean.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuak emandako agindu baten bidez arautuko da ikasturte-hasierako esleipen-prozesua, hori Plangintza Batzorde Teknikoan negoziatu ostean.

2.- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren asmoa da behin betiko destinoa izan, baina destino hori ezabatu eta destinorik gabe gelditu diren langileei behin-behineko destinoa esleitzea, nori bere eskola-barrutian edo ondoko eskola-barrutietan. Hala ere, lurralde-eremu hori gainditu ahalko da, sistemaren beharrezko erantzuteko beharrezkoa bada.

3.- Esleipen-prozesuaren esparruan, behin-behineko destinoa duten funtzionarioek nor bere borondatez lurraldea trukatzeko sistemari heldu ahal izango diote; sistema hori ez da mugatuko eskaera gutxien egiten dituen lurraldetik aurkeztutako gehieneko eskaera-kopurura, plangintza-beharrei baizik.

IV. KAPITULUA ADMINISTRAZIO EGOERAK

14. artikulua.– Administrazio-egoerak.

Karrerako irakasle funtzionarioak administrazio-egoera hauetakoren batean egongo dira (horien inguruko arauak Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailearen 6ko 6/1989 Legean eta hori aldatu edo ordeztzen duen arautegian biltzen dira):

- a) Jarduneko zerbitzua.
- b) Zerbitzu bereziak.
- c) Beste administrazio publiko batzuetako zerbitzua.
- d) Destinoaren zain.
- e) Eszedentzia.
- f) Eginkizun-gabetzea.

V. KAPITULUA AITORPENA, SUSTAPENA ETA IRAKASKUNTZAKO LANBIDE KARRERA

15. artikulua.– Irakaskuntza egiaztatzea.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, hitzarmen hau indarrean den artean, irakasleei irakaskuntza modu normalizatuan egiaztatzea sustatuko du. Egiaztatze horrek, gutxienez, botere publikoen mendeko liburutegi eta museoetara dohainik sartzeko ba-

Asimismo, en dichos procesos, se adjudican determinados puestos de trabajo docente a personal interino en sucesivas fases que vienen recogidas en el Capítulo VI del presente Título.

Los nombramientos para estos puestos de trabajo docentes no se extenderán más allá de la finalización del curso escolar para el que fueron efectuados.

El proceso de adjudicación de comienzo de curso se regulará, para los diferentes niveles educativos, mediante Orden del Consejero/a de Educación, Universidades e Investigación, previa negociación en la Comisión Técnica de Planificación.

2.- Es voluntad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que al personal cuyo destino definitivo hubiera sido suprimido se le adjudique destino provisional en el ámbito geográfico de su propia circunscripción o en circunscripciones limítrofes, sin perjuicio de rebasar este ámbito territorial cuando la atención de necesidades del sistema así lo requiriesen.

3.- En el marco del proceso de adjudicación, el personal funcionario de carrera con destino provisional podrá acogerse a un sistema de intercambio territorial voluntario, no limitado al número máximo de peticiones formuladas desde el Territorio en que menos solicitudes se presenten, pero sujeto a las necesidades de planificación.

CAPÍTULO IV SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 14.– Situaciones administrativas.

El personal docente funcionario de carrera se hallará en alguna de las siguientes situaciones administrativas, cuya regulación se recoge en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, o normativa que la modifique o sustituya:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.
- f) Suspensión de funciones.

CAPÍTULO V RECONOCIMIENTO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Artículo 15.– Acreditación docente.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en el marco de vigencia del presente Acuerdo, promoverá la expedición normalizada de la consiguiente acreditación docente para el profesorado, acreditación que le será válida, al menos, tal y como

lio izango du Hezkuntzaren maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoak 104.3 artikuluan jasotzen duen bezala. Era berean, liburutegi horiek liburuak eta beste material batzuk maileguan hartzeko eskaintzen dituzten zerbitzuak erabili ahal izango dituzte.

16. artikulua.– Irakasle funtzionarioen barne-sustapena eta lanbide-karrera.

Irakaslearen lana lanbide moduan eta gizartean aitortzeko, hezkuntza-sistemaren kalitatea hobetzeko bestelako neurriez gain, lanbide-karreraren eredu bat sendotu behar da, lan-egoera hobetzeko lanbidearen estimulu, pizgarri eta motibazio izan dadin, batik bat ikasleen aniztasuna kontuan hartuta ikasteko eta irakasteko modu egokienak etengabe bilatzen ahalegintzen diren horientzat.

Ildo horretan, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak karrerako funtzionarioen barne-sustapena erraztuko du, funtzionarioak beren kidegotik eta lanbide-sailkapeneko azpitaldetik lanbide-sailkapeneko beste azpitaldeetako kidego batzuetara sar daitezten.

1.– Horrela, hitzarmen hau indarrean den artean, dagokion batzordean gizarte-aldearekin negoziatu ostean, indarrean den legerian ezarritakoari jarraiki, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak hautatze-prozesuak deituko ditu honako hauek lortzeko:

- Irakasle-kidegoetan lanbide-sailkapeneko azpitalde bereko goragoko azpitalde batera igotzea (sustapen bertikala).
- Katedradunen kidegoetarako barne-sustapenerako.
- Hezkuntzako Ikuskarien kidegoan sartzea.
- Barne-sustapena sailkapeneko azpitalde eta osagarri-maila bereko funtzionarioen kidegoetara (sustapen horizontala).
- Espezialitate berriak eskuratzeko.

Alderdi sinatzaileek Batzorde paritarioan zehaztuko dute zenbat plaza eskainiko diren prozesu horietako bakoitzean. Nolanahi ere, deitzen diren LEP guztietan ezarritako epaimahaiak aprobetxatuko dira espezialitate berriak lortzeko prozesuetarako.

2.– Halaber, 2010-2011 ikasturtean zehar, irakaskuntzako lanbide-karreraren negoziazioari helduko zaio, arloari buruzko oinarritzko araudiak ezartzen dituen printzipio eta epeei dagokienez. Negociazio hori eta ordaintzeko sistema berria jartzeko negoziazioa batera jorratuko dira.

lo recoge la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en su artículo 104.3, para el acceso gratuito a las bibliotecas y museos dependientes de los poderes públicos. Asimismo, podrán hacer uso de los servicios de préstamo de libros y otros materiales que ofrezcan dichas bibliotecas.

Artículo 16.– Promoción interna y carrera profesional del personal funcionario docente.

El reconocimiento profesional y social a la labor del docente requiere, entre otras medidas de mejora de la calidad del sistema educativo, asentar un modelo de carrera profesional que sirva de estímulo, incentivo y motivación profesional en la mejora de las condiciones de trabajo, particularmente, de aquellos y aquellas que se esfuerzan continuamente por encontrar las formas de aprendizaje y de enseñanza más adecuadas para la diversidad de sus alumnas y alumnos.

En ese sentido el Departamento de Educación, Universidades e Investigación facilitará la promoción interna de los funcionarios de carrera mediante el acceso de los funcionarios desde el cuerpo y Subgrupo de clasificación profesional al que pertenezcan a otros cuerpos de otros Subgrupos de clasificación profesional.

1.– Así, en el marco de vigencia del presente Acuerdo, tras la oportuna negociación con la parte social en el seno de la Comisión correspondiente, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, de conformidad con lo establecido en la legalidad vigente, convocará procesos selectivos encaminados a la:

- Promoción interna a otros cuerpos docentes incluidos en un Subgrupo de clasificación profesional superior (promoción vertical).
- Promoción interna a los cuerpos de Catedráticos.
- Acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.
- Promoción interna a cuerpos de funcionarios del mismo subgrupo de clasificación y nivel de complemento (promoción horizontal).
- Adquisición de nuevas especialidades.

Las partes firmantes establecerán, en el seno de la Comisión Paritaria, los diferentes cupos de plazas que se ofertarán en cada uno de los procesos de promoción señalados. En todo caso, en las diferentes OPEs que se convoquen se aprovecharán los tribunales establecidos para los procesos de adquisición de nuevas especialidades.

2.– Asimismo, a lo largo del curso 2010-2011, se abordará, también, la negociación de la carrera profesional docente en el marco de los principios y plazos que establezca la normativa básica sobre la materia. La citada negociación se abordará de forma conjunta a la que se aborde para la implantación de un nuevo sistema retributivo.

Irakasle-kidegoetako karrerako funtzionarioen lanbide-karrera hori honako hauen aitortpenean eta ebaluazioan oinarrituko da: egindako lanbide-jarduna, ikastetxeko jardueretako inplikazioa eta irakaskuntzaren lotutako etengabeko prestakuntzako jarduerak.

Lanbide-karrera hori ezartzeko aintzakotzat hartu beharreko irizpideen artean, besteak beste, honako hauek hartu ahal izango dira kontuan: irakas-praktikaren borondatezko ebaluazio positiboa, tutoretza-funtzioa aitortzea, etengabeko prestakuntza egiaztatzea eta/edo baloratzea, lan eta erantzukizun osagarriak norbere gain hartzea, ikasleei hobeto irakasten eta ikasleen emaitzetan inplikatzeko; lan gehiago egitea;...

VI. KAPITULUA BITARTEKO IRAKASLEAK

17. artikulua.– Irakaskuntzako ordezkogaien zerrenda.

1.– Langileak Kudeaketa Zuzendaritzak jarraibideak finkatuko ditu Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko ikastetxeetarako irakasleen ordezkapenak egiteko ordezkogaien zerrenda kudeatzeko, horretarako berariaz ezarritako arautegiaren bidez. Arautegi hori erakunde sindikalekin negoziatu eta gero, onartu eta aldatuko da, hitzarmen hau indarrean den denboraldian.

Zerrenda hori prestatzeko erabiltzen diren baremoei, funtsean, karrerako funtzionarioa ez den irakasle gisa eskainitako zerbitzuak baloratuko dituzte.

2.– Era berean, LOEko hamazazpigarren xedapen iragankorrean definitutako lan-eskaintza publikorako deialdi iragankorrek bete ondoren, izangaien zerrendak birbarematzerakoan, ondorengo LEPetan lortutako nota ere kontuan hartuko ahal izango du Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak. Bartzorde paritarioak erabaki beharko du elementu hori baremoan sartuko den ala ez, eta behar izanez gero, sartu egingo da.

3.– Irakasle-plaza bat ordezkotzeko modura betetzeko, egiaztatu egin beharko dira plaza horrek baldintza moduan ezarritako dituen hizkuntza-eskakizuna eta espezialitatea; halaber, Hezkuntzari buruzko maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoaren 100.2 artikulua aitpatzen duen prestakuntza pedagogikoa eta didaktikoa izan beharko da.

Ez da inor ordezkotzeko lanik egiteko deituko, ez badu hizkuntza-eskakizunik egiaztatu eta aurretik jardun ez badu irakaskuntzan; baldintza horiek betetzen ez dituztenei bakar-bakarrik deituko zaie ez dagoenean

Dicha carrera profesional de los funcionarios de carrera pertenecientes a los cuerpos docentes se fundamentará en el reconocimiento y evaluación del ejercicio profesional realizado, de la mayor implicación en las actividades del centro, así como de las actividades de formación permanente relacionadas con la profesión docente.

Entre los criterios a tomar en consideración a la hora de establecer la citada carrera profesional podrán considerarse entre otras: la evaluación positiva voluntaria de la práctica docente; el reconocimiento de la función tutorial; la acreditación y/o valoración de la formación continua; la asunción de tareas y responsabilidades complementarias; la implicación en la mejora de la enseñanza y del rendimiento de los alumnos; la mayor dedicación;...

CAPÍTULO VI PERSONAL INTERINO

Artículo 17.– Lista de candidatos y candidatas a sustituciones docentes.

1.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación fijará instrucciones para la gestión de la lista de candidatos y candidatas a sustituciones de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante normativa específica establecida al efecto cuya aprobación y modificación será objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales en el plazo que marca la vigencia temporal de este Acuerdo.

Los baremos que se utilicen para la confección de la lista citada valorarán fundamentalmente los servicios prestados como personal docente no funcionario de carrera.

2.– Asimismo, una vez culminadas las convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo transitorias definidas en la Disposición Transitoria decimoséptima de la LOE, los baremos, a la hora de rebaremar las listas de candidatos/as, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación podrá tomar en consideración, también, la nota obtenida en las OPEs posteriores. La introducción de dicho elemento en el baremo, en caso de materializarse, deberá ser previamente acordada en el seno de la Comisión Paritaria.

3.– Para la cobertura de una sustitución en una plaza docente los candidatos/as deberán acreditar los requisitos de especialidad y perfil lingüístico que esta precise, así como, en su caso, cumplir con la exigencia de la formación pedagógica y didáctica a que se refiere el artículo 100.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Aquellos candidatos y candidatas que no acrediten ningún perfil lingüístico, ni hayan prestado previamente servicios docentes, sólo serán llamados a realizar sustituciones en caso de no existir solicitantes que

plazaren hizkuntza-eskakizuna egiaztatzen duen ordezkogairik.

4.– Baliabideak eraginkortasunez kudeatzeko eta ahalik eta ondoen erabiltzea eta hezkuntza-sistemak dituen premiei egoki erantzutea uztartzeko, baita sistemaren kalitatea hobetzeko ere, jarraibideak modu negoziatuan eguneratuko dira alderdien artean.

18. artikulua.– Bitarteko irakasleek ikasturte-hasierako esleipen-prozesuan parte hartzea.

1.– Harik eta Funtzio Publikoko Mahai Orokorraren hitzarmenetan ezarritako baldintzetan bitartekotasuna murrizteko helburuak bete arte eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta erakunde sindikalek aurretik adierazitako nahia zehazteko, hau da, langileek ikastetxeetan jarraitu eta plantillen egonkortasun handiagoa lortu ahal izateko izendapenen sistema egituratzeko nahia zehazteko, ikastetxean finkatzeko formula mantenduko zaie bitarteko irakasleei ikasturte-hasierako esleipen-prozesuan parte hartzen dutenean, honako arau hauei jarraiki:

- Urtero, finkatzeko eskubidea izango duen lagunen kopurua izango da aurreko ikasturtearen hasieran eskaini baina gainerako taldeei esleitu ondoren libre geratu ziren lanpostu guztien % 50. Kopuru hori talde hautako bakoitzerako izango da: Haur eta Lehen Hezkuntza, Bigarren Hezkuntza, Lanbide Heziketako irakasle teknikoak, musika-kontserbatorioetako instrumentu-espezialitateak eta arte-eskoletako espezialitate praktikoak.

- Pertsona horiek ordezkogaien zerrendan ezarritako ordenaren arabera zehaztuko dira. Horretarako, gainera, beharrezkoa da gutxienez aurreko ikasturteko otsailetik aurrera etengabe zerbitzuak ematen aritu izatea. Ondorio horietarako, ez dira kontuan hartuko, ordezkogaien zerrendan egon arren, irakaskuntzako zerbitzuak euskal sistema publikoan eskaintzen ez dituzten pertsonak.

- Eskubide hori onartuta duten pertsonak finkatu egingo dira aurreko ikasturtean zerbitzuak eskaintzen aritu ziren ikastetxean, betiere horretarako lanposturik baldin badago eta lanpostuaren baldintzak betetzen badituzte. Hala izan ezean, hautapen-fasera igaroko dira eta, bertan, gainerako lanpostuetako bat lortzeko aukera izango dute, taldeko gainerako pertsonekin batera eta ordezkogaien zerrendako ordenaren arabera.

- Bi fase horietan (bai finkatzekoan bai hautatzekoan), ikasturte-hasierako esleipenari buruzko arautegia jasotako xedapenak ere hartuko dira kontuan.

cumplan el requisito de perfil lingüístico de la plaza a cubrir.

4.– Al objeto de conjugar una eficaz gestión y utilización óptima de recursos con la adecuada atención de las necesidades que el sistema educativo demande, y en beneficio de la calidad del mismo, las instrucciones se actualizarán de forma negociada entre las partes.

Artículo 18.– Participación del personal interino en el proceso de adjudicación de comienzo de curso.

1.– Hasta en tanto se alcancen los objetivos de reducir la interinidad en los términos establecidos en los diferentes Acuerdos de la Mesa General de la Función Pública y como concreción de la voluntad manifestada anteriormente por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y las Organizaciones Sindicales, en el sentido de arbitrar un sistema de nombramientos que posibilite dar continuidad al personal en los centros y conseguir una mayor estabilidad de las plantillas, se mantendrá para el personal interino la aplicación de la fórmula de fijación en centro, en el marco de su participación en el proceso de adjudicación de comienzo de curso, y de acuerdo con las siguientes pautas:

- Cada año tendrá derecho a fijación un número de personas igual al 50% del número total de las plazas que habiéndose llevado a adjudicación de comienzo de curso el año anterior, hubieran quedado libres después de adjudicar al resto de colectivos anteriores. Ese número se obtendrá para cada uno de los siguientes grupos: Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Profesores/as Técnicos de Formación Profesional, especialidades instrumentales de los Conservatorios de música, y especialidades prácticas de las Escuelas de Artes.

- La determinación concreta de esas personas se realizará según el orden establecido por la lista de candidatos/as a sustituciones, siendo preciso, además, que hayan prestado servicios ininterrumpidamente, al menos, desde el mes de febrero del curso escolar. A esos efectos, no serán tomadas en cuenta aquellas personas que aun formando parte de la lista de candidatos/as no prestan servicios docentes en el sistema público vasco.

- Las personas a quienes se ha reconocido tal derecho serán fijadas en el centro en el que prestaron servicios durante el curso anterior si hubiera una plaza cuyos requisitos de desempeño cumplan. En otro caso, acudirán a la fase de elección, en la que optarán entre las plazas restantes junto con el resto de personas del colectivo y ordenados de acuerdo con la lista de candidatos/as a sustituciones.

- En ambas fases (fijación y elección) se tendrán en cuenta también las disposiciones recogidas en la normativa de adjudicación de comienzo de curso.

• Batzorde paritarioan aztertuko da adierazitako portzentajea handitu edo murriztu behar den hurrengo ikasturteetan, sistemaren premiei jaramon eginez eta horren erabilerak dituen ondorioak ikusi ondoren.

Era berean, batzorde paritarioan aztertuko da berrikusi behar diren ala ez paragrafo honetan irakasleak finkatzeko ezartzen diren arauak, eta aldaketarik proposatuz gero, dagokien batzordean negoziatu beharko dira.

2.- Ikasturte-hasierako esleipen-prozesuan, bitarteko langileak hautatzeko fasea ekitaldi bakarrean egingo da EAEko hiru lurralde historikoetarako. Edo baliabide informatikoak horretarako beren-beregi erabiliko dira horretarako: zerrenda bakarra erabiliko da eta, pertsona bakoitzari dagokion hizkuntza-eskakizuna edo dituen gaikuntzak gorabehera, ez dira murriztuko baldintzak egoki betetzeagatik eskura ditzakeen lanpostuak lortzeko aukerak. Hezkuntza Administrazioak arreta berezia jarriko du, prozesu horretan sortzen diren lanpostuen ezaugarri mugatzaileez gain, horiei dagozkien gainerako baldintza aipagarriak ere zehatz daitezzen.

Alderdien asmoa da, aztertu eta gero, modu negoziatuan ezartzea ikasturte-hasierako esleipen-prozesu horietan eragindako lagunek, eta batez ere bitarteko irakasleek, parte hartzeko baldintzak hobetzeko elementuak eta mekanismo bizkor eta egokiak jartzea, berdintasun-, merezimendu, gaitasun- eta publikotasun-irizpideak jagonda eta baliabide informatikoak erabiliz.

19. artikulua.– Bitarteko irakasleen lan-baldintzak.

1.– Alderdi guztien helburua da bitarteko langileen lan-baldintzak hobetzea. Horretarako, karrerako funtzionarioen lan-baldintzekiko parekotasun handiena aurkitu beharko dute –betiere, legezko xedapen eta baliabideen erabilgarritasunari kasu eginez–, ezen lan-baldintzak hobetu ahala, hezkuntza-sistemaren kalitateak modu eragingarrian egingo du aurrera.

Horregatik, kasuan kasuko batzordeak bitarteko langileen lan-baldintzak aztertuko ditu, baita karrerako funtzionarioen lan-baldintzetatik bereizten dituzten alderdiak ere.

2.– Era berean, ikasturte batean 165 egunetan edo gehiagotan lan egin duten bitarteko funtzionarioek uztail eta abuztuko lansariak jasoko dituzte, eta hala badagokio, baita iraileko zatia ere. Halaber, aldi horietako puntuak ere jasoko dituzte, irakaskuntzako ordezkogaien zerrendaren baremoaren ondorioetarako.

3.– Irakasleen ohiko irakasjardun osoaren herena baino gutxiagoko irakastorduak dituzten lanpostuak

• En el seno de la Comisión Paritaria se analizará, para cursos posteriores, la modificación al alza o a la baja del porcentaje señalado, atendiendo a las necesidades del sistema y después de analizar la repercusión de su utilización.

Asimismo, en el seno de la Comisión Paritaria se podrá analizar la posible revisión de las pautas de fijación que se vienen a establecer en este apartado, y en el caso de plantearse modificaciones, éstas, deberán ser negociadas en la comisión correspondiente.

2.– La fase de elección en el proceso de adjudicación de comienzo de curso, para el personal interino se llevará a cabo en un acto único presencial para los tres Territorios Históricos de la CAPV, o bien mediante la utilización exclusiva de medios informáticos, utilizando una lista única y sin que el perfil lingüístico que cada persona tenga acreditado o las habilitaciones de que disponga restrinjan sus oportunidades de optar a aquellas plazas cuyos requisitos de desempeño cumpla. La administración educativa velará por que además de las características definitorias de las plazas que aparezcan en dicho proceso, se detalle igualmente el resto de circunstancias relevantes que en ellas concurren.

Es voluntad de las partes proceder de forma negociada a establecer, tras un proceso de análisis previo, elementos de mejora de las condiciones de participación de las personas afectadas en estos procesos de adjudicación de comienzo de curso, y en especial el personal interino, de tal manera que preservando los criterios de igualdad, mérito capacidad y publicidad, se articulen mecanismos más ágiles y adecuados a través de la utilización de medios informáticos.

Artículo 19.– Condiciones de trabajo del personal interino.

1.– Es voluntad de las partes mejorar las condiciones de trabajo del personal interino, buscando la mayor identidad posible –según disposiciones legales y disponibilidad de recursos–, con las condiciones del personal funcionario de carrera, entendiéndose que una mayor satisfacción de las mismas contribuye de manera decisiva a la calidad del sistema educativo.

Por ello, la Comisión correspondiente analizará las condiciones de trabajo del personal interino, así como los aspectos que las diferencian de las del personal funcionario de carrera.

2.– Toda persona funcionaria interina que haya prestado servicios en un curso escolar durante un período igual o superior a 165 días, percibirá las retribuciones correspondientes a los meses de julio, agosto y, en la parte que pudiera corresponder, septiembre, así como los puntos correspondientes a dichos periodos a efectos de baremo de la lista de candidatos/as a sustituciones docentes.

3.– Las plazas cuya dotación horaria lectiva sea inferior a un tercio de la jornada completa habitual del

badira, ikastetxeak muga horretaraino osatuko ditu, horixe joko da-eta eskaini daitekeen gutxienezkotzat.

4.– Lanpostu baten urteko irakastorduak denbordi batean metatzearen ondorioz beharrezkoa bada asteko gehienezko irakasjarduna gehitzea eta ez bada aurreikusten horiek, ondoren, konpentsatu egingo direnik irakasjarduna gutxienekotik behera murrizten den aldietan, Hezkuntza Administrazioak beharrezko doikuntzak proposatu ahal izango ditu bitartekoak izendatzeko, betiere Plangintza Batzorde Teknikoan aztertuko diren irizpideetan oinarrituta.

5.– Administrazioa eta sindikatuak une oro arduratuko dira bitarteko langileen lan-baldintzak hobetzeaz.

20. artikulua.– Ordezkapenei erantzutea.

– Lehen egunetik PTEko ikasgela itxietako bajak eta liberazio sindikalen ondoriozkoak ordezkatuko dira.

– Haur Hezkuntzako bajak eta norberaren gauterako baimenak jakinarazi eta hurrengo egunean ordezkatuko dira.

– Hirugarren egunetik Lehen Hezkuntzan ingelesko eta euskarako bajak.

– Laugarren egunetik Lehen Hezkuntzako gainerrakoko ordezpenak.

– Bosgarren egunetik Bigarren Hezkuntza, Lanbide Heziketa, hizkuntza-eskola ofizial, kontserbatorio, arte-eskola eta HHEko ikastetxeetakoak.

II. TITULUA PLANGINTZA ETA PLANTILLAK

21. artikulua.– Plangintza Batzorde Teknikoa.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari emandako ardura da, Eusko Jaurlaritzak onartutako legeetatik datozen aurrekontuei dagokienez, beharrezko giza baliabideak zein baliabide materialak modu arduratsuan kudeatzea, hezkuntza-arloko gizarte-eskariei erantzun egokia emateko.

Hala ere, komenigarria da kudeaketa hori partekatua izatea, besteak beste, hezkuntza-komunitatean diharduten gizarte-eragileekin, eta zehazkiago, irakasle-ordezkaritzarekin.

Hitzarmen honen ondorioz, Plangintza Batzorde Teknikoa (PBT) eratuko da Euskal Autonomia Erkidego osorako. Batzordeko burua Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko zuzendari bat izango da, kasuan kasukoa, azertu beharreko gaiekin bat etorriz.

profesorado serán completadas por el centro hasta ese límite, que se considerará a todos los efectos el mínimo ofertable.

4.– En los casos en que por acumulación de la carga lectiva anual de una plaza en un periodo de tiempo, su desempeño obligara a un incremento de la jornada máxima lectiva semanal, sin que fuera previsible su compensación posterior en el periodo en que aquélla se reduce por debajo del mínimo, la administración educativa podrá proponer los ajustes necesarios en lo referente al nombramiento de personal interino, en base a unos criterios cuya concreción se analizará en la Comisión Técnica de Planificación.

5.– Administración y sindicatos velarán permanentemente por la mejora de las condiciones de trabajo del personal interino.

Artículo 20.– Atención de sustituciones.

– Se sustituirán desde el primer día las bajas de Aulas cerradas de PTE, así como las derivadas de liberaciones sindicales.

– Al día siguiente de la notificación se sustituirán las bajas de Educación Infantil, y permisos por asuntos propios.

– A partir del tercer día las bajas correspondientes a Inglés y Euskera en Educación Primaria.

– A partir del cuarto día el resto de sustituciones de Educación Primaria.

– A partir del quinto día las de Educación Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas, Conservatorios, Escuela de Artes y centros de EPA.

TÍTULO II PLANIFICACIÓN Y PLANTILLAS

Artículo 21.– Comisión Técnica de Planificación.

Es cometido encomendado al Departamento de Educación, Universidades e Investigación gestionar de modo responsable, en el marco presupuestario que emana de las leyes aprobadas por el Parlamento Vasco, los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para dar una adecuada respuesta a las demandas sociales en materia de educación.

Sin embargo, resulta conveniente que dicha gestión sea compartida, entre otros, con los agentes sociales que operan en la comunidad educativa, y más en concreto, con la representación del profesorado.

Así, como consecuencia de este Acuerdo se constituirá una Comisión Técnica de Planificación (CTP) para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi. Dicha CTP será presidida por el/la Director/a del Departamento de Educación, Universidades e Investigación al que corresponda en cada caso, en virtud de los temas a tratar.

PBT hartuko da plangintzari –hezkuntza-premien dimentsio prospektibo eta dinamikoaren zehaztapen gisa– buruzko guztia kontsultatzeko, parte hartzeko eta negoziatzeko organotzat. Horren ondorioz, PBT horrek eskumenak izango ditu plangintza-arau orokorretan, eskola-mapan eta haren zonifikazioan, ikastetxe-sarean egiten diren aldaketetan, hezkuntza-etapetarako jartzen diren giza baliabideetan, laguntza-zerbitzuetan, irakaskuntzak arautzen eta hezkuntza-eskaintza osatzen, kidego eta lanpostuen arteko mugimenduetan.

Era berean, Plangintza Batzorde Teknikoak lanpostu ibiltariak dituzten irakasleen egoera aztertuko du, lan-baldintzak hobetzeko, eta aplikatzeko.

Halaber, PBTaren orientabide eta erabakien aplikazio praktikoaren jarraipen a egiteko lurraldeko plangintza-batzordeak eratuko dira, eta aldizka bilduko dira Administrazioak deituta, edo alde sindikalak eskatuta.

Plangintza Batzorde Teknikoak eta lurraldeetako batzordeek ondo funtzionatu dezaten, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak Plangintza Batzorde Teknikoan aurkeztuko ditu, ikasturte hasieran, sare publikoko ikastetxeetako ikasle eta taldeei buruzko datuak. Era berean, Sailak alde sozialari helaraziko dio Plangintza Batzorde Teknikoak bere lanak egiteko behar duen dokumentazioa.

22. artikulua.– Ratioak.

1.– Haur Hezkuntza:

- 2 urtekoen gelak: 18 ikasle gelako.
- 3 urtekoen gelak: 23 ikasle gelako.
- 4 urtekoen gelak: 23 ikasle gelako.
- 5 urtekoen gelak: 23 ikasle gelako.

2.– Lehen Hezkuntza:

- Etapa osoan: 25 ikasle gelako.

3.– Hainbat adin eta taldetako ikasleak bateratzea Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza:

- Bi adinetako ikasleak (2 eta 3 urte): 18 ikasle gelako.
- Bi adinetako ikasleak (gainerako adinetan): 20 ikasle gelako.
- Hiru adinetako ikasleak: 15 ikasle gelako.
- Hiru adin baino gehiagoko ikasleak: 12 ikasle gelako.

4.– Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza:

- Lehen zikloa: 25 ikasle gelako.

La CTP será considerada como órgano de participación y negociación de todo lo relativo a la planificación y concreción de la dimensión prospectiva y dinámica de las necesidades educativas. Fruto de ello, dicha CTP entenderá de las normas generales de planificación, el mapa escolar y su zonificación, las modificaciones en la red de centros, la atribución de recursos humanos a las distintas etapas educativas, servicios de apoyo, regulación de enseñanzas y complementación de la oferta educativa, la movilidad entre cuerpos y puestos de trabajo, etc.; así como las resoluciones dirigidas a los centros de las enseñanzas de régimen general y régimen especial.

Asimismo, en el marco de la Comisión Técnica de Planificación se revisará la situación del profesorado en plazas itinerantes para la mejor adecuación de sus condiciones de trabajo, y su aplicación.

Se configuran, igualmente, Comisiones Territoriales de Planificación para el seguimiento y aplicación práctica de las orientaciones y decisiones de la CTP, que se reunirán periódicamente por convocatoria de la Administración o a petición de la parte sindical.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Técnica de Planificación, así como de las Comisiones Territoriales, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación presentará, al comienzo de cada curso, en la Comisión Técnica de Planificación los datos sobre el número de alumnos/as y grupos de los centros docentes de la red pública. De igual manera, el Departamento trasladará a la parte social toda aquella documentación necesaria para el desarrollo adecuado de las tareas encomendadas a la CTP.

Artículo 22.– Ratios.

1.– Educación Infantil:

- Aulas de 2 años: 18 alumnos/as por unidad.
- Aulas de 3 años: 23 alumnos/as por unidad.
- Aulas de 4 años: 23 alumnos/as por unidad.
- Aulas de 5 años: 23 alumnos/as por unidad.

2.– Educación Primaria:

- Para toda la etapa: 25 alumnos/as por unidad.

3.– Fusión de alumnos/as y grupos de distintas edades en Educación Infantil y Primaria:

- Alumnado con dos edades diferentes (2 y 3 años): 18 alumnos-as/aula.
- Alumnado con dos edades diferentes (en el resto de casos): 20 alumnos-as/aula.
- Alumnado con tres edades diferentes: 15 alumnos-as/aula.
- Alumnado con más de tres edades diferentes: 12 alumnos-as/aula.

4.– Educación Secundaria Obligatoria:

- Primer Ciclo: 25 alumnos-as/aula.

– Bigarren zikloa: 25 ikasle gelako.

5.– Batxilergoa eta Heziketa Zikloak:

– Batxilergoa: 30 ikasle gelako.

– Heziketa Zikloak: 20 eta 25 ikasle bitartean gelako.

Ratio horiei erreparatuta ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak beste ratio batzuk dituzten taldeak baimendu ahal izango ditu hainbat berezitasun kontuan hartuta (ikasleen aparteko osaera, eskualde behartsuak, etorkinentzako arreta, ikastetxeen berariazko programak, hizkuntza-normalkuntzako proiektuak,...).

Orokorrean, hezkuntza-etapa guztiei dagokienez, ratio horien ondorioz taldeak banatu ezin badira ikastetxearen tamaina dela-eta, eragozpen hori kontuan hartuko da ikastetxe horri laguntza emateko orduan.

23. artikulua.– Konpromisoak plangintza-gaietan.

Aurrekoan oinarrituta, hitzarmen hau sinatzen duten aldeek ustez, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailari hezkuntza-eskaintzaren plangintzaren eta baliabide materialen eta giza baliabideen arloan emandako erantzukizun hori ezarri egin ahal izango da hitzarmen hau indarrean den artean garatuko diren konpromiso batzuk hartuz.

1) Irakasle-plantilla finkatzea.

Sinatzen duten aldeek ustez, irakasle-plantilla euskal irakaskuntza publikoaren oinarritzko bermea da, eta oraingo irakasle-plantillari finkatzea eta aurrekontu-plantillari hiru urtean 2.500 lanpostu gehitzea erabaki dute.

Plazak epe hauetan finkatuko dira:

– 2010. urtea: 1.000 plaza.

– 2011. urtea: 800 plaza.

– 2012. urtea: 700 plaza.

Era berean, adostu dute, hitzarmena indarrean den artean, erretiroak direla-eta ez dela plazarik amortizatuko.

Urtero, PBTen, lanpostu-zerrendak zehazteko irizpideak negoziatuko dira. Ikastetxeei galdetu ondoren, Plangintza Batzorde Teknikoak ezarritako irizpideak aztertu eta berrikusiko dituzte edo, hala badagokio, lurralde-batzordeek egingo dute hori, eratzen diren plantillak baliozkotu edo berriro aztertzeke argitaratu baino lehenago.

2) Zuzendaritza-taldeak indartzea.

Irakaskuntzaren kalitatearekin zuzenean lotutako faktoreetako bat da ikastetxeetako zuzendaritza-taldeek

– Segundo Ciclo: 25 alumnos-as/aula.

5.– Bachillerato y Ciclos Formativos:

– Bachillerato: 30 alumnos-as/aula.

– Ciclos Formativos: entre 20 y 25 alumnos-as/aula.

Tomando como referencia estas ratios, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación podrá autorizar la formación de grupos con ratios diferentes atendiendo a determinadas singularidades (especial composición del alumnado, zonas socioeconómicas desfavorecidas, atención a emigrantes, programas específicos de centro, proyectos de normalización lingüística,...).

Con carácter general y con relación a todas las etapas educativas, cuando por limitaciones de la capacidad del centro no pudieran realizarse los desdoblados derivados de estas ratios, se tendrá en cuenta esta contingencia a la hora de dotar de apoyos al centro.

Artículo 23.– Compromisos en materia de planificación.

En base a lo anterior, las partes firmantes del presente acuerdo, entienden que esta responsabilidad encomendada al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en materia de planificación de la oferta educativa y la gestión de los recursos materiales y humanos, puede ser implementada con la asunción de una serie de compromisos que se desarrollaran a lo largo de la vigencia de este acuerdo.

1) Consolidación de la plantilla docente.

Las partes firmantes, considerando que la plantilla del profesorado es una garantía básica de la enseñanza pública vasca, acuerdan consolidar e incrementar la plantilla presupuestaria docente actualmente existente en 2.500 plazas en el plazo de 3 años.

La consolidación de las plazas se secuenciará:

– Año 2010: 1000 plazas.

– Año 2011: 800 plazas.

– Año 2012: 700 plazas.

Asimismo, acuerdan que durante el período de vigencia del Acuerdo, no se producirá ninguna minoración por amortización de plazas por jubilaciones.

Anualmente, en el seno de la CTP se procederá a negociar los criterios necesarios para la determinación de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo. Tras proceder a las pertinentes consultas con los Centros Educativos, se analizará y revisará en la Comisión Técnica de Planificación o, en su caso, en las correspondientes Comisiones Territoriales, la aplicación de los criterios establecidos en orden a la validación o revisión de las plantillas resultantes, antes de su publicación.

2) Reforzamiento de los equipos directivos.

Uno de los factores más directamente asociados a la calidad de la enseñanza es la estabilidad y la propia

garatzen duten lanaren egonkortasuna eta kalitatea bera. Hitzarmen hau sinatzen dutenen lehentasunen artean sartzen da ikastetxearen antolamendu-egitura indartzea, kudeaketara bideratutako baliabideei dagokienez arrazionalizazio-elementuak sartzea, hezkuntza-proiektu batek babestutako zuzendaritza-taldeak finkatzea eta ezartzea, horien prestakuntza bultzatzea,...

Ildo horretan, alderdi sinatzaileek beharrezko ikusten dute neurri batzuk antolatzea, honetarako:

– Zuzendaritza-taldek egindako lana behar bezala konpentsatzeko pizgarriak hobetzeko (gradua finkatzeke, osagarriak,...).

– Ikastetxeetan, kudeaketa-baliabideak arrazionalizatzeko, zuzendaritza-taldearen zeregina indartzen duen kudeaketa-kreditu orokor bat osatzeko. Baliabide horiek ikastetxe bakoitzaren errealitate sozioekonomikoarekin eta hezkuntza-proiektuarekin bat etorri antolatuko dira.

– Haur-hezkuntzako eta lehen hezkuntzako ikastetxeetan administrariak pixkaka sartzeko.

– Horien konpetentzia hobetzen duen prestakuntza-plan batez hornitzeko.

– Hobetzeko motor gisa, zuzendaritza-lana ebaluatzeke elementuak sartzeko.

3) Hezkuntza-eskaintza optimizatzea, taldeak eratztea eta irakasleak jartzea.

Hezkuntza Administrazioaren ardura eta berezko eskumen eksklusiboa da matrikula-eskaerei erantzutea, ikasle-taldeak osatzea eta irakasleak jartzea, premia horiei erantzuteko.

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek, baina, PBTaren baitan eta lurraldeko batzordeetan zeregin hori urtero antolatuko duten irizpideak negoziatzeko konpromisoa ezarri dute.

Aurrekoarekin bat etorri, ikastetxeek dituzten hezkuntza-baliabideak optimizatzeke elementuak tratatzeko konpromisoa ere hartu dute.

4) Aniztasunaren eta hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen arreta arrazionalizatzea eta indartzea.

LOEk eta Euskal Eskola Publikoaren Legeak aniztasunaren arreta ezartzen dute oinarritzko irakaskuntza osoa zuzendu behar duen funtsezko printzipio gisa, ikasle guztiei beren ezaugarrietara eta premietara egokitutako hezkuntza eskaintzeko. Halaber, ekitatea bermatzeko apustuak berekin dakar hezkuntzan laguntzeko premiaren bat duten ikasleei hezkuntzako erantzun berezia ematea, eta zeregin horri heltzeko

calidad del trabajo que desarrollan los equipos de dirección de los centros educativos. Reforzar la estructura organizativa del centro, introducir elementos de racionalización en cuanto a los recursos destinados a la gestión, consolidar e implementar aquellos equipos directivos respaldados por un proyecto educativo, impulsar su formación,..., forman parte de las prioridades de los firmantes de este Acuerdo.

En este sentido, las partes firmantes consideran necesario articular una serie de medidas encaminadas a:

– Mejorar los incentivos destinados a reconocer adecuadamente el trabajo realizado por los equipos directivos (consolidación de grado, complementos,...).

– Racionalización de los recursos destinados a la gestión en los centros educativos, haciéndolos confluir en un crédito general de gestión que refuerce la labor del equipo directivo. Dichos recursos se articularían en consonancia con la realidad socioeconómica y el proyecto educativo de cada centro escolar.

– Introducción paulatina de personal administrativo en los centros de Educación Infantil y Primaria.

– Dotar de un plan de formación que mejore su competencia.

– Introducción de elementos de evaluación de la función directiva, como motor de mejora.

3) Optimización de la oferta educativa, configuración de grupos y dotación de profesorado.

La configuración de la oferta educativa, la atención a las demandas de matrícula, la configuración de grupos de alumnos y la dotación del profesorado necesario para atender dichas necesidades y demandas es responsabilidad y competencia exclusiva de la Administración educativa.

Las partes firmantes de este Acuerdo establecen, sin embargo, el compromiso de negociación en el seno de la CTP, así como en las Comisiones Territoriales correspondientes, de los criterios sobre los que se articulará anualmente dicha tarea.

En consonancia con lo anterior, igualmente se comprometen a abordar elementos de optimización de los recursos educativos de los que están dotados los centros.

4) Racionalización y reforzamiento en la atención a la diversidad y al alumnado con necesidades educativas especiales.

La LOE y la Ley de la Escuela Pública Vasca vienen a establecer la atención a la diversidad como principio fundamental que debe regir toda la enseñanza básica, con el objetivo de proporcionar a todo el alumnado una educación adecuada a sus características y necesidades. Asimismo la apuesta por garantizar la equidad conlleva impulsar la atención educativa específica al alumnado que presenta alguna necesidad

baliabide zehatzak ezartzea, ikasle horien txertatze eta integratu eta gizarteratzeko.

Ikasle guztiei hezkuntza-erantzun egokia emateko, inklusio-printzipioa hartu behar da abiapuntutzat, era bakarra baita guztien garapena bermatzeko, ekitatea bultzatzeko eta gizarte-kohesio handiagoa lortzeko. Hezkuntza-etapa guztiek eta ikasle guztiek behar dute aniztasunari erantzutea. Hau da, ikasleen aniztasuna kontuan hartzea ez da gutxi batzuen premiei erantzuteko neurri gisa hartu behar, printzipio gisa baizik.

Helburu hori lortzeko, tutoretza eta orientabidea funtsezko tresnak dira ikasle guztiak banan-banan ezagutzeko eta arreta-kontuetan nori berea eskaintzeko.

Ikastetxeek ematen duten hezkuntza-erantzuna eta horretarako jarri diren giza baliabideak garrantzi handikoak izan dira, baina hezkuntza-laguntza hori hobetzeko, alderdi sinatzaileek beharrezko ikusten dituzte:

- Aniztasunari eta hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei erantzuteko ekintzak aztertzea eta indartzea.

- Hezkuntza-ekintza horretarako jartzen diren giza baliabideak aztertzea eta arrazionalizatzea, diagnosi-ardatzak berriro sakon aztertuta.

- Aniztasunari eta hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei erantzuten parte hartzen duten profesionalen elkarrekintza egokitzea.

24. artikulua.– Haur eta Lehen Hezkuntzako ikasleentzako baliabideak esleitzeko erreferentzia-neurriak:

1.– Ikastetxeko talde bakoitzari tutore bat esleitu behar zaio.

2.– Espezialisten ordu-karga ikastetxearen osakeraren arabera kalkulatu da.

3.– Berariazko kreditu bat esleitu behar da bi urteko gelei laguntzeko. Horrela, unitate 1 edo 2 dituzten ikastetxeek irakasle erdi gehiago izango dute; 3 edo 4 unitate dituztenek, irakasle bat gehiago, eta 5 unitatetik gora dituztenek, berriz, irakasle eta erdi gehiago.

4.– Kontsultorea esleitu behar da, irizpide honen arabera:

- 8 taldeko ikastetxeak: kontsultore erdia.
- 9 taldeko edo gehiagoko ikastetxeak: kontsultore 1.

Ikastetxeek ezin izango dute kontsultorea beste figura batez (irakasle aditua, laguntzako irakaslea,...) ordeztu.

5.– Ikastetxeek Administrazioa Kudeatzeko arduraduna eduki beharko dute honako irizpide honen arabera:

de apoyo educativo, así como establecer los recursos precisos para acometer esta tarea con el objetivo de lograr su plena inclusión e integración.

La adecuada respuesta educativa a todos los alumnos se concibe a partir del principio de inclusión, entendiéndose que únicamente de ese modo se garantiza el desarrollo de todos, se favorece la equidad y se contribuye a una mayor cohesión social. La atención a la diversidad es una necesidad que abarca a todas las etapas educativas y a todos los alumnos. Es decir, se trata de contemplar la diversidad de las alumnas y alumnos como principio y no como una medida que corresponde a las necesidades de unos pocos.

Para la consecución de este objetivo, la tutoría y la orientación resultan instrumentos fundamentales para el conocimiento personal y la atención individualizada de cada alumno y alumna.

A pesar de que la respuesta educativa desarrollada desde los centros educativos, así como los recursos humanos destinados a ello han resultado de gran trascendencia, las partes firmantes estiman necesaria para la mejora de dicha respuesta educativa:

- La revisión y el refuerzo de las acciones encaminadas a la atención a la diversidad y la atención al alumnado con n.e.e.

- La revisión y racionalización de los recursos humanos destinados a dicha acción educativa a partir de una revisión clara de los ejes diagnósticos.

- La adecuación de la interacción de los diferentes profesionales que intervienen en la tarea de la atención a la diversidad y la atención a las n.e.e.

Artículo 24.– Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de educación Infantil y Primaria.

1.– Se atribuye un tutor o tutora a cada grupo del centro.

2.– Se calcula la carga horaria de los distintos especialistas en función de la composición del centro.

3.– Se atribuye un crédito específico para apoyo en las aulas de dos años, de forma que aquellos centros que tengan 1 o 2 unidades dispongan de medio profesor más, aquellos que tengan 3 o 4 unidades de un profesor más y aquellos con más de 5 unidades de profesor y medio más.

4.– Se atribuye la figura del consultor según el siguiente criterio:

- Centros de 8 grupos: 1/2 consultor/a.
- Centros de 9 o más grupos: 1 consultor/a.

La figura del consultor/a no podrá ser sustituida por los Centros por otro tipo de figura (especialista, apoyo, etc.).

5.– Se dotará a los Centros de la figura del Encargado/a de Gestión Administrativa según el criterio siguiente:

– 13 eta 15 talde arteko ikastetxeak: Administra- zioa Kudeatzeko arduradun erdia.

– 16 taldeko edo gehiagoko ikastetxeak: Adminis- trazioa Kudeatzeko arduradun bat.

6.– Berariazko kreditu bat esleitzen da zuzendari- tzako berariazko irakasleak jartzeko, ikastetxe- ko talde- en arabera eta lau urterako hautatutako zuzendaritzak indartzeko, eskala honekin bat etorritz:

- 8 edo 9 unitate: 0,5 kreditu.
- 10 unitatetik 19 unitatera: kreditu 1.
- 20 unitatetik 29 unitatera: 1,5 kreditu.
- 30 unitatetik 39 unitatera: 2 kreditu.
- 40 unitatetik 49 unitatera: 2,5 kreditu.
- 50 unitatetik 59 unitatera: 3 kreditu.
- 60 unitate edo gehiago: 3,5 kreditu.

Zuzendaritza lau urterako hautatuta duten ikaste- txeeek 29 unitatera arte badituzte, beste 0,33 kreditu izango dituzte; 30 unitate baino gehiago badituzte, berriz, 0,5.

7.– Ikastetxeko hezkuntza kudeatzeko, lineako 0,33 kreditu esleitzen da, eta bertan sartzen dira IKT, bizikidetzeta eta arriskuak aurreikusteko dedikazioa; izan ere, ikastetxe guztiek garatu behar dituzte jardura horiek. Kreditua 0,5ekoa izan liteke Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak onartutako proiektu orokorretan (Amara Berrin, ikas-komunitateetan, ikastetxe-autonomian,...) murgilduta dauden ikaste- txeen zat.

8.– Ohiko plantilla gorabehera, ikastetxe guztiei behar beste irakasle esleituko zaie, hezkuntza-premia bereziei erantzuteko, beti ere berariazko irizpideei jarraiki, azken ikasturteetan egin izan den moduan.

9.– Irizpide homogeenak erabilita, irakasle gehi- agoko kreditu bat esleituko zaie ezaugarri jakin batzuk dituzten ikastetxeei. Hona ezaugarriak:

- 1) 8 talde baino gutxiago dituzten ikastetxeak:
 - Talde 1etik eta 4 taldera: 0,33 kreditu.
 - 5 taldetik 7 taldera: 0,5 kreditu.

2) Haur Hezkuntzako gela asko izatea 2 eta 3 urteko ikasleekin. Erreferentzia-kreditu gehigarria:

- 5 edo 6 gela: 0,5 kreditu.
- 5 edo 6 gelaz: kreditu 1.

3) Ikasle/gela ratio handiak. Erreferentzia-kreditu gehigarria:

– Gelako 21 ikasleko ratioa edo handiagoa: 0,5 kreditu.

- 4) Bereizitako eraikinak izatea.

– Centros de 13 a 15 grupos: 1/2 Encargado/a de Gestión Administrativa.

– Centros de 16 o más grupos: 1 Encargado/a de Gestión Administrativa.

6.– Se atribuye un crédito de profesorado específico para la dirección, en función de los grupos del centro y potenciando las direcciones elegidas por cuatro años, según la siguiente escala:

- 8 o 9 unidades: 0,5 créditos.
- Entre 10 y 19 unidades: 1 crédito.
- Entre 20 y 29 unidades: 1,5 créditos.
- Entre 30 y 39 unidades: 2 créditos.
- Entre 40 y 49 unidades: 2,5 créditos.
- Entre 50 y 59 unidades: 3 créditos.
- 60 o más unidades: 3,5 créditos.

Los centros que tengan dirección elegida por cuatro años y tengan hasta 29 unidades tendrán 0,33 créditos adicionales y aquellos con 30 o más unidades 0,5.

7.– Se atribuye un crédito de 0,33 por línea para gestión educativa del centro, que incluye la dedicación a las TIC, a la convivencia, a la prevención de riesgos, dado que todos los centros tienen que desarrollar estas actividades. Dicho crédito podría ser de 0,5 para aquellos centros comprometidos en proyectos de carácter global reconocidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación (Amara Berri, Comunidades de Aprendizaje, Autonomía de centros,...).

8.– El profesorado necesario para la atención de las necesidades educativas especiales será adjudicado a cada Centro con independencia de la plantilla ordinaria, y de acuerdo a criterios específicos, según viene realizándose en los últimos cursos.

9.– Se atribuirá, con criterios homogeenos, un crédito de profesorado adicional a aquellos centros que reúnan determinadas características, tales como:

- 1) Centros con menos de 8 grupos:
 - 1 a 4 grupos: 0,33 créditos.
 - 5 a 7 grupos: 0,5 créditos.

2) Un número elevado de aulas de Educación Infantil correspondiente a alumnado de 2 y 3 años. Crédito adicional referencial:

- Con 5 o 6 aulas: 0,5 créditos.
- Con 7 o más aulas: 1 crédito.

3) Ratios elevadas de alumnado/aula. Crédito adicional referencial:

• Ratio igual o superior a 21 alumnos-as/aula: 0,5 créditos.

4) Situaciones especiales de centros que requieren medidas específicas:

- Hainbat eraikinetan sakabanatuta dauden ikastetxeak 0,5 kreditu.
- Ikastetxe txikiek kontsultorea partekatzen dutenean.
- Haur Hezkuntza baino ematen ez duten ikastetxeak.
- IKT heldutasuneko programetako ikastetxeak.

- Beste egoera berezi batzuk.

10.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak mantenduko ditu Eskola Txikietako koordinatzaileak.

Ikastetxeei hori guztia esleitzeko modu honen helburua da ikastetxeen autonomia indartzea eta orduak murritztea dakarten programen eskaintza sinplifikatzea. Proiektuetan parte hartzeko berariazko deialdiak egingo dira, parte-hartze hori nahitaezkoa ez denean.

25. artikulua.– Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza eta Batxilergoko ikastetxeei baliabideak esleitzeko erreferentzia-neurriak.

1.– Taldeak eratzea:

A) Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza:

– Taldeak eratzeko oinarria 25 ikaslekoa da gelako.

– Talde-kopurua kalkulatzeko, curriculum anitzeko taldeen ikasle-kopurua kenduko zaio guztira dagoen ikasle-kopuruari. Neurri hori aplikatuta, 25 ikasletik gorako taldeak sortzen badira curriculum anitzeko taldeetako ikasleak besteekin elkartzen diren getetan, behar duen ordu-kopurua emango zaio ikastetxeari, gela horiek banatzeko.

– Ikastetxeek aukerako irakasgaiak eman ahal ditzaten, gutxienez 15 ikaslek aritu beharko dute aukerako irakasgai batean. Hizkuntza-eredu jakin batean, talde bakarra izan eta, hizkuntza-arrazoiak direla-eta, bi hizkuntza-eredutako ikasleak ezin elkar daitezkeenean, hizkuntza-eredu horretan, gutxienez, 10 ikaslek gutxienez aritu beharko dute aukerako irakasgaietan.

– Aukerako irakasgaietan eratu ahal diren taldeen kopurua % 50 ere handitu ahal da maila bateko talde naturalen kopuruaren aldean.

– Maila bereko hainbat talderen Erljioa/Erljioen Historia eta Kultura irakasgaien ordutegiak bateratuko dira, ikasleak batetik bestera aldatu ahal izan daitezten, aukeratutako irakasgaien arabera.

Erljioa/Erljioen Historia eta Kultura irakasgaietan gelak banatzen direnean, honako talde-kopuruak gehitu ahal dira:

• Centros que cuenten con varios edificios dispersos: 0,5 créditos.

• Consultores compartidos en centros pequeños.

• Centros que imparten exclusivamente Educación Infantil.

• Centros incluidos en programas de Madurez TIC.

• Otras situaciones singulares.

10.– El Departamento de Educación, Universidades, e Investigación mantendrá la figura del Coordinador/a de «Eskola Txikiak».

El objetivo de esta forma de atribuir dotación a los centros es el de reforzar su autonomía y simplificar la oferta de programas con horas de reducción. Se mantendrán convocatorias específicas para aquellos proyectos en los que no sea necesaria la participación generalizada.

Artículo 25.– Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

1.– Configuración de grupos:

A) Educación Secundaria Obligatoria:

– Los grupos se formarán sobre la base de 25 alumnos/aula.

– El número de grupos se calculará descontando previamente del número de alumnos/as los que correspondan a los grupos de diversificación curricular. Si esta medida trae como consecuencia que se formen grupos con más de 25 alumnos en las clases en las que los/as alumnos/as de diversificación curricular se juntan con el resto, se concederá al centro el crédito horario adicional que sea necesario para hacer los desdobles precisos en esas clases.

– Para que el Centro pueda impartir una determinada asignatura optativa u opcional se necesitará un mínimo de 15 alumnos/as, en la asignatura correspondiente. Cuando en un modelo lingüístico concreto sólo exista un grupo y no sea posible, por motivos idiomáticos, juntar alumnos/as de dos modelos lingüísticos, el mínimo exigido en dicho modelo será de 10 alumnos/as.

– Para las asignaturas opcionales y optativas, el número de grupos a constituir podrá ser incrementado hasta en un 50% respecto a los grupos naturales del curso correspondiente.

– Se harán coincidir los horarios de Religión/Historia y Cultura de las Religiones de varios grupos de un mismo curso al objeto de favorecer el intercambio de los alumnos/as en función de su opción.

En los desdobles de las asignaturas de Religión/Historia y Cultura de las Religiones, se podrá incrementar, como máximo:

a) Talde bat, 5 talde baino gutxiago dituzten mailatan.

b) 2 talde, 5 taldetik eta 10era dituzten mailatan.

c) 3 talde, 10 talde edo gehiago dituzten mailatan.

B) Batxilergoa:

– Taldeak eratzeko oinarria 30 ikaslekoa izango da gelako. Hala ere, behar izan eta Ikastetxeen zuzendariek baimena emanaz gero, salbuespenak egin daitezke.

– Hainbat modalitateko ikasleak elkartuko dira irakasgai orokorretan, betiere 30 ikasle baino gehiago elkartzen ez badira.

– Modalitate berri bateko edo lehenagoko bateko ikasle-taldeak eratzeko, hizkuntza-eredu bereko 17 ikasle beharko dira, gutxienez. Ikastetxeen zuzendariak beren-beregi baimena emanaz gero, salbuespenak egin ahal izango dira.

– Ikastetxeek modalitate bateko ikasleei aukerako irakasgai gisa eskaini ahal izango dizkiete bertan ematen dituzten modalitate guztietako berariazko irakasgai guztiak eta aukerako irakasgaiak ere bai.

– Hezkuntzako sailburuordeak eman beharko du baimena ikastetxe batek aukera izan dezan Batxilergoan ematerik ez duen modalitate bateko aukerako irakasgaiak eskaintzeko.

– Oro har, ikastetxeek aukerako edo modalitateko irakasgai jakin bat eman ahal izan dezan, gutxienez 15 ikasle izan beharko ditu irakasgai horretan.

– Hizkuntza-eredu jakin batean, talde bakarra izan eta, hizkuntza-arrazoiak direla-eta, bi hizkuntza-eredutako ikasleak ezin elkar daitezkeenean, hizkuntza-eredu horretan 10 ikasle beharko dira, gutxienez. Ondorioz, hainbat modalitateko ikasleekin talde mistoak eratzeko, modalitate bakoitzeko 10 ikasle beharko dira, gutxienez.

– Ikasle gutxi duten hizkuntza-eredu edo modalitateei dagokienez, gutxienez ibilbide oso bat eskainiko da.

– Batxilergoan gehienez ere zenbatu ahal izango diren irakastorduak zehazteko, kontuan izango da taldeak eratzeko araudia, Ikastetxeen Zuzendaritzak eta Lanbide Heziketako Zuzendaritzak urtero argitaratzen dutena.

2.– Baliabideak esleitzeko irizpideak.

• Irakasleen ordu-karga kalkulatzeko, kontuan hartzen da ikastetxearen osaera eta hautazkotasuna eta aukerakotasun-maila. DBH soilik ematen duten

a) 1 grupo los cursos que tengan menos de 5 grupos.

b) 2 grupos si tienen de 5 a 10 grupos.

c) 3 grupos si tienen 10 o más grupos.

B) Bachillerato:

– Los grupos se formarán sobre la base de 30 alumnos/aula, si bien se podrán hacer excepciones en casos necesarios, previa autorización del Director de Centros Escolares.

– Se efectuarán agrupamientos de alumnos/as de las distintas modalidades en las asignaturas comunes, siempre que este agrupamiento no sobrepase los 30 alumnos/as.

– Para que se pueda formar un grupo de alumnos/as de una nueva modalidad o de una modalidad ya existente en el centro se necesitarán un mínimo de 17 alumnos/as en el correspondiente modelo lingüístico, salvo en casos excepcionales que deberán ser autorizados expresamente por el Director de Centros Escolares.

– Los centros podrán ofertar como asignaturas optativas, para los alumnos/as de una modalidad, todas las asignaturas específicas de todas las modalidades que se impartan en el centro, así como las asignaturas optativas.

– La oferta como optativas de materias no correspondientes a las modalidades de Bachillerato autorizados al Centro, requerirá la previa aprobación del Viceconsejero/a de Educación.

– Como norma general, para que el Centro pueda impartir una determinada asignatura optativa o de modalidad se necesitará un mínimo de 15 alumnos/as, en la asignatura correspondiente.

– Cuando en un modelo lingüístico concreto sólo exista un grupo y no sea posible, por motivos idiomáticos, juntar alumnos/as de dos modelos lingüísticos, el mínimo exigido en dicho modelo será de 10 alumnos/as. En consecuencia, para formar grupos mixtos con alumnos de varias modalidades será necesario contar con un mínimo de 10 alumnos de cada modalidad.

– En el caso de modelos o modalidades con un número reducido de alumnos/as se ofertará, al menos, un itinerario completo.

– El número máximo de horas de docencia que puede ser contabilizado en los grupos de Bachillerato vendrá determinado por la normativa de configuración de grupos que anualmente publica la Dirección de Centros Escolares y la Dirección de Formación Profesional.

2.– Criterios de atribución de recursos.

• Se calcula la carga horaria de los distintos profesores en función de la composición del centro y del nivel de optatividad y opcionalidad. Se considerará

ikastetxeetan, erreferentziatzen hartuko da unitateko 2 irakasleko ratioa eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzaren Ondokoa soilik ematen dutenetan, berriz, 2,25ekoa.

Irakaskuntza biak ematen dituzten ikastetxeetan, gutxieneko ratioa formula honekin kalkulatu da:

$(2 \times \text{DBHko talde-kopurua} + 2,25 \times \text{DBHOko talde-kopurua}) / \text{ikastetxeak guztira dituen taldeak}$.

- Ikasle-kopuruaren eta ikasturte eta hizkuntza-eredu jakin bateko talde kopuruaren arteko zatidura 20 edo handiagoa denean, astean hiru irakastordu gehiagoko kreditu bat esleituko da Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan, eta bi ordutakoa Batxilergoan, taldeak banatzeko.

- Talde-kopuruaren arabera kreditu bat esleituko da ikastetxeko hezkuntza kudeatzeko, eta IKT eta bizikidetzaz jorratzeko eta arriskuak aurreikusteko izango da; izan ere, ikastetxe guztiek garatu behar dituzte jarduerak horiek. Kreditu hori areagotu egin liteke proiektu orokorretan murgilduta dabilen ikastetxentzat, eta areagotu ere eskala honen arabera:

- 11 unitatetik behera: 0,33 kreditu edo 0,5.
- 12 unitatetik 23ra: 0,5 kreditu edo 0,66.
- 24 unitatetik 33ra: 0,66 kreditu edo 0,75.
- 35 unitatetik gora: kreditu 1 edo 1,25.

26. artikulua.– Lanbide Heziketako ikastetxei baliabideak esleitzeko erreferentzia-neurriak.

1.– Ikasturte jakin batean, taldeko ikasleak 20 edo gehiago direnean, astean irakastordu gehiagoko kreditu bat esleituko da taldeak banatzeko ikasleei zuzenean irakasteko.

2.– Departamentuko berezko jarduerak (aktibo eta baliabideekin lotutako jarduerak eta eginkizunak) kudeatzeko ordu-dotazio bat esleituko da, eta, heziketa-zikloetan irakastea indartzeko eta ikastetxeko kudeaketa-lanak egiteko, eta esleitu ere irizpide hauen arabera esleituko da:

- 5 ordu lanbide-familia guztien lehen ziklorako.
- 1,5 ordu hurrengoetarako (beste ziklo batzuetarako).

3.– Ikasleen benetako matrikula 12 ikasletik beherakoa bada, ezingo da abian den ziklo bat eman. Ezarri berri diren zikloetan, 15 ikasle edo gehiagok egin beharko dute matrikula.

Heziketa-ziklo bakoitzean gehienez ere zenbatu daitezkeen irakastorduek zehazteko, atal hauek gehituko dira:

como elemento referencial la ratio de 2 profesores por unidad en los centros que imparten exclusivamente ESO y de 2,25 en los que imparten exclusivamente Educación Secundaria Post-Obligatoria.

En los centros que imparten ambos tipos de enseñanzas, el ratio referencial se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(2 \times \text{n.º de grupos de ESO} + 2,25 \times \text{n.º de grupos de ESPO}) / \text{n.º total de grupos del centro}$.

- Cuando el cociente entre el número de alumnos/as y el número de grupos de un curso y modelo lingüístico determinado sea igual o superior a 20, se atribuirá un crédito adicional de tres horas lectivas semanales para desdobles en Educación Secundaria Obligatoria y de dos en el Bachillerato.

- Se atribuye un crédito de profesorado, en función del número de grupos, para gestión educativa del centro, que incluye la dedicación a las TIC, a la convivencia, a la prevención de riesgos, dado que todos los centros tienen que desarrollar estas actividades. Dicho crédito podría incrementarse para aquellos centros comprometidos en proyectos de carácter global, según la siguiente escala:

- Menos de 11 unidades: 0,33 créditos o 0,5.
- Entre 12 y 23 unidades: 0,5 créditos o 0,66.
- Entre 24 y 35 unidades: 0,66 créditos o 0,75.
- Más de 35 unidades: 1 crédito o 1,25.

Artículo 26.– Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de Formación Profesional.

1.– Cuando el número de alumnos/as por grupo de un curso determinado sea igual o superior a 20, se atribuirá un Crédito General de horas lectivas semanales para desdobles de docencia directa con alumnado.

2.– Se establece una asignación horaria para la gestión de tareas propias del departamento del que se trate (actividades y funciones relacionadas con activos y recursos) y, o refuerzo docente de Ciclo Formativo y, u otras tareas de gestión del centro en base a los siguientes criterios:

- 5 horas por el primer ciclo de cada familia profesional.
- 1,5 horas por los siguientes (ciclos distintos).

3.– No se permitirá la impartición de un ciclo en funcionamiento si la matrícula real de alumnos/as es inferior a 12 alumnos/as. Para ciclos de nueva implantación el número mínimo de alumnos/as matriculados habrá de ser superior o igual a 15.

El número máximo de horas de docencia que puede ser contabilizado en cada Ciclo Formativo, viene determinado por la suma de los siguientes apartados:

a) Heziketa-zikloko moduluetan zuzenean emandako irakastorduak (zutabea/oinarria).

b) Lanbide-zikloetako modulu batzuetako irakasle-ki laguntzeko orduak (kreditu orokorra).

c) Heziketa-zikloetako ikasleek kasuan kasuko sektoreko enpresetan egin behar dituzten Lantokiko Prestakuntzako moduluak kudeatzen eta tutoretzalanetan emandako orduak.

Heziketa-ziklo bakoitzak izango duen ordukopuruak gorabeherak ditu, kasuan kasuko lanbide-profila lortzeko prozeduren arrisku, zailtasun eta konplexutasunaren arabera. Ziklo bakoitzari esleituko zai- on ordu-karga zehazteko, Lanbide Heziketako zuzendariak eta Ikastetxeen zuzendariak ebazpena emango dute urtero Euskal Autonomia Erkidegoko Bigarren Hezkuntzako Institutuen eta Goi-mailako Lanbide Heziketako Berariazko Institutuen lanpostu-zerrenda osatzeko irizpideak arautzeko.

– Talde mistoak osatzeko, Lanbide Heziketako zuzendariak eta Ikastetxeen zuzendariak ebazpena emango dute urtero, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko ikastetxe publikoetan Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza, Batxilergo eta Lanbide Heziketako maila eta etapetako taldeak eratzeko irizpideak zehazteko.

27. artikulua.– Kulturartekotasuna lantzeko eta ikasle etorri berriak gizarteratzeko programetako baliabideak esleitzeko erreferentzia-irizpideak.

Hona kulturartekotasuneko programen eta ikasle etorri berriak gizarteratzeko programen helburuak: kultura-arte-ko hezkuntza bultzatzea, ikasle etorri berriak eskolan nahiz gizarte-ko barnera daitezen sustatzea eta ikasle horiei eskola-arrakasta lortzen laguntzea, gure erkidegoko bi hizkuntzak, eta bereziki euskara, erakutsita.

Ikastetxeak arduratzen dira programan aipatzen diren ia neurri guztiak aplikatzeaz; izan ere, EAEko ikastetxeetako ikasleak dira proposatutako ekintza guztien azken hartzaileak.

Azaldutako hiru helburu horien lan-ildoak aintzatzat hartuta, ikastetxeek zenbait jarduera burutu behar dituzte. Hezkuntza Sailak beharrezko baliabideak jarriko ditu horiek garatzeko egin beharreko zereginak eta eginkizunak gauzatzeko. Horrela, bada, erreferentzia-neurri hauek ezartzen dira baliabideak jartzeko:

a) Euskal hezkuntza-sisteman ikasle etorkin sartu berriei laguntzeko hizkuntza indartzeko irakaskupoa mantenduko da, hau da, 250 izango dira.

a) Horas de docencia directa en los módulos correspondientes al Ciclo Formativo (columna/oinarri-base).

b) Horas de apoyo al profesorado en algunos módulos del Ciclo Formativo (Crédito General).

c) Horas de dedicación a la gestión y tutorización del módulo de Formación en Centros de Trabajo que el alumnado de los Ciclos Formativos debe realizar en empresas del sector correspondiente.

La carga horaria de cada Ciclo Formativo varía en función de la peligrosidad, dificultad y complejidad de los procedimientos conducentes a la adquisición del perfil profesional respectivo. La atribución de la carga horaria de cada Ciclo vendrá establecida en la resolución anual de la Directora de Formación Profesional y del Director de Centros Escolares por la que se regulan los criterios para la configuración de la relación de puestos de trabajo de los Institutos de Educación Secundaria y de los Institutos Específicos de Formación Profesional Superior de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

– La formación de grupos mixtos se regulará mediante Resolución anual de la directora de Formación Profesional y del Director de Centros Escolares, por la que se determinan los criterios para la configuración de grupos en los distintos niveles y etapas de la Educación Secundaria obligatorias, Bachillerato y Formación Profesional, en los Centros docentes públicos dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Artículo 27.– Criterios referenciales para la atribución de recursos para programas de Interculturalidad e Inclusión del alumnado recién llegado.

Los objetivos del Programa de Interculturalidad y de Inclusión del alumnado recién llegado son: potenciar la educación intercultural, promover la inclusión escolar y social del alumnado recién llegado y contribuir al éxito escolar de este alumnado mediante el aprendizaje de las dos lenguas de nuestra comunidad, reforzando especialmente el aprendizaje de la lengua vasca.

Los centros escolares son los encargados de la aplicación de prácticamente todas las medidas que se señalan en el programa, ya que los destinatarios últimos de todas las acciones que se proponen son los alumnos y alumnas de los centros escolares de la CAPV.

Del conjunto de las líneas de trabajo de los tres objetivos planteados emanan una serie de actuaciones a desarrollar en los centros educativos. El Departamento de Educación asegurará los recursos necesarios para la realización de las tareas y funciones que de ellas derivan. Así, se establecen las siguientes medidas referenciales en cuanto a la dotación de recursos:

a) Se mantendrá el cupo de profesorado de refuerzo lingüístico para la atención del alumnado inmigrante de reciente incorporación al sistema educativo

Ikastetxe berean hiru urtean mantendu diren giza baliabideek ikastetxearen lanpostu-zerrenda osatuko dute. Batzorde paritarioak aztertuko du kupo hori handitzeko erarik dagoen.

b) Gainera, Lehen Hezkuntzako ikastetxeek dituzten ikasleetatik, gutxienez, % 30 etorkinak badira, ordu gehiago izango dituzte, eta Bigarren Hezkuntzakoek ere bai, gutxienez ikasleen % 20 etorkinak badira. Irakasle horren lana batez ere izango da ikasle heldu berriak gizarteratzeko eta kulturartekotasuna lantzeko plana prestatzea. Era berean, plan hori (harrera-programa, tutoreekin koordinatu, familia eta udalekin harremanak izan,...). bete eta koordinatu beharko du, eta horren jarraipena egin. Portzentaje horietara iristen ez diren ikastetxeetan, Bigarren Hezkuntzan ikasle etorkinei erantzuteko hezkuntza-laguntzarik behar izanez gero, Hezkuntza berariaz indartzeko proiektuaren bitartez bideratuko da.

28. artikulua.– Hezkuntza-premia bereziei baliabideak esleitzeko erreferentzia-irizpideak.

1.– Hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleek ezgaitasunak edo jokabide-nahaste larriak dituzte. Hori dela eta, hezkuntzan beren-beregi lagundu edo erantzun behar zaie eskolatzeko-aldi batean edo eskolatzeko osoan.

Baliabide arruntak nahikoa ez badira hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleei hezkuntza-erantzun egokia emateko, ikastetxeek baliabide bereziak izango dituzte ikasle horiek gaitasun pertsonalak ahalik eta gehien garatu ahal izan ditzaten eta, beti ere, ikasle guztientzat orokorrean ezarritako helburuak bete ditzaten.

Era berean, Pedagogia Terapeutikoko espezializatutako irakasleek parte hartu ahal izango dute ikasteko zailtasunak dituzten ikasleei hezkuntza-erantzuna ematen, horretarako ezartzen diren baldintzak betetzen badituzte eta zailtasunek zerikusia badute nahasmendu hauekin: mugako adimen-gaitasunarekin, hiperaktibitate edo hiperaktibitate gabeko atentzio-defizitarekin, irakurtzeko nahasmendu edo dislexiarekin edo hizkuntzaren berariazko nahasmenduarekin.

Hori betetzeko, Pedagogia Terapeutikoko irakasle espezializatuak jartzeko irizpideek kontuan izan beharko dute zenbat ikasle diren eta behar den laguntzaren intentsitatea. Horretarako, erreferentzia modura irizpide hauek aplikatuko dira:

1.1.– Haur Hezkuntza eta Lehen Hezkuntza:

a) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 3 ikaslelik gora, PTEko irakasle 1.

b) Behar bezala egiaztaturiko hezkuntza-premia bereziak dituzten 6 ikaslelik 12ra, PTEko 2 irakasle.

vasco en 250. Los recursos que se hayan mantenido en el mismo centro durante 3 años consecutivos pasarán a formar parte de la Relación de Puestos de Trabajo del centro. La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de ampliación del cupo señalado.

b) Además, los centros de primaria con al menos un 30% de alumnado inmigrante y los centros de secundaria con al menos el 20%, contarán con un crédito horario adicional de medio profesor/a. La tarea de esa/a profesor/a será preferentemente elaborar el Plan de Interculturalidad e Inclusión del alumnado recién llegado. Asimismo deberá ejecutar, coordinar y hacer el seguimiento de dicho Plan (programa de acogida, coordinación con tutor/a, relación con familias, relación con Ayuntamientos,...) En los centros que no cumplan tales porcentajes, la ayuda a alumnado inmigrante que precisa de apoyo educativo se llevará a efecto mediante el Proyecto de Refuerzo Educativo Específico para la educación secundaria.

Artículo 28.– Criterios referenciales para la atribución de recursos para Necesidades Educativas Especiales.

1.– Se entiende por alumnado que presenta necesidades educativas especiales, aquel que requiera, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos o atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta.

Cuando los recursos ordinarios no sean suficientes para una adecuada respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales, los centros dispondrán de recursos extraordinarios para que este alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

Asimismo, el profesorado especializado en Pedagogía Terapéutica podrá intervenir en la respuesta educativa al alumnado con dificultades de aprendizaje vinculadas a una capacidad intelectual límite (CIL), un trastorno con déficit de atención con o sin hiperactividad (TDA-H), un trastorno de lectura o dislexia, o un trastorno específico del lenguaje (TEL), cuando cumpla con los requisitos que a tal efecto se determinen.

Los criterios para la dotación de profesorado especializado de Pedagogía Terapéutica tendrán en cuenta el número de alumnado y la intensidad del apoyo requerido. Para ello se aplicarán con carácter referencial los siguientes criterios:

1.1.– Educación Infantil y Primaria:

a) A partir de 3 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 1 profesor/a de PTE.

b) Entre 6 y 12 alumnos/as con necesidades educativas especiales significativamente acreditadas, 2 profesores/as de PTE.

c) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 13 ikaslelik 18ra, PTEko 3 irakasle.

d) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 19 ikaslelik gora, PTEko 4 irakasle.

e) Ikastetxe batean, hezkuntza-premia bereziak dituzten 3 ikasle baino gutxiago badaude, berariazko planetan taxutuko da nola erantzun ikasle horiei.

1.2.- Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza:

a) Hezkuntza-premia bereziak dituen ikasle 1etik 5era, PTEko irakasle 1.

b) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 6 ikaslelik 10era, PTEko irakasle 2.

c) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 11 ikaslelik 15era, PTEko 3 irakasle.

d) Hezkuntza-premia bereziak dituzten 16 ikaslelik gora, PTEko 4 irakasle.

Nolanahi ere, kontuan hartuko dira hezkuntza-premia berezietako aholkularitzen txostenak eta lurralde-ordezkaritzetako Hezkuntza Berritzatzeko (Hezkuntza Bereziko) teknikarien irizpideak.

Indarrean dagoen legediaren arabera jarriko dira atazak ikasteko getetako eta gela iraunkorreko dotazioak.

2.- Entzuteko desgaitasuna edo komunikazio-nahasmendua nahiz hizkuntzaren berariazko nahasmendu organikoak dituzten ikasleei erantzungo diete Entzumena eta Hizkuntzako irakasleek, ikastetxeari beren-beregi emandako baliabideen bitartez edo Berritzeguneekin batera egindako planak baliatuz.

29. artikulua.– Aniztasuna jorrazteko baliabideak esleitzeko erreferentzia-irizpideak.

Hezkuntza zabala denez, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzak ikasleei behar bezalako erantzuteko neurriak hartu behar ditu, ahal den heinean ikasleak lantaldetik ez bereizteko eta, gainera, eskola-jardueran aurrera egiteko aukera izan dezaten. Helburu horiek lortzeko, erreferentzia-neurri hauek hartuko dira:

a) Hezkuntza berariaz indartzeko proiektuak.

DBHko 1 eta 2. mailetan eskolatutako ikasleek (16 urtetik beherakoak) eskola-atzerapen larria badute, banan-banan lagundu beharko zaie. Ikastetxeak berak erantzun beharko die, ikastetxeko baliabideak erabiliz.

Egoera horretan ikasle asko direnean, ikastetxearen baliabideak erabilita neurri egokiak hartu ezin edo hartzea zeharo zaila bada, Hezkuntza Administrazioak behar beste giza baliabide jarri ahaliko ditu, ikastetxeak aurkezten duen proiektuaren eta parte-hartzen du-

c) Entre 13 y 18 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 3 profesores/as de PTE.

d) A partir de 19 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 4 profesores/as de PTE.

e) En los casos en que en un centro haya menos de 3 alumnos/as con necesidades educativas especiales, la atención a este alumnado se articulará en planes específicos.

1.2.- Enseñanza Secundaria Obligatoria:

a) De 1 a 5 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 1 profesor/a de PTE.

b) De 6 a 10 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 2 profesores/as de PTE.

c) De 11 a 15 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 3 profesores/as de PTE.

d) A partir de 16 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 4 profesores/as de PTE.

En todo caso, se tendrán en cuenta los informes de las asesorías de necesidades educativas especiales y los criterios de los/las Técnicos/as de Innovación Educativa (Educación Especial) de las Delegaciones Territoriales.

La dotación de las aulas de aprendizaje de tareas y de las aulas estables se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente.

2.- El alumnado con discapacidad auditiva y el de trastornos de la comunicación y de trastornos específicos orgánicos del lenguaje será atendido por profesorado de la especialidad de Audición y Lenguaje, bien con recursos específicos adjudicados al centro o mediante planes conjuntos con los Berritzegunes.

Artículo 29.– Criterios referenciales para la atribución de recursos para el Tratamiento de la Diversidad.

Una enseñanza comprensiva como la educación secundaria obligatoria precisa adoptar un conjunto de medidas para la debida atención a la diversidad del alumnado, que en la medida de lo posible no le desvinculen del trabajo general del grupo al que pertenece y le permita, además, promocionar en su actividad escolar. Para el logro de estos objetivos se tomarán las siguientes medidas referenciales:

a) Proyectos de Refuerzo Educativo Específico.

Cuando el alumnado escolarizado en 1.º o 2.º de la ESO (menor de 16 años) presente un retraso escolar grave sus necesidades deberán ser cubiertas con una respuesta personalizada, que deberá arbitrar el propio centro con sus recursos.

En el supuesto de que un considerable número de alumnos/as en esta situación imposibilite o dificulte en extremo la adopción de las medidas pertinentes, empleando los recursos propios del centro la Administración Educativa podrá proveer en función del

ten irakasleen arabera. Halaber, kontuan hartuko da zenbat ikasle dauden egoera horretan.

b) Eskolatzeko programa osagarriak.

Eskolan egokitzeko zailtasun handiak dituzten DBHko ikasleentzako dira, eta aniztasunari erantzuteko bestelako neurriak agortzen direnean jartzen dira. Helburua da jarrera positiboak garatzea hezkuntza-prozesuarekiko, ikaskideekiko, irakasleekiko eta gizarte-ingurunearekiko, batik bat ikasleak eskolan eta gizartearen molda daitezten.

c) Curriculum anitzeko programak.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak curriculum anitzeko taldeak eratzeko baimena emango du gutxienez 8 ikasle betetzen dituztenean Euskal Autonomia Erkidegoko Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetako curriculum anitzeko programek arautzen dituzten baldintzak. Curriculum anitzeko taldeko, gehienez, 15 ikasle egongo dira. Programa horietarako gehienez proposatzen diren ikasleak inoiz ere ezingo dira izan ikastetxean DBHko 3. eta 4. mailetan matriculatuta dauden ikasle guztien % 15 baino gehiago; baimendutako talde-kopuruak ere ezingo du 2tik gorakoa izan, salbu DBHko 3. eta 4. mailetan 300 ikasle baino gehiago matriculatuta dituzten ikastetxeetan.

Taldeko bi irakasle esleituko dira, bata hizkuntza-eta gizarte-arlokoa, eta bestea zientzia eta teknologiararen arlokoa. Irakasle horiek, behintzat, talde bakoitzari txertatzen dizkioten arloak emango ditu eta, hortaz, irakasle bakoitzak gutxienez 9 ordu eskaini beharko dizkio curriculum anitzeko taldeari. Era berean, taldeko tutoretzaz eta ikasle bakoitzaren tutoretzaz arduratuko dira.

Talde horiei arreta eskaintzen dieten irakasleen irakasjarduna 14 ordukoa izango da, ikasleei tutoretzak emateko orduak barne. Ikasleak 10 baino gutxiago direnean, talde horretan irakasten duten irakasleek ordutegia osatu egin behar dute, etapako irakasleen ohiko dedikazioarekin bat etorri arte. Nolanahi ere, aniztasunari behar bezala erantzuteko, izan litezkeen egoera zehatzak aztertuko ditu Administrazioak, beti ere salbuespen modura.

d) Psikologia eta Pedagogiako lanpostuak.

Orientazioa hezkuntza-jarduera guztien parte da. Beraz, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza eta/edo Batxilergoa zuzeneko irakaskuntza gisa duten ikastetxe publiko guztietan Psikologia-Pedagogia espezialitateko lanpostu bat egongo da eginkizun hori koordinatu eta horretan laguntzeko, baita aniztasuna eta eragindako ikasleen arreta jorratzen duten programen jarraipena

proyecto presentado por el centro y la implicación del profesorado los recursos humanos necesarios, dependiendo del proyecto y del número de alumnos/as en esta situación.

b) Programas escolarización complementaria.

Destinado a alumnos/as de ESO con graves dificultades de adaptación escolar una vez agotadas todas las demás medidas de atención a la diversidad. Tienen como objetivo el desarrollo de actitudes positivas hacia el proceso educativo, hacia sus compañeros y compañeras, el profesorado y su entorno social, de manera que, prioritariamente, el alumnado avance en la consecución del ajuste personal y social.

c) Programas de diversificación curricular.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación autorizará la constitución de los grupos de diversificación curricular cuando concurran un mínimo de 8 alumnos/as que cumplan las condiciones que regulan los Programas de diversificación curricular en los centros de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El número máximo de alumnos/as de cada grupo de diversificación curricular será de 15. En ningún caso el número de alumnos/as propuestos para estos programas podrá superar el 15% del total de los alumnos/as del centro matriculados/as en 3.º y 4.º de ESO, ni el número de grupos autorizados podrá ser superior a 2, excepto en aquellos centros que tengan más de 300 alumnos/as matriculados/as en 3.º y 4.º de ESO.

Se asignarán dos profesores/as a cada grupo, uno/a del ámbito lingüístico y social y otro/a del ámbito científico-tecnológico que, al menos, impartirán las áreas que se integren en cada uno de ellos, de modo que su dedicación al grupo de diversificación curricular será de al menos 9 horas por profesor/a. Asimismo asumirán la tutoría tanto de grupo como individualizada de este alumnado.

La jornada lectiva del profesorado que atienda estos grupos será de 14 horas, incluyendo las horas dedicadas a tutoría con el alumnado. Cuando el número de alumnos sea inferior a 10 el profesorado que imparta docencia en dicho grupo deberá completar su horario hasta ajustarlo a la dedicación ordinaria del profesorado de la etapa. En todo caso, y en aras a un tratamiento de la diversidad adecuado, la Administración estudiará situaciones concretas que se puedan producir, siempre con carácter de excepcionalidad.

d) Plazas de Psicología y Pedagogía.

Siendo la orientación parte constitutiva de toda la actividad educativa, y por tanto de todos los docentes, en todos los centros públicos que impartan Educación Secundaria Obligatoria y/o Bachillerato, en la modalidad de enseñanza presencial, existirá una plaza de la especialidad de Psicología-Pedagogía para coordinar y apoyar esta labor, así como para el se-

egiteko ere; dena dela, kasuan kasuko tutoreak ere bere eginkizunak izango ditu.

Psikologia eta Pedagogia espezialitateko beste lanpostu bat ere izango dute aurreko atalean aipatzen diren ikastetxeek, baldin eta baldintza hauetakoren bat betetzen badute:

- 700 ikasle baino gehiago izatea.
- Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako eta/edo Batxilergoko irakaskuntzak bi udalerritan ematea.

Psikologia eta Pedagogia espezialitateko plazen hizkuntza-eskakizuna zehazteko, kontuan hartuko dira indarrean den arautegiak unean-unean ezartzen duena.

e) Eskualde behartsuetan diren LHko ikastetxei jarri zitzaizkien orientatzaile-lanpostuak bere horretan mantenduko dira, beti ere hasierako lanbideko ikasleak badituzte; HHEko orientadoreak ere mantenduko dira. Edozelan ere, Batzorde paritarioak aztertuko du baliabide horiek jarri ala ez.

f) Zereginak Ikasteko Geletako plazak.

Ikastetxean baimendutako Zereginak Ikasteko gelako, espezialitate horretako plaza bat jasoko du lanpostu-zerrendak. Plaza hori Lanbide Heziketako Irakasle Teknikoen kidegokoa izango da. Bestalde, Pedagogia Terapeutikoko plaza bat esleituko da, Irakasleen kidegokoa.

Zereginak Ikasteko Geletako plazen hizkuntza-eskakizuna zehazteko, kontuan hartuko da indarrean den arautegiak unean-unean ezartzen duena.

30. artikulua.– Zuzendaritza-lanak betetzea.

1.– Zuzendaritza-taldeak. Ikastetxeen tamaina eta konplexutasunaren arabera, honako kargu hauek izan daitezke.

1.1.– Ikastetxe guztietako zuzendaritza-karguak:

- Zuzendaria.
- Ikasketa-burua.
- Idazkaria.

Eskola gaueko txandan ematen duten ikastetxeetan, ordutegi hori zaintzeko ikasketa-burua egon daiteke.

1.2.– Zuzendaritza-karguak ikastetxe-motaren arabera:

– Zuzendari-albokoa (figura hori izango dute Haur/Lehen Hezkuntzako ikastetxeek, baldin eta 40 talde edo gehiago badituzte edo 35 baino gehiago baina bi eraikinetan, eta batetik bestera 200 m baino gehiago badira).

- Ikasketa-buru laguntzailea.

guimiento de los programas en los que se concreta la atención a la diversidad y del alumnado implicado, sin perjuicio de las funciones del tutor/a respectivo.

Se dotará de una segunda plaza de la especialidad de Psicología y Pedagogía a los centros incluidos en el apartado anterior que cumplan además alguna de las siguientes condiciones:

- Tener más de 700 alumnos/as.
- Impartir enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria y/o Bachillerato en dos municipios distintos.

El perfil lingüístico de las plazas de la especialidad de Psicología y Pedagogía se determinará de acuerdo con lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

e) Se mantendrán en los términos actuales las plazas de orientadores que se dotaron a centros de FP situados en zonas desfavorecidas y que cuenten con alumnado de iniciación profesional, así como los orientadores de EPA. En todo caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá al estudio de la dotación de estos recursos.

f) Plazas de las Aulas de Aprendizaje de Tareas.

Por cada Aula de Aprendizaje de Tareas autorizada al centro existirá en la Relación de Puestos de Trabajo una plaza de esta especialidad, perteneciente al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como una plaza de Pedagogía Terapéutica perteneciente al Cuerpo de Maestros.

El perfil lingüístico de las plazas de las Aulas de Aprendizaje de Tareas se determinará de acuerdo con lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

Artículo 30.– Ejercicio de Funciones Directivas.

1.– Equipos Directivos. Las distintas figuras que pueden contemplarse según el tamaño y la complejidad de los centros, son las siguientes.

1.1.– Cargos Directivos comunes a todos los centros:

- Director/a.
- Jefe/a de Estudios.
- Secretario/a.

En aquellos centros que impartan la modalidad de nocturno podrá existir asimismo un jefe de estudios para atender dicho horario.

1.2.– Cargos directivos que pueden existir dependiendo del tipo de centro:

– Director/a adjunto/a (Los centros de Infantil/Primaria que cuenten con más de 40 grupos o más de 35 en dos edificios distantes más de 200 m se dotarán de dicha figura).

- Jefe/a de Estudios adjunto/a.

- Idazkari laguntzailea.
- Gaueko ikasketa-burua (eskola gaueko txanda ematen duten ikastetxeetan).

1.3.– Bigarren Hezkuntza eta/edo Lanbide Heziketa ematen duten ikastetxeetako kargu bereziak:

- DBHko koordinatzailea (etapa hori duten ikastetxeetan).
- Irakasle ordezkaria (ikastegiak dituzten ikastetxeetan).
- Kalitate-arduraduna (ISO 9000 ziurtagiria duten ikastetxeetan).
- Lanbide Heziketako eta Lantokiko Prestakuntzako koordinatzailea.
- Lanbide Heziketa Ez Arautuko arduraduna.

1.4.– Lanbide Heziketako institutueta berariazko karguak:

- Mantentze eta Lanen arduraduna (goimailakoetan).
- Ekonomia Kudeatzeko arduraduna.

2.– Ikastetxeko zuzendaritza-karguen eta beste kargu batzuen murrizketak kalkulatzeko arauak:

2.1.– Ikastetxeko ikasle ofizialak kontuan hartuta, tarte hauek arautu dira:

- 350 baino gutxiago: 27 ordu murriztuko dira.
- 350etik 750era: 33 ordu murriztuko dira.
- 751tik 1.000ra: 39 ordu murriztuko dira.
- 1.000tik gora: 33 ordu murriztuko dira.

2.2.– Eskola gaueko txanda ematen duten ikastetxeek beste 6 ordu gehiago murriztuko dituzte.

2.3.– DBH eta DBHO aldi berean irakasten duten ikastetxeek beste 6 ordu murriztuko dituzte.

2.4.– Batxilergoko bi modalitate edo hiru edo modalitate gehiago irakasten dituzten ikastetxeek beste 6 eta 9 ordu murriztu ahalko dituzte, hurrenez hurren.

2.5.– Heziketa-zikloak irakasten dituzten ikastetxeek beste 3 ordu arte murriztuko dituzte zikloko (gehienez, 18 ordu).

2.6.– Eraikin bat baino gehiago izan eta hainbat eskola-esparrutan dituzten ikastetxeek beste 9 ordu gehiago murriztu ahalko dituzte.

2.7.– Mantentze eta Lanen arduraduna duten ikastetxeek 3 ordu murriztuko dizkiote kargu horri.

3.– Murrizketa-orduen erabilera.

– Secretario/a adjunto/a.

– Jefe/a de Estudios Nocturnos (en los centros que imparten en horario nocturno).

1.3.– Cargos específicos de los centros que imparten Educación Secundaria y/o Formación Profesional:

- Coordinador/a de ESO (en los centros que no imparten únicamente esa etapa).
- Profesor/a Delegado/a (en los centros con aulas).
- Responsable de Calidad (en los centros acreditados con la certificación ISO 9000).

– Coordinador/a de Formación Profesional y Formación en centros de trabajo.

– Responsable de Formación Profesional no Reglada.

1.4.– Cargos específicos de los Institutos de Formación Profesional:

- Responsable de Mantenimiento y Obras (en los de Grado Superior).
- Responsable de Gestión Económica.

2.– Normas para el cálculo de reducciones a los Cargos Directivos y otros cargos existentes en el centro:

2.1.– Por el número total de alumnos/as oficiales del centro. Los tramos previstos son:

- Menos de 350: 27 horas de reducción.
- De 350 a 750: 33 horas de reducción.
- De 751 a 1.000: 39 horas de reducción.
- Más de 1.000: 42 horas de reducción.

2.2.– Los centros que impartan Enseñanzas en horario nocturno contabilizarán 6 horas adicionales de reducción.

2.3.– Los centros que impartan simultáneamente ESO y ESPO contabilizarán 6 horas adicionales de reducción.

2.4.– Los centros que impartan dos modalidades de Bachillerato, o bien tres o más modalidades contabilizarán 6 y 9 horas adicionales de reducción respectivamente.

2.5.– Los centros que impartan Ciclos Formativos contabilizarán hasta 3 horas adicionales de reducción por ciclo (máximo 18 horas).

2.6.– Los centros que se ubiquen en más de un edificio y éstos están situados en distintos recintos escolares contabilizarán 9 horas adicionales de reducción.

2.7.– Los centros que tengan responsable de Mantenimiento y Obras atribuirán a esta figura 3 horas de reducción.

3.– Aplicación de las horas de reducción.

Ikastetxeko kargudun guztiek orotara murriztu beharreko orduak kalkulatzeko aurreko ataletako murrizketa-ordu guztiak batuko dira. Ikastetxeek guztira duten ordu-kopurua banatu egingo dute zuzendari, ikasketa-buru, idazkari eta gainerako kargudunen artean. Horretarako jarraibide hauek beteko dituzte:

3.1.– Zuzendari, ikasketa-buru, idazkari, irakasle ordezkari eta DBHko koordinatzaileari, gehienez ere, ordu hauek murriztuko zaizkie:

- Zuzendaria: 9 ordu.
- Ikasketa-burua: 6 ordu.
- Idazkaria: 6 ordu.
- Irakasle ordezkaria: 6 ordu.
- DBHko koordinatzailea: 3 ordu.

3.2.– Karguaren titularrari beti murriztuko zaizkio laguntzaileari baino ordu gehiago.

3.3.– Kargu laguntzaileak berariazko osagarria jasotzeko eskubidea izan dezan, gutxienez 9 orduko murrizketa izan beharko du.

Ezarritako kopuruak aintzat harturik eta indarrean den legeria aintzakotzat hartuta, zuzendaritza-taldeak erabakiko du zenbat ordu murriztu kargudun bakoitzari, ikastetxeari guztira dagozkion orduak agortu arte.

31. artikulua.– Hirueletasuna eta eleaniztasuna ezarri eta garatzeko programetan parte hartzea.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saila berariazko deialdien bidez arautuko ditu hiru hizkuntzako irakaskuntzak eta esperientzia eleanitzak ezarri eta garatzeko programak.

Deialdi horiek eta ikasturte-hasierako ebazpenek arautu egingo dute zein baldintzetan parte hartuko duten irakasleek programa horietan, bai ordu-dedikazioari eragiteko, bai horiekin lotutako prestakuntza-jardueretan parte hartzeko.

32. artikulua.– Titulu honetan ezarritakoa aldatzea.

Titulu honetan jasotako zehaztapenak ikasturte bakoitzean aldatu ahal izango dira, urtetik urtera sortzen diren egoerei jaramon eginez. Edozer aldatzeko, ebazpena eman beharko du sailburuordeak edo dagozkion zuzendariak, Batzorde paritarioan aztertu Plan-gintza Batzorde Teknikoarekin negoziatu ostean.

El número total de reducciones para todos los cargos existentes en el centro será la suma de las reducciones correspondientes a todos los apartados anteriores. Los centros distribuirán el número total de horas entre Director/a, Jefe/a de Estudios, Secretario/a y resto de cargos contemplados, respetando en todo caso las siguientes pautas:

3.1.– La reducción mínima para Director/a, Jefe/a de Estudios, Secretario/a, Profesor/a Delegado/a y Coordinador/a de ESO será de:

- Director/a: 9 horas.
- Jefe/a de Estudios: 6 horas.
- Secretario/a: 6 horas.
- Profesor/a Delegado/a: 6 horas.
- Coordinador/a de ESO: 3 horas.

3.2.– La reducción horaria correspondiente al cargo titular será en todo caso superior a la del cargo adjunto.

3.3.– La percepción del importe del complemento específico del cargo adjunto se supeditará a la tenencia de una reducción mínima de 9 horas.

Respetando los números fijados el Equipo directivo, de conformidad con la normativa vigente, decidirá el número de horas de reducción de cada uno de los cargos hasta agotar el total de horas que correspondan al Centro.

Artículo 31.– Participación en programas de implantación y desarrollo del trilingüismo y el plurilingüismo.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación regulará mediante convocatorias específicas los programas de implantación y desarrollo de las enseñanzas trilingües y experiencias de plurilingüismo.

Dichas convocatorias, así como las resoluciones de comienzo de curso, regularán las condiciones del profesorado que participe en dichos programas, tanto en lo que afecta a su dedicación horaria, como a su participación en actividades de formación vinculadas a los mismos.

Artículo 32.– Modificación de lo establecido en este Título.

Las especificaciones contenidas en este Título podrán ser modificadas en cada curso, atendiendo a las circunstancias que se vayan produciendo año tras año. Cualquier modificación deberá establecerse mediante la correspondiente Resolución del Viceconsejero/a o Director/a correspondiente, previo estudio en Comisión Paritaria y la correspondiente negociación en la Comisión Técnica de Planificación.

III. TITULUA
LANALDIA, OPORRAK ETA BESTELAKO
BAIMEN-EGUNAK

33. artikulua.– Lanaldia.

1.– Atal honetan ezartzen diren lanaldi eta egutegi motak gorabehera, 1.462 ordukoa izango da irakasleen dedikazio-erregimena. Ikasturte-hasiera guztietan arautuko da urteko eta asteko lanaldia, irakastorduak zelan banatu eskolako edo eskolaz kanpoko orduetan (ezin izango dira irakastorduak areagotu); era berean, behar izanez gero, ordu osagarriak ere arautuko dira ikasturte guztien hasieran.

Haur eta Lehen Hezkuntzako irakasleek astean 30 orduko lanaldia beteko dute, ikastetxean eman beharrekoa. Ordu horietatik, gehienez, 23 irakastorduak izango dira (atsedenaldiak barne). Lanaldia goizez eta arratsaldez egingo da, eta arratsalde bat libratuko dute irakasleek prestatzeko, ikastetxeko OOGaren oniritzia lortuz gero.

Bigarren Hezkuntzako irakasleek astean 30 orduko lanaldia egingo dute ikastetxerako, eta 23 ordu ikastetxean bertan emango dituzte. Batez beste, 17 eskola-ordu emango dituzte, eta gehienez 18. Nolanahi ere, gehienezko 18 orduko dedikazioa aldatzeko aukera izango da, Heziketa Zikloek edo ohiz kanpoko beste egoera berezi jakin batzuek hala eskatzen badute. Egoera horiek behar bezala justifikatu beharko dira.

DBHko lanaldia goizez eta arratsaldez egingo da, eta irakasleek arratsalde bat libratuko dute prestatzeko, koordinatzeko edo ikastetxeak egoki deritzen beste jardura batzuk egiteko. Beste arratsalde bat ere har daiteke, OOGk onartzen badu, estamentu guztien heren biko gehiengo kualifikatua dela medio. Irailean eta ekainean, goizeko lanaldia egiteko aukera izango dute irakasleek. Nolanahi ere, astean 30 eskola-saio eman beharko dira.

DBHoko lanaldia goizekoa eta arratsaldekoa edo bakarrik goizekoa izan daiteke, ikastetxeak erabakitzen duenaren arabera.

Ikastetxean bertan egoteko gainerako orduak honela banatuko dira:

– Astean 1 ordu ikasleen gurasoekin egoteko, eta nork bere karguko zereginak betetzeko. Tutoretzak eman behar dituzten irakasleei dagokienez, ordu horiek tutore-lanetarako izango dira, baina ez ikasleekin zuzeneko tutore-lanak egiteko, baizik eta tutoretzari lotutako administrazio-zereginak, tutoretza koordinatzeko bilerak, orientabideko berariazkoak jarduerak eta abar.

– Astean 3 ordu guardiak egiteko. DBHko ikasleen atsedenaldiak iraun bitartean egiten den guardia

TÍTULO III
JORNADA, VACACIONES Y OTROS DÍAS DE
PERMISO

Artículo 33.–Jornada de trabajo.

1.– Independientemente del tipo de jornadas y calendarios que se vienen a establecer en este apartado, el régimen de dedicación del personal docente será de 1.462 horas. La práctica de la jornada anual y/o semanal, su distribución en horario lectivo o no lectivo –no pudiendo aumentarse el horario lectivo y de permanencia actualmente vigentes–, así como en su caso el complementario, será regulado al comienzo de cada curso escolar.

El profesorado de Educación Infantil y Primaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación y permanencia en el centro, de las cuales como máximo, 23 serán lectivas (incluido el recreo). La jornada se desarrollará de mañana y tarde, disponiendo de una tarde libre para formación, previa aprobación del OMR del centro respectivo.

El profesorado de secundaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación directa al centro y 23 de permanencia habitual, de las cuales como promedio 17 serán lectivas, y con un máximo de 18. En cualquier caso esta dedicación máxima de 18 horas lectivas podrá ser modificada atendiendo a las particulares exigencias de los ciclos formativos u otras situaciones excepcionales, que deberán estar perfectamente justificadas.

La jornada de la ESO se desarrollará de mañana y de tarde, disponiendo de una tarde libre para formación, coordinación u otras actividades que el centro considere necesarias. Podrá disponerse de una segunda tarde cuando así sea aprobado por el OMR a través de mayorías cualificadas de 2/3 en todos y cada uno de los estamentos. En septiembre y junio la jornada podrá ser sólo de mañana. En cualquier caso el número de sesiones lectivas será siempre de 30 sesiones semanales.

La jornada de la ESPO podrá ser de mañana y tarde o sólo de mañana, en función de la decisión de cada centro.

El resto de las horas de permanencia habitual en el Centro, se distribuirán de la siguiente manera:

– 1 hora semanal para la atención a los padres y madres de los alumnos/as y para otras tareas propias del cargo correspondiente. En el caso de los profesores/as con tutoría, estas tareas serían las labores de tutoría distintas a las de tutoría directa con los alumnos/as del grupo, entre las que se pueden citar las labores administrativas relacionadas con la tutoría, las reuniones de coordinación tutorial, actividades específicas de orientación, etc.

– 3 horas semanales para guardias. La guardia efectuada durante el periodo de recreo de los alum-

30 minutukoa edo luzeagoa bada (edo 15 minutu edo gehiagoko bi aldien batura) guardia arrunteko ordubeteren baliokidea izango da.

– Astean ordu 1 Didaktika Departamentuko bilerak edota pedagogia koordinatzeko beste bilera batzuk egiteko.

– Astean ordu 1 prestakuntza jardueretan aritzeko. Irakasleak prestatzeko saioak antolatu behar dira Sailak erabakitzen dituen irizpideen arabera.

– Ikastetxean astean eman beharreko beste 7 orduak hilean kontabilizatuko dira, eta hauek gauzatzeko erabiliko dira: Departamentuko jarduerak areagotzeko, taldeko organoen bilerak egiteko, ebaluazio-batzarrak, ikastetxearen plangintza egin eta antolatzeko tresnak egiteko, taldeko edo maila bereko irakasleekin koordinatzeko bilerak egitea, Hizkuntza Normalizatzeko Batzordeari beren-beregi dagozkion hainbat zeregin eta beste jarduera osagarri batzuk eta eskolaz kanpokoak egiteko.

2.– Urtero, ikasturte-hasieran, ikastetxeko irakasleen lan-egutegia eta lan-ordutegia prestatuko dira, beti ere Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak ikasturte-hasierako antolakuntzari buruzko Ebazpenen ezartzen dituen arau orokorrekin bat etorritik.

Egutegi hori ikasturte osorako izango da, eta izan daitezkeen aldaketak –beti ere kasu berezietan– zerbitzuko premien menpe egongo dira.

3.– Laguntza- eta ikuskaritza-zerbitzuetako berarizko lanaldia honakoa izango da:

a) Berritzeguneak eta IIHIIak.

Berritzeguneetara eta IIHIIetara atxikitako langileen lanaldia astean 30 ordukoa izango da, goiz eta arratsaldekoa, eta behar besteko malgutasunez egokituko zaie eragin-eremuko ikastetxeen beharrezanean, kasuan kasuko lurralde-arduradunarekin bat etorritik.

Berritzeguneetako eta IIHIIetako urteko egutegia 1.200 ordukoa izango da (200 egun). Lan-egutegia irailaren 1ean hasi eta uztaialaren 15ean amaituko da urtero.

Edonola ere, Berritzeguneen eta IIHIIen ohiko ordutegia, zonako zerbitzu gisa, ikastetxeetako irakasleei erantzuteko modukoa izango da. Horretarako, zentroko kide guztien ordutegiak behar besteko malgutasunez zehaztuko dira; egunean 6 ordu banatu beharko dira 08:00etatik 19:00ak bitartean, eta ordutegi horretan ezingo da beste jarduera ordaindurik egin.

b) ISEI.

ISEIri atxikitako langileen lanaldia goiz eta arratsaldekoa izango da, zatitua, eta astean 30 ordukoa.

nos/as de ESO de duración igual o superior a 30 minutos (o la suma de dos periodos de duración igual o superior a 15 minutos), se contabilizará como una hora ordinaria de guardia).

– 1 hora semanal para reuniones del Departamento Didáctico o para otras reuniones de coordinación pedagógica.

– 1 hora semanal destinada a actividades de formación, que se organizará de acuerdo a los criterios sobre formación del profesorado establecidos por el Departamento.

– Las 7 horas semanales restantes de dedicación directa al Centro se contabilizarán mensualmente y se destinarán a: incrementar las actividades del Departamento, reuniones de Órganos Colegiados, Juntas de Evaluación, elaboración de los instrumentos de planificación y ordenación del Centro, reuniones de coordinación de los profesores/as del grupo o del curso, realización de ciertas tareas correspondientes a la Comisión de Normalización Lingüística, y otras actividades complementarias y extraescolares.

2.– Anualmente, al comienzo del curso, se confeccionará el calendario laboral y horario laboral del profesorado de cada centro, conforme a las pautas generales establecidas por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en la Resolución de comienzo de curso.

Este calendario será el aplicable durante todo el curso escolar estando sujetas las eventuales modificaciones –siempre con carácter excepcional– a necesidades de servicio que surgieran en su transcurso.

3.– El régimen específico de jornada de los servicios de apoyo e inspección será el siguiente:

a) Berritzegunes y CEIDAS.

La jornada exigida al personal adscrito a los Berritzegunes y CEIDAS será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El calendario anual de Berritzegunes y CEIDAS será de 1.200 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

El horario habitual de Berritzegunes y CEIDAS –como servicio zonal–, permitirá en todo caso el acceso del profesorado de los centros. Para ello, los horarios de cada componente del centro se concretarán con la suficiente flexibilidad, teniendo que distribuir 6 horas diarias entre las 8 y las 19 horas, no pudiendo realizar otras actividades retribuidas en este horario.

b) IVEI.

La jornada exigida al personal adscrito al IVEI será de 30 horas semanales en jornada partida de mañana y tarde.

Urteko egutegia 1.200 ordukoa izango da (200 egun). Lan-egutegia irailaren 1ean hasi eta uztailaren 15ean amaituko da urtero.

ISEIren ohiko ordutegiak lagundu egin beharko du institutuak aurreikusitako programak garatzen. Horretarako, zentroko kide guztien ordutegiak behar besteko malgutasunez zehaztuko dira; egunean 6 ordu banatu beharko dira 09:00etatik 18:00ak bitartean, eta ordutegi horretan ezingo da beste jarduera ordaindurik egin.

c) Ikusmen-urritasuna duten ikasleak Hezkuntzan integratzeko Itsuen baliabideetarako zentroak.

Zentro horiei atxikitako langileen lanaldia 30 ordukoa izango da asteen, goizez eta arratsaldez, eta behar besteko malgutasunez egokituko da eragin-eremuko ikastetxeen beharrianetara, kasuan kasuko lurralde-arduradunarekin bat etorriz.

Jarduera-aldia irailaren 1ean hasi eta ekainaren 30ean amaituko da urtero.

d) Ospitaleetako eta Etxez Etxeko Hezkuntza Arretarako eta Hezkuntza Arreta Terapeutikoko Lurralde Zentroak.

2010-2011 ikasturtetik aurrera, zentro horiei atxikitako langileen asteko lanaldia 30 ordukoa izango da, goizez eta arratsaldez, eta behar besteko malgutasunez egokituko da eragin-eremuko ikastetxeen beharrianetara, kasuan kasuko lurralde-arduradunarekin bat etorriz.

Jarduera-aldia irailaren 1ean hasi eta ekainaren 30ean amaituko da urtero.

e) IRALE eta Euskal Giroitze Barnetegiak.

IRALERI atxikitako langileen lanaldia asteen 30 ordukoa izango da, eta ahal izanez gero lanaldi trinkoa egingo da goizetan. Urteko egutegia 1.182 ordukoa izango da (197 egun).

Euskal Giroitze Barnetegietako urteko egutegi mota 1.389 ordukoa izango da (200 egun). Lan-egutegia irailaren 1ean hasi eta uztailaren 15ean amaituko da urtero.

f) Hezkuntza Ikuskaritza.

Hezkuntza Ikuskaritzako langileen lanaldia, gutxienez, 1.283 ordukoa izango da urtean (202 egun). Lanaldia goiz eta arratsaldeko ordutegian beteko da, salbu ekainetik iraila bitartean eta urte osoko ostiraletan; izan ere, aldi horretan eta egun horietan lanaldia trinkoa izango da goizetan.

Hezkuntzako sailburuordearen Ebazpenaren bidez, urtero zehaztuko dira Hezkuntza Ikuskaritzaren egutegia eta ordutegia.

34. artikulua.– Oporrak.

Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 50. artikulua araberaz, irakasle funtzionarioek eskubidea izango dute urte

El calendario anual será de 1.200 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

El horario habitual del IVEI permitirá en todo caso el desarrollo de los programas previstos por el Instituto. Para ello, los horarios de cada componente del centro se concretarán con la suficiente flexibilidad, teniendo que distribuir 6 horas diarias entre las 9 y las 18 horas, no pudiendo realizar otras actividades retribuidas en este horario.

c) Centros de Recursos para la Inclusión Educativa del alumnado con discapacidad visual.

La jornada exigida al personal adscrito a esos centros será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El período de actividad va del 1 de septiembre al 30 de junio de cada año.

d) Centros Territoriales de Atención Educativa Hospitalaria, Domiciliaria y Terapéutico-educativa.

A partir del curso 2010-2011, la jornada exigida al personal adscrito a esos centros será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El período de actividad va del 1 de septiembre al 30 de junio de cada año.

e) Irale y Centros de afianzamiento idiomático.

La jornada exigida al personal adscrito a Irale será de 30 horas semanales en jornada, preferentemente, continuada de mañana. El calendario anual será de 1.182 horas (197 días) anuales.

El calendario anual tipo en los Centros de afianzamiento idiomático será de 1.389 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

f) Inspección educativa.

La jornada exigida al personal de la Inspección educativa será de un mínimo de 1.283 horas (202 días) anuales. La jornada se desempeñará en horario de mañana y tarde, salvo los meses de junio a septiembre y los viernes de todo el año, que será jornada continuada de mañana.

Mediante Resolución del Viceconsejero/a de Educación se concretará anualmente el calendario y horario de la Inspección educativa.

Artículo 34.– Vacaciones.

De conformidad con el artículo 50 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios docentes tendrán de-

natural bakoitzean, gutxienez, ordaindutako hogeita bi egun baliouduneko oporraldia izateko, edo, zerbizuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, proportzioan dagozkien egunetako oporraldia izateko. Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondorioetarako, larunbatak ez dira egun baliouduntzat joko.

Oporraldi hori urtero abuztuan izango da, eta inoiz ez da hartuko iraileko egunik.

Oporraldia eten ahal izango da horren barruan gaixaldi edo istripuren bat gertatuz gero. Gorabehera horiek pasa eta medikuaren alta jaso ostean, interesatuak oporraldiarekin jarraitzeko aukera izango du.

Hartu gabeko oporraldia aldi bakar batean hartuko da, eta ahal izanez gero, irakastordurik ez dagoenean.

35. artikulua.– Bestelako baimen-egunak.

Eusko Jaurlaritzako langile guztiek hartu ahal dituzten egunak azaltzen dira Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legearen 48.1.k) artikuluan eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako Negoziazio Mahai Orokorrak 2009ko azaroaren 18an hartutako akordioan (2010-02-26ko EHAA), eta norberaren gauzetarako egunak, berriz, lege horretako 48.2 artikuluan. Egun horiek metatu ahal izango aurreko artikuluan araututako oporraldiaren aurreko egun moduan.

IV. TITULUA

LIZENTZIAK, BAIMENAK, ORDUAK MURRIZTEA ETA EGOERA BEREZIAK

I. KAPITULUA

LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

36. artikulua.– Lizentzien eta baimenen zerrenda.

1.– Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek ordaindutako lizentzia har dezakete arrazoi hauengatik eta denbora hauetarako:

- a) Istripu edo gaixotasunagatiko lizentzia.
- b) Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.
- c) Aitatasun-lizentzia.
- d) Norberaren edo senideren baten ezkontzagatiko lizentzia.
- e) Senideren baten gaixotasun larriagatiko edo heriotzagatiko lizentzia.
- f) Lehen mailako senideen oso gaixotasun larria dela-eta lanaldia murriztea
- g) Nahitaezko betebeharrak publikoak edo norberaren betebeharrak betetzeko lizentzia.

recho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

El citado período vacacional se concretará durante el mes de agosto de cada año, sin abarcar en ningún caso días del mes de septiembre.

El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad o accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez desaparecidas dichas circunstancias y producida el alta médica.

El disfrute del periodo vacacional no disfrutado se efectuará en un único periodo, preferentemente no lectivo.

Artículo 35.– Otros días de permiso.

El disfrute de los días regulados para el conjunto de los empleados públicos dependientes del Gobierno vasco en base lo legislado en el artículo 48.1.k), de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Acuerdo de Mesa General de la Función Pública Vasca de 18 de noviembre de 2009 (BOPV 26-02-2010), así como los días de libre disposición adicionales establecidos en base al artículo 48.2 de la misma Ley, serán acumulados como previos al período vacacional regulado en el artículo anterior.

TÍTULO IV

LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES HORARIAS Y SITUACIONES ESPECIALES

CAPÍTULO I

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 36.– Relación de Licencias y Permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- e) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- f) Reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.
- g) Licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal.

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

i) Sindikatuaren edo langileriaren ordezkotza egiteko lizentzia.

j) Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriaren ondoriozko lizentzia.

Lizentzia hauek hartzeari dagokionez, izatezko eta legebidezko bikoteek eskubide berberak izango dituzte.

2.– Halaber, baimen hauek eman ahal izango, baikoitzerako ezartzen diren arauen arabera. Hona baimenak:

a) Adingabeak, ezgaituak edo senide gaixoak zaintzeko baimena.

b) Gaixotasun kronikoren bat edo mugitzeko arazoak dituzten senideei laguntzeko baimena.

c) Lanbidea hobetzeko, lanpostuaren edo eginkizunekin zuzeneko zerikusia duten hobekuntza- ikastarolak egiteko baimena.

d) Lanpostuarekin edo eginkizunekin lotura zuzena ez duten ikasketak egiteko baimena.

e) Azterketetan parte hartzeko baimena.

f) EAEko administrazio orokorrean sartzeko probetan parte hartzeko ordaindutako baimena.

g) Medikuaren kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko baimena.

h) Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena.

i) Norberaren gauzetarako baimena.

j) Hautapenezko karguari dagozkion jardunak betetzeko baimena.

k) Ordaindu gabeko baimena.

l) Partzialki ordaindutako baimena.

37. artikulua.– Lizentzien eta baimenen arteko bateraezintasunak.

Edoskitzaroko etenaldiko bateragarritasunak izan ezik, adingabeak, elbarri fisikoak, psikikoak edo sensorialak, edota odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko lanorduak murriztuz gero, inoiz ezin izango da aldi berean aurreko artikuluan jasotako beste lizentzia edo baimenik hartu; berdin gertatzen da partzialki ordaindutako baimenarekin eta gaixotasun edo istripua dela-eta ematen diren lizentziekin. Oporraldian ere ezin izango da ordaindutako lizentziaz edo baimenez baliatu.

h) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

j) Licencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las parejas de hecho y de derecho tendrán la misma consideración en relación con el disfrute de estas licencias.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que con ellos se establecen. Estos son:

a) Permiso para cuidado de menores o discapacitados o familiares con enfermedad.

b) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

c) Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

d) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

e) Permiso para la concurrencia a exámenes.

f) Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

g) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

h) Permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

i) Permisos por asuntos propios.

j) Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

k) Permiso no retribuido.

l) Permiso parcialmente retribuido.

Artículo 37.– Incompatibilidad entre Licencias y Permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia, la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, así como entre el permiso parcialmente retribuido y la licencia por enfermedad o accidente, 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.

38. artikulua.– Lanpostura itzultzea.

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

39. artikulua.– Istripu edo gaixotasunaren ondoriozko lizentzia.

1.– Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, gaixorik daudenean edo istripuren bat izan dutenean, eta, ondorioz, beren jardunak behar bezala egiteko gai ez badira –beti ere, hori horrela dela egiaztatzeko, mediku-zerbitzuek egindako baja aurkezten badute–, eta eskubidea izango dute eta medikuak alta eman arte. Hala ere, bajak inoiz ez du kontratuaren iraupena gainditu.

2.– Aldi baterako baliaezintasuneko egoeretan Administrazioak sorospen osagarriak ordainduko ditu, langileak, gaixorik badago edo istripua izan badu, lansarien % 100a jaso dezan bajaran dagoen bitartean eta gehienez 18 hilabetez.

Enpresako Osasun Zerbitzuak egindako mediku-azterketaren bidez, Administrazioak langilearen gaixotasunaren edota istripuaren jarraipena egin eta haren osasun-egoera egiazta dezake, egoeraren berri jakiteko, behar den laguntza emateko eta langilea erabat sendatu dadin lehenbailehen. Langileak horrelako azterketarik egin nahi ez badu, jasotzen dituen laguntza ekonomiko osagarriak gal ditzake, entzunaldiaren izapidea idatziz egin ondoren.

3.– Hemezortzi hilabeteko gehienezko epe hori amaitu eta, bien bitartean, kaltetuak elbarritasun iraunkorren bat eskatu badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa hartzeko eskubidea izango du medikuaren alta jaso arte, elbarritasuna onartuta edo onartu gabe, edo zendu arte. Baliaezintasun iraunkorra onartzen bazaio, dela guztizko baliaezintasun iraunkorra, dela erabateko baliaezintasun iraunkorra, bai eta baliaezintasun larria ere, eskubide hori GSI-Nen ebazpenean adierazten den ondorio ekonomikoaren eguneko bezpera arte luzatuko da.

Hori dela-eta, eskubide hori gauzatzeko eskaera hilabeteko epean aurkeztu behar da; epe hori ezingo da luzatu eta hasi, berriz, alta-egunean edo baliaezintasun-maila onartzen duen ebazpena jakinarazten den egunean edo, sendatzeko aukerak badaude, baliaezintasuna ukatzen duen ebazpena jakinarazten den egunean edo heriotza-egunean hasiko da.

Baliaezintasuna 18 hilabeteko epea bukatu ondoren eskatzen bada, eskaera egiten den egunetik aurrera aitortuko da gorago aipatutako zenbatekoa jasotzeko eskubidea.

4.– Istripu edo gaixotasunagatik lizentziarekin dagoela langileak bere edo beste inoren konturako la-

Artículo 38.– Reincorporación al puesto de trabajo.

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

Artículo 39.– Licencia por enfermedad o accidente.

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

2.– La Administración en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el/la empleado/a perciba el 100% de las retribuciones, durante la situación de baja hasta el período máximo de 18 meses.

La Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del/a trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del/a trabajador/a a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito.

3.– Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo la persona afectada 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 señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal rea-

nak egiten baditu, galdu egingo aurreko idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea, eta, arrazoi horregatik diru-kopururen bat jaso badu ordurako, itzuli egin beharko dio Administrazioari hila-beteko epean, nolana ere, diziplinako espedientea ireki dakioko.

5.- Langileak gaixoaldia edo istripu-aldia borondatez eta arrazoirik gabe luzatzen badu, diziplinazko erantzukizuna izango du, besteak beste, eta bigarren idatz-zatian ezarritako zenbatekoa eskuratzeko eskubidea galduko du.

40. artikulua.– Haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia.

1.- Euskal Autonomia Erkidegoko irakaskuntza publikoko emakume langileek haurdunaldiko eta erditzeko lizentzia har dezakete. Lizentzia hemezortzi astekoa izango da, etenik gabe, eta bi aste luza daiten jaioberria ezgaitua bada edo erditzea multiplea bada, seme-alabako eta bigarrenetik aurrera.

Interesdunak aukeratuko du denboraldia nola banatu, baina umea egin eta berehala sei aste hartu beharko ditu. Ama zentzen bada, beste gurasoak hartu ahal izango ditu baimeneko egun guztiak edo, baimena hasita badago, gelditzen diren egunak.

Hala ere, amak erditu ondoren nahitaez hartu beharreko nahitaezko atsedenaldira dagozkion hila-beteak gorabehera, guraso biek lan egiten badute, amatasunagatik atsedenaldira hastean, amak erabakiko du beste gurasoak hartuko duen erditu osteko atsedenaldira horren tarte jakin eta etenik gabeko bat, berarekin batera edo beraren ostean. Beste gurasoak hasieran laga zuen amatasunagatik lizentziaren zatiaz gozatzen jarraitu ahal izango da, nahiz eta ama aldi baterako ezintasun-egoeran egon. Atsedenaldira aldi berean hartzen badira, atsedeen-egunen batuketara egitean, biak batuta ez da gairatuko aurreko ataletan ezarritako hemezortzi asteko muga, edo erditze multipleako aurreikusitako muga.

Erditu eta 30 egunen barruan jaioberria ospitaleratu beharko balitz, ama-lizentzia luzatu egingo da ospitalizazio-aldiak dirauen bitartean eta, gehienez 13 astez.

Lizentziaren iraupen osoa agortutakoan, emakume langileak bere lanera ohiko eran itzultzea eragotzen dion osasun-arazorik baldin badu, aldi baterako ezintasun-baja hartuko du. Horretarako, nahitaezko izapideak bete beharko ditu.

lizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración 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 injustificada-mente 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 40.– Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.- Las trabajadoras docentes públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi tienen derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del hijo o hija, y en los de parto múltiple por cada hijo o hija a partir del segundo.

Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores 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 disfrutando de la parte de licencia por maternidad inicialmente cedida, aunque la madre 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.

En el caso de neonato hospitalizado a continuación del parto o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento, la licencia por maternidad se ampliará por el período de hospitalización del menor con el límite de 13 semanas.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.- Adingabekoren bat adoptatuz gero edo adoptatu aurretik modu iraunkorrean hartuz gero, langileak hemezortzi aste jarraituko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Ume bat baino gehiago adoptatu edo hartuz gero, epe hori bi aste luzatu ahalko da adingabekoa ezgaitua bada eta beste bi aste semeko edo alabako, bigarrenetik hasita.

Interesdunak hala nahi izanez gero, denboraldi hori zenbatzen hasiko da harrerari buruzko administrazio-erabakia edo erabaki judiziala ematen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik aurrera. Biek lan egiten badute, nahi duten moduan banatuko dute baimena, eta, horrenbestez, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahal izango dute, baina etenik gabeko denboraldiak egin beharko dituzte beti. Atsedenaldiak aldi berean hartzen badira, atsedene-egunak batuta, ez da gaindituko aurreko ataletan ezarritako hemezortzi aste muga. Orobat, haur bat baino gehiago adoptatu edo hartuz gero, ez dira horri dagozkion asteak gaindituko.

Haurra atzerrian adoptatuz gero, gurasoek adoptatu nahi duten haurraren jaioterrira aurrez joan behar badute, atal honetan ezartzen diren baimenak ahal izango dira adoptatzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago ere. Gainera, interesdunek gehienez 2 hilabeteko baimenaz gozatzeko baimena izango dute horretarako eta denboraldi horretan oinarritzko ordainsariak baino ez dituzte jasoko.

3.- Aurreko idatz-zatietan araututakoarekin bat etorritz, aitzak dagozkion baimenetik gutxienez lau aste hartzea erabakitzen badu, beste aste bi hartzeko eskubidea izango du.

4.- Oporraldia eta haurdunaldi, erditze, edoskitze, adopzio edo harrerako lizentzia-aldia elkartzeko modukoak izango dira, nahiz eta oporraldiari dagokion egutegiko urtea amaiturik egon.

5.- Era berean, emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea du hamar hilabete baino gutxiagoko seme-alabako; denbora hori bi zatitan bana dezake bularra edo biberioa emateko. Emakumeak, hala nahi badu, eskubide horren orde zaharagoa ordubetez murriz dezake, helburu bererako bada. Baimen hau proportzionalki luzatuko da erditzea multiplea denean.

Edoskitzea artifiziala denean, lan-jardunaldian etenaldia egiteko edo lanaldia gutxitzeko eskubidea aitari pasatu ahal zaio, aitzak eskatzen badu; dena den, hala-koetan amak lan egiten duela egiaztatu behar da, eta amak berak ziurtatu behar du lizentziako eskubideari uko egiten diola edo ezin dela lizentziaz baliatu.

Emakume langileak aukera izango du aurreko paragrafoan azaldutako lizentziari eusteko, edo denbora hori haurdunaldi, erditze eta edoskitzeko lizentziari

2.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del menor, y en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple.

Se contarán, a elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en 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 los progenitores al país de origen del adoptado o de la adoptada, los permisos previstos en este apartado podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. Además, las personas interesadas tendrán derecho a un permiso de hasta 2 meses con esa finalidad, durante el que únicamente percibirán las retribuciones básicas.

3.- Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

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

5.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce 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. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y

gehitzeko. Gehituz gero, 6 ordu izango dira laneguneko. Dena dela, horretarako kontuan har daitezkeen orduak benetako lanegunetakoak dira. Hori dela-eta, funtzionarioak, lizentzia eskatzean, hamargarren hilabetea bete artean geratzen den garaian, lizentziak, baimenak, oporrak edo lan-utzialdiak hartzeko asmoa duen adierazi behar du, tarte horiek guztirakotik kendu ahal izateko.

Edoskitze naturaleko aldian arriskurik egonez gero, funtzionarioei lizentzia ematea baimenduko da.

6.– Administrazioak sorospen osagarriak ordainduko ditu, enpleguak lansariaren % 100 jaso dezan amatasun egoeran dagoen bitartean.

41. artikulua.– aitatasun-lizentzia.

Aitak edo beste gurasoak etenik gabeko 21 egun naturaleko lizentzia jasotzeko eskubidea izango du jaiotza, adopzio edo harreragatik. Lizentzia hori, nolahi ere, haurra jaiotzen denetik edo ebazpen judiciala edo administrazio-ebazpena ematen denetik hasiko da, lanaldi osoan. Baimen hori etenik gabeko lau astera luzatuko da 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Administrazioak osagarri bat ordainduko dio langileari, GSINek onartutako prestazio ekonomikoaren osagarri modura, aitatasun-baimenak dirauen bitartean ordainsarien % 100 jaso dezan.

42. artikulua.– Norberaren edo senitartekoren baten ezkontzatikozko lizentzia.

1.– Langileak 20 egun naturaleko lizentzia izango du ezkontzeko. Lizentzia ezkontza ospatu baino lehen edo ospatu ondoren hartu ahal izango da, baina, edonola ere, ezkontzaren eguna aldi horren barruan geratuko da.

Lizentzia hori oporraldiari gehitu ahal zaio aurretik zein atzetik; horrela eginez gero, gutxienez 15 egun lehenago adierazi behar zaio lurralde-ordezkaritzari.

2.– Lizentzia hori izateko eskubidea izango du izatezko bikotea eratzen duten enplegatuek, beti ere maiatzaren 7ko 2/2003 Legeak jasotzen dituen baldintzak betetzen badituzte (lege horren bitartez, izatezko bikoteak arautzen dira). Horretarako, EAE-ko Izatezko Bikoteen eroldaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Hitzarmen honek indarra hartu eta gero bizikidetzaren egonkorrean hasten diren langileentzat baino ez da izango lizentzia hau.

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

alumbramiento acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

Se autorizará el permiso al personal funcionario en caso de riesgo durante la lactancia natural.

6.– La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad.

Artículo 41.– Licencia por paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrá derecho a una licencia de 21 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa. Este permiso se ampliará a cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2011.

La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso de paternidad.

Artículo 42.– Licencia por matrimonio propio o de parientes.

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

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Delegación Territorial correspondiente.

2.– También tendrá derecho a esta licencia la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que acredite mediante certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo.

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

3.- Ezkontza langilearen gurasoena, aita-amaginarrebena, neba-arrebena, suhi-errainena, seme-alabena, ilobena edo aitona-amonena denean, langileak ezkontza-eguna izango du libre, baina, ospakizuna funtzionarioaren bizilekutik 150 km baino urrutiago ospatzen bada, hiru egutegi-egun emango dira libre, joan-etorriak arintzeko.

43. artikulua.– senideen gaixotasun larri edo heriotzagatiko lizentzia.

1.- Arrazoi hori dela-eta, langileen lizentziaren iraupen-aldiak honako hauek dira: 3 lanegun odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen heriotzagatik, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen heriotzagatik; eta 5 lanegun, ezkontidearen, bikotekidearen edo seme-alabaren egiaztaturiko gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik. 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.- Lizentzia-aldi horiei 2 egun natural gehiago gehituko zaizkie, gertakizunak langilearen ohiko bizilekutik 150 km-ra edo urrunago jazotzen badira.

3.- Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen gaixotasun larri egiaztatuen kasuan, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larri egiaztatuen kasuan, epealdi berdineko beste lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehenengo lizentzia bukatzen denetik ondoz ondoko 30 egun igaro ondoren. Behar bezala egiaztatutako azkenburuko gaixotasunen kasuan, berriz, ez da 30 eguneko epe hori egongo, eta ezin izango da luzatu erabili ohiko bizitokiko distantzia dela eta.

Langileak odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideen gaixotasun larri egiaztatuen baimena, edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideen gaixotasun larri egiaztaturiko baimena hartzen badu, eta, baimenarekin dagoen bitartean, gaixoa zentzen bada, heriotza dela-eta dauden baimen-egunak heriotza gertatzen den egunean bertan hasiko dira kontatzen.

4.- Batzorde paritarioak ezarriko ditu irizpideak gaixotasun larria zer den zehazteko. Zalantzarik izanez gero, Prebentzio Zerbitzuko Arlo Medikuak larritzat hartzen dituen gaixotasunak joko dira horrelakotzat.

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

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

Artículo 43.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

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

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

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

4.- La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.

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

44. artikulua.– Lehenengo mailako senideen oso gaixotasun larria dela-eta lanaldia murrizteko baime-na.

Oso gaixotasun larria dela-eta lehenengo mailako senidea zaintzeko edo, harekin biziz gero, urruneko maila batekoa zaintzeko, langileek eskubide izango dute hilabetean lanaldia asteko lanaldiaren erdira edo herrenera murrizteko, ordainduta.

45. 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.

2.– Akordioari dagokionez, hauek hartuko dira nahitaezko betebeharrak publikotzat eta norberaren betebehartzat:

a) epaitegi, polizia-etxe edo bestelako administrazio-organotako zitazioak.

b) NAN, pasaporte edo gidatzeko baimena egiteko edo berritzeko.

c) Ezkontza edo odolezko ahaidetasun edo odol-kidetasuneko 2. mailarainoko ahaideei laguntzea gorputzez edo adimenez elbarrituta badaude, egoerari dagozkion izapide puntualak egiten. Izapideok a) eta b) idatz-zatietan azaltzen dira.

d) Zinegotzi, ahaldun, batzar nagusietako kide edo legebiltzarkide izateagatik Jaurlaritzako organoen edo horien menpeko batzordeen bileretara joatea.

46. artikulua.– Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia.

Langileak ohiko bizilekuaz aldatu behar duenean, 2 laneguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

Errolda-ziurtagiriaz egiaztatu beharko du hori, eta erroldatu eta 15 egun naturaleko epean hartuko ditu egunak.

47. artikulua.– Ordezkaritza sindikaleko edo langile-ordezkaritzako eginkizunetan jarduteko lizentzia.

Sindikatuak edo langileak ordezkatzen dituzten langileek horretarako lizentziaz gozatzeko eskubidea dute, egun indarrean dagoen legeriak eta hitzarmen honek arautzen dituen xedapenek ezartzen dutenaren arabera.

48. artikulua.– Emakume funtzionarioaren aurkako genero-indarkeriaren ondoriozko lizentzia.

Genero-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen hutsegiteak, erabatekoak edo partzialak izan, arretara-

Artículo 44.– Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a una reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral semanal, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Artículo 45.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

a) Citaciones de juzgados, comisarías, o de otros Órganos administrativos.

b) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir.

c) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.

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

Artículo 46.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

Se justificará con certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.

Artículo 47.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

Artículo 48.– Licencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la

ko edo osasuneko gizarte-zerbitzuek kasuan kasurako zehazten dituzten denboran eta baldintzetan egingo dira.

Era berean, emakumearen aurkako indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, babesa jasotzeko edo gizarte-arreta integralerako eskubidea egikaritzeko, lanaldia murriztu ahalko dute, ordainsaria hein berean murriztuta, edo lan-denbora berriro antolatu ahalko dute, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halakoetan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.

49. artikulua.— Adingabeok, ezgaituak, edo odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideak zaintzeko baimena.

Legez agindutako zaintza duelako, lanaldi arrunta murrizteko baimena eskatu ahal izango du kasu hauetan: langileak zuzenean bere ardurapean hamabi urtetik beherako adingabekoren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisikoren, psikikoren edo sensorialen bat badu 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. Murrizketa hori lanegunaren hereneko izango da gutxienez edo erdikoa gehienez, eta lansariaren atal guztien heineko beherapena ekarriko du bere baitan.

50. artikulua.— Gaixotasun kronikoak edo mugitzeko arazoak dituzten senitartekoak zaintzeko baimena.

Karrerako funtzionarioek edo ikasturte osorako lanpostu hutsa betetzen ari den bitartekoek urtean ordaindutako berrogeita hamar ordu arteko baimena izango du kasu hauetan: mugitzeko arazoak dituen edo gaitz larri jarraituren bat —txosten medikuaren bidez behar bezala egiaztatua— duen odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat zaindu behar badu edota, elkarrekin biziz gero, maila urrunagoko senideren bat. Oro har, ordu-kreditu hori erabiltzeko egunean har daitekeen denbora bi ordu izango dira gehienez, eta ordu horiek lanera sartzearekin edo lanetik irtetearekin batera erabili beharko dira.

Baimen hau ikastetxeko zuzendaritzarekin koordinatuta hartu beharko da, eskaintzen duen zerbitzuko beharrezanez erantzun ahal izateko.

51. artikulua.— Betetzen duen funtzio edo lanpostuarekin zuzenean erlazionatuta dauden lanbide-trebakuntzako ikasketak egiteko baimena.

Baimen hau ematea hautazkoa da, eta, hura erabiliz gero, ordainsariak jasoko dira.

consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 49.— Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 50.— Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

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

Este permiso deberá disfrutarse en coordinación con la dirección del centro de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas.

Artículo 51.— Permiso por la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de este permiso tendrá carácter potestativo y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Hitzarmen honen Hobetzeko eta Euskalduntzeko Batzordeak aztertu eta proposatu beharko du lizentzia-kopurua ezarri edo lizentziak ugarituko diren aurreikustea, aurrekontuetan hala jasotzeko.

Honako artikulua hau ez zaie aplikatuko bitarteko funtzionarioei.

52. artikulua.– Lanpostuaren eginkizunekin zuzeneko zerikusirik ez duten ikasketak egiteko baimena.

Langileriak Kudeatzeko Zuzendaritzak baimen hori eman dezake, ikasturte luzaezin bateko ordainsariei berariaz uko egin ondoren. Bestalde, Honako hitzarmen honen Hobekuntza eta Euskalduntze Batzordeak aztertu eta proposatu, aurrekontuetan jasotzeko zenbat lizentzia eman edo lizentzia-kopuru hori handitzeko.

Artikulu honek karrerako funtzionarioentzat baino ez du balio.

53. artikulua.– Azterketetara joateko baimena.

Langileek zentro ofizialetako edo homologatuetako azterketetara joateko baimen-eskubidea izango dute. Egutegiko egun bat emango zaie azterketako –bai deialdi arruntetan, bai ohiz kanpoko deialdietan–, beti ere egiaztagiria aurkezten badute. Azterketa-tokia azterketariaren etxebizitzatik 150 km-tara bada, baimena bi egunekoa izango da. Baimen hori ordaindu egingo da.

54. artikulua.– Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrean sartzeko probetan parte hartzeko ordaindutako baimena.

Ordaindutako baimena emango da irakasleen kidegoetan barne-sustapenez sartzeko deialdietan aurreikusitako hautatze-probetako ariketak egiteko. Baimen hori probetan parte hartzeko behar adina denborarako emango da.

Artikulu honek karrerako edo praktiketako funtzionarioentzat baino ez du balio.

55. artikulua.– Medikuen kontsulta, tratamendu eta azterketetara joateko baimena.

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

2.– Haurdun dagoen emakumeak behar beste denborarako baimena izango du erditzea prestatzeko teknikak ikastera eta jaio aurreko azterketak egitera

Corresponde a la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del presente Acuerdo el estudio y propuesta para la previsión en los correspondientes presupuestos de un determinado número de estas licencias y el posible incremento de las mismas.

El presente artículo no se aplicará al personal funcionario interino.

Artículo 52.– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable. Corresponde a la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del presente Acuerdo el estudio y propuesta para la previsión en los correspondientes presupuestos de un determinado número de estos permisos.

Este artículo será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera.

Artículo 53.– Permiso para la concurrencia a exámenes.

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

Artículo 54.– Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

Se concederá permiso retribuido para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en el que se quiere acceder por promoción interna. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.

Este artículo será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera o en prácticas.

Artículo 55.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

2.– Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un per-

joateko, eta hori ordaindu egingo zaio. Astean lau ordu izango dira, goitik jota. Horretarako, egiaztatu egin beharko da jarduerak lanaldiaren barruan egin behar direla eta benetan bertara joan behar dela.

56. artikulua.– Zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako ekitaldi kolektiboetara joateko baimena.

1.– Karrerako funtzionarioek eta ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari den bitartekoek baimena izango dute biltzar, ikastaldi, ikastaro, mintegi, symposium, topaketa, lehiaketa, elkarrizketa, hitzaldi, bilera, jardunaldi eta zientzia-, teknika-, lanbide-, elkargo-, elkarte- eta sindikatu-izaerako bestelako ekitaldi kolektiboetara joateko. Horretarako, kontuan izango dira zerbitzuaren beharizanak eta lurralde-ordetzkaritzak eman beharko du baimena.

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

57. artikulua.– Hautapenezko karguaren jardunak betetzeko baimena.

Karrerako, praktiketako eta ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari den bitartekoek, instituzioetako kargu hautetsiak direnean, baimena izango dute kargu horiei egokitu eta 45.d) artikuluko kasuetan sartuta ez dauden zereginak betetzeko, behar adina denboran eduki ere, beti ere orduak guztira ez badira urteko lanaldiaren % 10 baino gehiago.

Egoera horretan dauden langileek lanaldi arruntako orduak murrizteko baimena har dezakete. Murrizketa hori lanegunaren bostenekoa, herenekoa edo, praktiketako funtzionarioen kasuan izan ezik, erdikoa izango da. Bostena murriztuz gero, ordaindu egingo da; herena edo erdia murriztuz gero, ordainsariak hein berean murriztuko dira, eta murriztu ere kontzeptu guztietan.

58. artikulua.– Norberaren eginkizunetarako baimena.

1.– Norberaren eginkizunetarako baimena, oso arrazoi bereziagatik ez bada, ezin izango da eskatu urtebete igaro arte jardunean hasi edo lanera itzultzen denetik.

2.– Norberaren eginkizunetarako baimen-aldietan ez da ezer ordainduko, gainera, baimen-aldia oporrei kenduko zaie hein berean. Baimen hori, guztira, ezin

miso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 56.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– El personal funcionario de carrera y el personal interino que se encuentre ocupando una vacante de curso completo podrá disfrutar de un permiso 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, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.

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

Artículo 57.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

El personal funcionario de carrera, funcionario en prácticas y el personal interino que se encuentre ocupando una vacante de curso completo, cuando ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 45.d), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Los/las trabajadores/as que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o, salvo el personal funcionario en prácticas, en la mitad de su duración. En el caso de la reducción en un quinto aquélla tendrá carácter retribuido, en el caso de las reducciones en un tercio y en la mitad se procederá a realizar la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 58.– Permiso por asuntos propios.

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

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo

izango da lau hilabetekoa baino luzeagoa izan urte bitik behin.

Baimen-aldia hartzen den lehenengo egunetik hasiko dira zenbatzen bi urteok; hori horrela, ondoko ondoko lau hilabeteko aldirako ematen bada, ezin izango da beste bat eman bi urte igaro arte, lehenengoaren hasiera-egunetik hasita. Aldi laburrago baimenak eskatzeko, hasiera-egunetik hasiko da zenbatzen, eta bi urteko epearen barruan norberaren gauzetarako beste baimen batzuk eman ahal izango dira, lau hilabeteak osatu arte.

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

Garatzeko bidean dauden herrialdeetan eginkizunen bat egiteko eskatzen bada baimena, eta, betiere gobernu kanpoko erakundearen babespean bada, baimenaren iraupena, metatuta hartuta, ezin izango da urtebetetik gorakoa izan bost urtetik behin, eta gutxienezko aldia hiru hilabetekoa izango da.

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

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.

4.- EAEko Hezkuntza Administrazioarentzat lan egin duten bitarteko funtzionarioek baimen hori hartzeko eskubidea izango dute, betiere urtebetean lan egin badute etenik gabe.

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

59. artikulua.– Ordaindu gabeko baimena.

Karrerako funtzionarioek ordaindu gabeko baime-na eska dezakete ikasturte osorako edo sei hilabete-rako. Azkena eskatuz gero, denbora-tarte hauetakoren batean hartu beharko da: abuztutik urtarrilera edo otsailetik uztailera. Baimen hori jasoz gero, ezin izango da jardun ordaindurik egin.

Baimen hau ezin izango da berriz eskatu, harik eta baimena amaitzen denetik jardunean beste 5 urte bete arte.

60. artikulua.– Partzialki ordaindutako baimena.

Karrerako funtzionarioek baimen-modalitate honi hel diezaiokete. Horretaz gozatzeko baldintzak ja-

de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un período de cuatro 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 cuatro 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 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 dos años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

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

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

4.- El personal interino que haya prestado servicios a la Administración Educativa de la CAPV en calidad de tal, al menos un año ininterrumpidamente, tendrá derecho a la concesión de este permiso.

5.- 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.

Artículo 59.– Permiso no retribuido.

El personal funcionario de carrera podrá solicitar un permiso no retribuido por un curso escolar completo o por 6 meses debiendo coincidir en este último caso con alguno de los siguientes periodos: agosto-enero o febrero-julio. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada.

No cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado 5 años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

Artículo 60.– Permiso parcialmente retribuido.

El personal funcionario de carrera puede acogerse a esta modalidad de permiso. Las condiciones de dis-

sozten ditu Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketako sailburuaren 2004ko urtarrilaren 7ko Aginduak edo hori ordeztzen duen arauak.

II. KAPITULUA ORDUAK MURRIZTEA

61. artikulua.– Orduak murriztea.

1.– Irakasjardunaren murrizketak mantenduko dira 60 urtetik goragoko irakasle funtzionarioentzat. Hori-ek bakarrik aplikatuko zaizkie 65 urte baino gutxiago dituzten funtzionarioei eta, 65 urte beteta izan arren, erretiroa hartzeko eskubidea kausatzeko beharrezko gabezia-aldia estalita ez dutenei.

Batzorde paritarioak banaka aztertuko du neurri hori aplikatu ala ez premia egiaztatuta izan eta 65 urte beteta duten beste irakasle batzuei.

2.– Haur Hezkuntzan eta Lehen Hezkuntzan lanean diharduten 59 urte baino gehiagoko irakasleek gehienez 2 orduz ordeztu ahalko dute astean duten irakasjardunetik. Hezkuntza administrazioak emandakoen jarduera jakin batzuen artean eman beharko dute denbora hori ikastetxean bertan.

Gainerako hezkuntza-mailetan ere gauza bera egin ote daitekeen aztertuko du Batzorde Paritarioak, egon dauden langileak kontuan hartuta.

3.– Karrerako funtzionarioek gehienez lanaldiaren heren bat murrizteko eskatu ahal izango dute ikasketa ofizialak egiteko. Murrizketa horren ondorio, ordain-sariak hein berean murriztuko dira.

4.– Karrerako funtzionarioek asteko lanaldiaren herena edo erdia murrizteko eskatu ahal dute, baina lansariak ere hein berean murriztuko zaizkie, hirurtekoak barne. Ondorio horretarako, ikasturte-hasierako ebazpenak xedatutakoari men egin beharko zaio.

Lanaldia murriztea onartuz gero, irakaslea ezin izango da arituko beste jarduera ordaindutan murrizten zaion ordutegiaren barruan. Eskaera urtebeterako izango da gutxienez. Baimena eten ondoren, 3 urte igaro beharko dira berriz ere eskatu ahal izateko. Jarduneko zerbitzuan hasita, edo horretara itzulita, bi urte igaro beharko dira baimena berrituz eskatzeko.

5.– Oro har, egun indarrean dagoen irakastorduen herena murrizteko aukera mantendu egingo da osasun-arazo larriak izan eta ohiko irakasjarduna behar bezala bete ezin dezaketenean irakasleentzat eta gehienez ere bi urterako. Seguritasun eta Osasun Batzordean baloratuko da adierazitako aldi hori luzatu ahal den ala ez eta hori zehazteko protokoloak ezarriko dira.

frute del mismo serán las previstas en la Orden de 7 de enero de 2004, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, o en la norma que sustituya a ésta.

CAPÍTULO II REDUCCIONES HORARIAS

Artículo 61.– Reducciones horarias.

1.– Se mantendrán las reducciones de un tercio de la jornada lectiva a los y las funcionarias de carrera mayores de 60 años. Sólo serán de aplicación a las personas menores de 65 años y a quienes habiendo cumplido 65 años, no tuvieren cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la jubilación.

La Comisión Paritaria estudiará la aplicación de esta medida con carácter individual en los casos de necesidad acreditada para otros casos de profesorado que haya cumplido los 65 años.

2.– El personal docente mayor de 59 años que presta servicios en Educación Infantil y Primaria podrá sustituir hasta un máximo de 2 horas semanales de su jornada lectiva. Ese tiempo habría de dedicarse a determinadas actividades propias de los centros docentes, de entre las fijadas por la administración educativa.

La Comisión Paritaria estudiará la generalización de esta figura al resto de niveles educativos, en función de las disponibilidades de personal.

3.– Los/las funcionarios/as de carrera podrán solicitar una reducción de jornada de hasta un tercio de su duración –con reducción proporcional de retribuciones– para la realización de estudios oficiales.

4.– Los/las funcionarios/as de carrera podrán solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada semanal, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidas trienios. A este respecto se estará a lo dispuesto en la Resolución anual de comienzo de curso.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad remunerada durante el horario objeto de la reducción. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido este permiso no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute. Sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

5.– Con carácter general se mantendrán, con una temporalidad máxima de dos años, las reducciones de 1/3 de horas lectivas actualmente en vigor, para los docentes con problemas de salud grave que les dificulte la tarea docente ordinaria. En el seno de la Comisión de Seguridad y Salud se valorará la posibilidad de la ampliación de la temporalidad máxima señalada y se establecerán los protocolos necesarios para su concreción.

6.– Artikulu honetan araututako ordu-murrizketak ikasturte osoko lanpostuan ari diren bitartekoei aplikatu ahalgo zaizkie.

III. KAPITULUA EGOERA BEREZIAK

62. artikulua.– Zerbitzuak aldi baterako etetea.

1.– Bitartekoei zerbitzuak aldi baterako eten ahalgo dituzte seme-alaba adingabea zaintzeko. Hori edozein unetan eskatu ahalgo da, eta eskatu ere behin baino ez, eta baimena, gehienez ere, adingabeak hiru urte bete arte luzatuko da.

2.– Egoera horretan, lanpostua gordeko da lana eteten den ikasturtean, baina bakarrik lana eteten denean, onuraduna ikasturte osoko lanpostu hutsa betetzen ari bada.

Egoera horren onuradunak lanpostua gordetzea nahi badu hurrengo urteetan lanera itzultzeko, destinoak esleitzeko ikasturte-hasierako ekitaldietara joan beharko du eta berriz ere ikasturte osoko lanpostu hutsa lortu. Bestela, aldi baterako etete-egoera amaitzen denean, libre moduan itzuliko da ordezkogaiak kudeatzeko zerrendara, ordezpenak betetzeko.

3.– Aldi baterako etete-egoera jarduneko zerbitzuz hartzen da eta, zerbitzuak benetan ematen ez direnez, egoera horretan ematen den denbora ez da kontuan hartzen antzinasunerako eta hirurtekoetarako.

Hori gorabehera, interesdunak egoera horretan eman duen denbora –libre izan balitz interesdunak lanpostu hutsan edo ordezkapenetan beteko zuenakontuan izango da ordezkogaiak kudeatzeko zerrenda berriro barematzean.

4.– Onuradunak gutxienez 20 egun lehenago adierazi behar du, idatziz, libre dagoela/ordezkogaiak kudeatzeko zerrendara itzuliko dela. Hori adierazi beharko du seme-alabak hiru urte betetzean edo bete lehenagoko edozein unetan, berak hala erabakiz gero.

5.– Uneko aldi baterako etete-egoerari uko egiten zaiola formalizatu ondoren, interesdunak ezingo du berriro egoera hori eskatu, beste seme-alaba bat izan ezean; hala gertatuz gero, baldintza berdinetan eskatu ahalgo du.

6.– Hitzarmen honetako edukiak bi gurasoei aplikatu ahalgo zaizkie, batek bakarrik eskatu ahalgo du zerbitzuak etetea.

6.– Las reducciones horarias reguladas en este artículo serán aplicables al personal interino que se encuentre ocupando una plaza de curso completo.

CAPÍTULO III SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 62.– Suspensión Transitoria en la prestación de Servicios.

1.– El personal interino podrá acogerse a la suspensión transitoria de la prestación de servicios para cuidado de hijo/a menor. Dicha situación podrá solicitarse en cualquier momento, por una sola vez, y se extenderá, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los tres años de edad.

2.– Esta situación conllevará la reserva de plaza durante el curso en que se inicie la misma, únicamente en los casos en que, al inicio de su disfrute, el/la beneficiario/a estuviera ocupando una plaza vacante de curso completo.

Si el/la beneficiario/a de esta situación deseara mantener ese derecho a reserva de plaza de cara a su reincorporación en los cursos siguientes, deberá acudir a los correspondientes actos de adjudicación de destinos de Inicio de Curso y obtener nuevamente una vacante de curso completo. En caso contrario, a la finalización de su situación de suspensión transitoria, se incorporará como disponible a la Lista de Gestión de Candidatos, para la cobertura de las sustituciones que le correspondan.

3.– La situación de suspensión transitoria no se considera servicio activo y, dado que no hay prestación efectiva de servicios, el tiempo de permanencia en la misma no computa a efectos de antigüedad y trienios.

No obstante lo anterior, el tiempo de permanencia en dicha situación que esté soportado en la cobertura de una vacante o en la sustitución o sustituciones que le hubieran correspondido al beneficiario/a en caso de estar disponible, le será computado a efectos de reemplazamiento de la Lista de Gestión de Candidatos.

4.– El/la beneficiario/a deberá comunicar por escrito con 20 días de antelación, como mínimo, su reincorporación/disponibilidad en la Lista de Gestión de Candidatos, al cumplir el hijo/a los tres años de edad o en cualquier momento anterior a esa fecha, si así lo decidiere.

5.– Una vez formalizada la renuncia a la situación de suspensión transitoria que se esté disfrutando, la/ el interesada/o no podrá volver a solicitar esta situación, salvo que se produzca el nacimiento de un nuevo hijo/a, en cuyo caso podría volver a solicitarla en las mismas condiciones.

6.– En el supuesto de que los contenidos de este Acuerdo fueran de aplicación a ambos progenitores, sólo uno de ellos podrá acogerse a esta figura.

63. artikulua.– Askatasuna galdu izanagatik lan-harremanak etenda uztea.

Askatasun-gabetzea dela-eta, zerbitzua etenda daukan langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, zigor-epaia ezarri arte. Bien bitartean, jaso beharreko ordainsari guztiak jasoko ditu, funtzionario publikoei buruz indarrean den legeria aplikatzeko. Artikulu honek karrerako funtzionarioentzat baino ez du balio.

64. artikulua.– Bateriaezintasunen araubidea.

Administrazio publikoen zerbitzura diharduten langileen bateraezintasunen araubidea gorabehera, alderdi sinatzaileek hitzeman dute, interes publikoko arrazoiak direla-eta, gure hezkuntza-sisteman lanbide-jarduna eta irakaskuntza bateragarri egiteko formulak aztertuko dituztela hornitze-mekanismo arrunten bidez profesional egokiak lortzeko bermerik ez duten irakaskuntza edo espezialitateetan, bereziki, musika-irakaskuntzetan.

Beharrezkoak izanez gero, kontratu horiek lan-zuzenbideko araubidean egingo dira, lanaldi partzialan eta behar den denborarako baino ez.

V. TITULUA GIZARTE LAGUNTZAK

65. artikulua.– Aurrerakinak.

Jardunean dauden funtzionarioek, indarrean diren aurrekontuetako diru-izendapenen barruan hileko soldata garbiaren % 100erainoko aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute, korriturik gabe, beti ere kontratu-harremana hilaren azkena baino lehenago bukatzen ez bada. Aurrerakin hori eskatzen den hileko soldatan eman beharko da.

Orobat, hileroko atxikipenik eginez gero, langileek hileko soldata garbiaren % 100eko aurrerakina jaso ahal izango dute, atxikipen hori kenduta.

66. artikulua.– Nominak aurreratzea.

Hitzarmen honetan jasotzen diren karrerako funtzionarioek, jardunean ari badira, nominaren zati bat aurreratzeko eskubidea izango dute, hitzarmena argitaratzen den egunetik bertatik hasita, eta arautegi hau kontuan izanik:

Nomina aurreratzea da oraindik egiteke dagoen lan bati dagozkion ordainsarien kontura diru-kopuruak ordaintzea.

1.– Nomina aurreratzea lortzeko, ezinbestekoa izango da bosgarren atalean premia handiko egoeratzat sailkatutako egoeraren baten izatea. Hona zer aurreratuko den gehienez ere nominetan:

Artículo 63.– Situación de suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

El/la trabajador/a cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente sobre funcionarios públicos. Este artículo se aplicará únicamente al personal funcionario de carrera.

Artículo 64.– Régimen de incompatibilidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, las partes firmantes se comprometen a estudiar fórmulas que, por razones de interés público, permitan admitir la compatibilidad del ejercicio profesional con la impartición de docencia en nuestro sistema educativo, en aquellas enseñanzas o especialidades, fundamentalmente del ámbito de las enseñanzas musicales, para las cuales los mecanismos de provisión ordinarios no garanticen poder contar con los profesionales adecuados.

Dichas contrataciones, caso de ser necesarias, se realizarán en régimen de derecho laboral, a tiempo parcial y por el tiempo estrictamente necesario.

TÍTULO V ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 65.– Anticipos.

Los/funcionarios/as en activo y dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Artículo 66.– Adelantos de nómina.

El personal funcionario de carrera en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación del mismo, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

1.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será:

- 12.000 euro etxebizitza erostearren.
- 7.500 laneko ibilgailua erostearren.
- 6.000 euro gainerakoengatik.

Halere, atal horretan jasotako e), f), g), h), i), j), k) eta l) kasuetan, gastuen frogagiritan agertzen den kopuruak zehaztuko du zenbat den eman beharreko zenbatekoa, beti ere aipatutako gehienezko zenbatekoen mugen barruan. Eskatzaileak agiriok aurkeztu beharko ditu, eskearekin batera, premia larria egiaztatzeko.

2.– Itzultzeko epea, gehienez ere, hogeita lau hilabetekoa izango da. Aurrerapengatik ez da inolako korriturik ordainduko, eta gehienez emandako epea bete baino lehenago itzuli ahal izango dira.

3.– Ezin da nominarik aurreratu lehendik emandako konpromisoak zeharo kitatu arte. Halaber, gutxienez sei hilabete igaro behar dira nomina-aurrerapen bat kitatzen denetik beste bat eskatu arte. Hala ere, aurrerapenaren kausa f) atalean jasotakoa bada, aurrerapen bakarra emango da hamar urteko epealdian. Ibilgailua erosteko aurrerapena dela eta, ezin izango da arrazoi beragatik beste aurrerapenik eman harik eta ibilgailua erosteko nominak aurreratu eta 5 urte igaro arte.

Nomina-aurrerapenen onuradunen administrazioegoerak aldatu eta sei hilabete baino gehiagoan nominetan bajaran egon behar badute, oso-osorik itzuli beharko dute aurreratutako nomina.

4.– Indarrean diren kredituak, gehienez ere, soldata-kostuen % 2koak izango dira.

5.– Premia larriak. Egoera hauetatik sortutakoak joko dira premia larritzat:

a) Eskatzailearen ezkontza edo bikotekidearekiko bizikidetzatza iraunkorrean hastea, behar bezala egiaztatuta.

b) Eskatzailea dibortziaztea, banantzea edo haren ezkontza baliogabetzea.

c) Ezkontzidearen edota seme edo alabaren baten heriotza.

d) Seme-alabak jaiotzea, haurrak adoptatu eta etxean jasotzea.

e) Eskatzailearen, ezkontzidearen, bizilagunaren, seme-alaben edo etxera jasota dituen adingabeen gaitasun larria edo ebakuntza kirurgiko zaila.

f) Ohiko bizilekua erostea eta ohiko bizilekua erosteko hartutako banku-kredituak amortizatzea. Kasu honetan, itzultzeko epea, gehienez ere, 48 hilabetekoa izango da.

g) Ohiko etxebizitza zaintzeko, beharrezko eta ezinbesteko lanak egin behar izatea.

- 12.000 euros Compra de vivienda.
- 7.500 euros Compra de vehiculo de trabajo.
- 6.000 euros Resto.

No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

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

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

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

4.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2% de la masa salarial.

5.– Necesidades urgentes.– Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

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

h) Lantokia dagoen herrira bizitzera joatea.

i) Ohiko etxebizitza atontzeko altzariak erostea.

j) Eskatzaileak, ezkontideak, bikotekideak, seme-alabek edo ardurapean dituen pertsonak ikastetxe ofizialetan egiten dituzten ikasketen matrikula ordaintzeko gastuak.

k) Ibilgailua erostea. Ibilgailua lanean erabiltzeko erosten bada, eta Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzak aurrez egiaztatzen badu, eskatzaileak gehienez ere 36 hiletan itzuli beharko du.

l) Antzekoak diren beste inguruabar batzuk, horrelakotzat jotzeko modukoak baldin badira.

Ukatu diren eskaerak aldiaren behin jakinaraziko zaizkio Batzorde paritarioari.

6.- Izapidetzea.- Nominak aurreratzeko eskaerak aurkezteko, gehienez ere, bi hilabeteko epea izango da, eskaera eragin duen gertakizunaren egunetik aurrera. Hala ere, salbuespeneko kasuetan, gertakizunaren egunaren aurreko hilean datatutako eskaerak ere onartu ahal izango dira, eskatzaileak agintzen badu, nomina aurreratu eta bi hilabeteko epean egiaztatgiriak aurkeztuko dituela –behar bezala egiaztatutako kasuetan izan ezik-. Agindu hori ez betetzeak besterik gabe baliogabetuko du aurrerapena.

Nomina aurreratzeko eskaerak Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzara bidali beharko dira, lurralde-ordetzkaritzaren bidez. Lurralde-ordetzkaritzak, bestalde, aurreko paragrafoan xedatutakoa betetzeko, eskaeraren harrera-data jaso, eta jatorriari buruzko txostena egin beharko du.

67. artikulua.– Istripu, bizitza eta erantzukizun zibileko aseguruak.

1.– Administrazioak istripu-aseguruaren estaldura bere horretan mantenduko du, honako kapital hauen arabera:

- Heriotza: 33.000 euro.
- Erabateko baliaezintasun iraunkorra: 33.000 euro.
- Guztizko baliaezintasun iraunkorra: 33.000 euro.
- Partezko baliaezintasun iraunkorra: 33.000 euro-raino, baremoaren arabera.

2.– Administrazioak 33.000 eurorainoko estaldura duen bizi-aseguru eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko aseguru mantenduko du.

3.– Autonomia-administrazio honek izenpetuta duen erantzukizun zibileko polizak babesten ditu hitzarmen honek jasotzen dituen langileak; izan ere, poliza hori sinatu du Euskal Autonomia Erkidegoko

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, su compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

Las solicitudes denegadas serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

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

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a través de la correspondiente Delegación Territorial, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción, debiendo emitir asimismo informe previo sobre su procedencia.

Artículo 67.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

1.– La Administración mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

- Muerte: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Total: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Parcial: hasta 33.000 euros según baremo.

2.– La Administración mantendrá la póliza de seguro de Vida y de Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura de 33.000 euros.

3.– El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por esta Administración Autónoma en favor de la Administración de la Co-

Administrazioaren alde, haren autonomia-organoen alde, ordezkari, enplegatu edota eginkizunak betetzen nahiz lanbide jardueran aritzen diren mendeko pertsona guztien alde.

Ezbeharrak direla-eta muga 3.000.000 eurokoa egongo da, biktimako. Urteko muga osagarria 10.000.000 eurokoa izango da, kalte-ordainak, kostuak, fidantzak eta gastuak barne, eta azpimuga, berriz, biktimako 1.200.000 eurokoa, kalte pertsonal eta horien ondorioetarako. 3.000.000 euroko azpi-muga ezartzen da istripuko eta urteko kalte material eta/edo gorputzeko kalteen ondorio ez diren galeretarako.

4.- Administrazioak sorospidez bere gain hartzen du irakasleen irakasjarduera, eskolaz kanpoko ekintza edo ekintza osagarrien ondoriozko erantzukizun zibila.

68. artikulua.– Borondatezko erretiroa.

1.– a) Karrerako funtzionarioek Hezkuntzari buruzko LOEren bigarren xedapen iragankorrak xedatzen duen borondatezko erretiroaren aukeraz baliatu ahal izango dira. Horrela, zerbitzu-denborari, gehienez ere, 5 urte gehiago kontatuko zaio. 60 urte baino gehiago eduki eta zerbitzuan 28 urte baino gehiago eman dituzten funtzionarioei borondatezko erretiroaren sari osagarria ordainduko die Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, nor bere borondatez erretiratuz gero. Borondatezko erretiroaren sariak jaso egingo du LOEk aurreikusten duen aparteko eskersaria, artikulua honetako hirugarren atalean ezarritako baldintzetara iritsi arte.

b) Aurreko atalean adierazitako borondatezko erretiroko modalitateari heltzen dioten karrerako funtzionarioek aukera izango dute ere borondatezko erretiroko saria jasotzeko; horrek osatu egingo du erretiro-pentsioa eta LOEk aurreikusitako aparteko eskersaria batzean lortzen den emaitza, eta osatu ere 65 urterekin jardunean jasoko luketen ordainsari garbien % 99raino osatuko du.

Sari hori kalkulatzeko, kontuan hartuko dira interesdunaren kidegoari esleitutako ordainsari garbiak eta bakar-bakarrik gehituko zaizkio finkatuta dituen ordainsari osagarriak, bai eta antzinatasuna eta erretiro-egunean indarrean den erretiro-pentsioa ere.

Hala ere, hasieran kalkulaturako zenbatekoa behin-behinekoa izango da. Interesdunak klase pasiboen behin betiko ebazpena aurkeztuko du irailean; bertan, erakunde horrek onartu dion erretiro-pentsioaren zenbatekoa adierazi behar da. Erretiroa hartzen den egunean alderdi hori edo kalkuluan kontuan hartzen diren parametroetakoren bat aldatu egin dela ikusiko balitz, saria aldatu ahal izango da.

munidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomas, sus representantes, empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

Se establece un límite de indemnización por siniestro de 3.000.000 euros con un límite agregado anual de 10.000.000 euros comprensivo tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 1.200.000 euros por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere. Se establece un sublímite de 3.000.000 euros por siniestro y año para los perjuicios económicos no consecuencia de previo daño material y/o corporal.

4.- La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del profesorado derivada del ejercicio de su tarea docente en actividades extraescolares o complementarias.

Artículo 68.– Jubilación voluntaria.

1.– a) El personal funcionario de carrera podrá optar por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, obteniendo un cómputo adicional del tiempo de servicios de hasta 5 años, complementándose para aquellos/as funcionarios/as que se jubilen voluntariamente con más de 60 años y más de 28 años de servicios, con una prima de jubilación voluntaria que será abonada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. La prima de jubilación voluntaria complementará la gratificación extraordinaria contemplada en la LOE, hasta alcanzar las cuantías establecidas en el apartado tercero de este artículo.

b) El personal funcionario de carrera que se acoja a la modalidad de jubilación voluntaria señalada en el apartado anterior podrá optar, también, por una prima de jubilación voluntaria que complementará la suma resultante de la pensión de jubilación más la gratificación extraordinaria contemplada en la LOE hasta llegar al 99% de las retribuciones netas que se percibirían de estar en servicio activo hasta los 65 años.

El cálculo de esta prima se efectuará tomando en cuenta las retribuciones netas asignadas al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta hubiera consolidado así como los conceptos relativos a la antigüedad, y la pensión de jubilación en vigor a la fecha de jubilación.

No obstante, la cantidad inicialmente calculada tendrá carácter provisional. El/la interesado/a debe entregar en el mes de septiembre la Resolución definitiva de Clases Pasivas indicando el importe de la pensión de jubilación reconocido por dicho Organismo. Si a la fecha de la jubilación éste o cualquiera de los parámetros que intervienen en el cálculo hubiesen variado, la prima podrá ser modificada.

2.- Estatuko klase pasiboen babespean izan diren karrerako funtzionarioek edo Gizarte Segurantzako erregimenean 1967 baino lehenagoko kotitazioak dituztenek ezin badiote heldu LOEko bigarren xedapen iraunkorreko eskubideari edo lege horrek aurreikusitako aparteko eskersaria jasotzeko eskubiderik ez badute, klase pasiboetan duten murrizketa konpentsatzeko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, borondatezko erretiroa hartzearen.

Era berean, karrerako funtzionarioek kalte-ordain hori jasotzeko eskubidea mantendu egingo dute, nahiz eta hitzarmen hau indarrean den bitartean LOEko bigarren xedapen iraunkorrak ezartzen duen borondatezko erretiroa indargabetu.

Kasu horretan, borondatezko erretiroa aitortzen duen Aginduan ezarritako kalte-ordaina ordaindu egingo da interesatuak GSEeko Ebazpena aurkeztu eta gero. Erabaki horretan erretiroa hartzera doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Halaber, Ebazpenarekin batera, GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du, interesdunak baliaezintasuneko espediente hasi ez zaiola egiaztatzeko.

3.- 1. atalean ezarritako sariaren zenbatekoa eta 2. atalak aipatzen duen kalte-ordainaren eskala honen arabera ezartzen dira, beti ere kontuan hartuta ordainsari gordinak guztira zenbatzen direla.

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	19
61 urte	15
62 urte	11
63 urte	7
64 urte	4

Kasuan kasurako egokituko liratekeen ordainsarien hileko-kopurua zehazteko, aintzakotzat hartuko da zenbat urte dituen langileak borondatezko erretiroa hartzen duen egunean.

Erretiro-saria edo kalte-ordaina kalkulatzeko, hileko zenbatekoa izango da: interesdunaren kidegari dagokion urteko ordainsari gordina zati hamabi. Horri bakar-bakarrik gehituko zaizkio interesdunak finkatuta dituen ordainsari osagarriak eta antzinasunari lotutako kontzeptuak.

4.- Karrerako funtzionarioek heldu nahi ez badiote 1. atalean jasotzen den LOEko bigarren xedapen

2.- El personal funcionario de carrera, cuya acción protectora sea o haya sido de Clases Pasivas del Estado, o tenga Cotizaciones al Régimen de Seguridad Social anteriores al año 1967 y no pueda acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, o no tenga derecho a la gratificación extraordinaria contemplada en la citada ley, tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas.

Asimismo el personal funcionario de carrera mantendrá el derecho a esta indemnización en el hipotético caso de que en el período de vigencia del presente Acuerdo quedara derogada la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE.

En este caso, la indemnización establecida en la Resolución por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, la certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

3.- La cuantía de la prima establecida en el apartado 1, así como la indemnización a la que se refiere el apartado 2, se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º mensualidades
60 años	19
61 años	15
62 años	11
63 años	7
64 años	4

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes para el cálculo de la prima de jubilación o la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada, adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta tuviera consolidados, así como los conceptos relativos a la antigüedad.

4.- El personal funcionario de carrera que no desee acogerse al régimen de la Disposición Transitoria

gehigarriko araubideari eta 2. atalean jasotako kalte-ordainari ere ez, borondatezko erretiroa hartzearen kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, horrek klase pasiboetan dakarren murrizketa konpentsatzeko. Kalte-ordain hori kalkulatzeko, eskala hau erabiliko da, beti ere ordainsari gordinak guztira kontuan hartuta:

Adina	Hilabete-kopurua
60 urte	16
61 urte	12
62 urte	8
63 urte	4
64 urte	1

Kasuan kasurako egokituko litzatekeen ordainsarien hileko-kopurua zehazteko, kontuan hartuko da langileak borondatezko erretiroa hartzen duen egunean duen adina.

Kalte-ordaina kalkulatzeko erabiltzen diren hila-betekoa izango da: interesdunaren kidegoko urteko ordainsari gordina zati hamabi. Horri bakarrik gehituko zaizkio interesdunak finkatuta dituen ordainsari osagarriak eta antzinatasunari lotutako kontzeptuak.

Kasu horretan ere, borondatezko erretiroa aitortzen duen Aginduan ezarritako kalte-ordaina ordaintzeko, interesdunak GSEEn Ebazpena aurkeztu beharko du. Ebazpen horretan erretiroa hartzerako doala eta zein egunetan hartuko duen azalduko dira. Halaber, Ebazpenarekin batera, interesdunak baliaezintasuneko espedientea hasi ez zaiola egiaztatzen duen GSINen ziurtagiria ere aurkeztu behar du.

5.- LOEko bigarren xedapen iragankorrean ezarritako borondatezko erretiro modalitateari, lehen atalean jasotakoari, heltzen dioten langileen kasuan, borondatezko erretiroak ondorioak izango ditu eskatzen den urteko abuztuaren 31n.

Bigarren atalean azaltzen diren langileen kasuan, aukera izango dute urteak egiten dituen egun berean erretiroa hartzeko edo abuztuaren 31n, ikasturtea amaitzen denean. LOEko bigarren xedapen iragankorrean ezarritako borondatezko erretiroaren modalitatea indargabetuko balitz hitzarmen honen indarraldian, bigarren atalean ezarritakoari helduta erretiro hartzen duten irakasleak bakarrik erretiratu ahal izango dira abuztuaren 31n.

Segunda de la LOE señalado en el apartado 1, ni a la indemnización recogida en el apartado 2, tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º mensualidades
60 años	16
61 años	12
62 años	8
63 años	4
64 años	1

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes para el cálculo de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada, adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta tuviera consolidados, así como los conceptos relativos a la antigüedad.

También en este caso, la indemnización establecida en la Resolución por la que fuera declarada la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, la certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

5.- En el caso del personal que opte por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE recogida en el apartado primero, ésta tendrá efectos del 31 de agosto del año en el que se solicite.

En el caso del personal contemplado en el apartado segundo, podrá optar por jubilarse a la fecha efectiva de cumplir años o por el 31 de agosto, terminación del curso, sin que suponga perjuicio económico la segunda opción. En el hipotético caso de que en el período de vigencia del presente Acuerdo quedara derogada la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE el personal que se acoja a lo establecido en el apartado segundo, sólo podrá optar por jubilarse el 31 de agosto.

Laugarren atalean azaltzen diren langileen kasuan, horiek aukeratu ahal izango dute beren borondatez erretiroa hartu nahi duten urteak egiten dituzten egunean bertan.

6.– LOEko bigarren xedapen iragankorrean ezarritako borondatezko erretiroko modalitatea hartzen duten langileen kasuan, eskabidea interesdunak aurkeztu beharko du, eta aurkeztu ere erretiroa borondatez hartu nahi duen urteko urtarrilean edo otsailean. Bigarren edo laugarren ataletan azaltzen diren langileen kasuan, eskabidea interesdunak aurkeztu beharko du erretiroa eta aurkeztu ere erretiratzeko eskatzen duen eguna baino hiru hilabete lehenago.

7.– Oro har, aurreko ataletan araututako saria edo kalte-ordaina jaso ahal izateko, beharrezkoa da azken hamar urteotan eskatzailea jarduneko zerbitzuan egon izatea edo, bestela, lanpostua gordetzea dakarren administrazio-egoeran, EAEko Administrazio Orokorreko lanposturen batean edo kanpoko lanpostuei atxikita. Egoera berezirik azalduz gero, batzorde paritarioak aztertuko ditu.

69. artikulua.– Gizarte-funtsa.

Urtero 66.000 euroko funts bat egongo da kapitulu honetan jasota ez dauden aparteko gizarte-laguntzak finantzatzeko.

Administrazioak, Batzorde Paritarioaren bitartez, azaldu egingo du zertan erabili duen funts hori.

VI. TITULUA
LANSARIAK

70. artikulua.– Lansariak igotzea.

1.– Hitzarmen hau indarrean den aldi ordainsari orokorrak igotzeko, kontuan hartuko dira Euskal Funtzio Publikoaren Mahai Orokorrak hartuko akordioak; izan ere, horiek ere aldi horretan ekonomia eta aurrekontu-gaietan indarrean diren lege-arauen menpe daude.

2.– Dagokien kidegorako finkatu den ordainsaria gaintzen duten langileek ordainsari bera jasotzen jarraituko dute, irensgarria izango den osagarri pertsonal iragankorrari esker.

71. artikulua.– Berariazko osagarriaren arduraldi bereziko osagaia.

Hainbat zerbitzu-urte bete ostean, gero eta gehiago dira urtero sektorea uzten duten irakasleak. Ondorioz, seiurtekoak kapitalizateko indarrean den (eta ordainsarietarako beste sistema bat negoziatu artean 1995etik indarrean mantendu den) sistemaren ondorio ekonomikoak ia nuluak edo negatiboak dira. Ondorioz, hori aplikatzen jarraitzea ez da bideragarria.

En el supuesto del personal contemplado en el apartado cuarto, éste podrá ejercer la opción de jubilarse de forma voluntaria a la fecha efectiva de cumplir años.

6.– La solicitud, en el caso del personal que opta por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, deberá ser presentada por el interesado o la interesada, los meses de enero o febrero del año en el que pretende jubilarse voluntariamente. En el caso del personal contemplado en los apartados segundo o cuarto, la solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

7.– Con carácter general, para tener derecho al cobro de la prima o indemnización reguladas en los apartados anteriores es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez años en servicio activo, o en situación administrativa que comporte reserva de plaza, en puestos de la Administración General de la CAV o adscritos en plazas en el exterior. La Comisión Paritaria estudiará las situaciones excepcionales que se planteen.

Artículo 69.– Fondo Social.

Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 66.000 euros para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo.

La Administración en el seno de la Comisión Paritaria informará del uso que de este Fondo se realice.

TÍTULO VI
RETRIBUCIONES

Artículo 70.– Incremento retributivo.

1.– Los incrementos retributivos generales para el período de vigencia del presente acuerdo se establecerán en función de los Acuerdos adoptados por la Mesa General de la Función Pública Vasca, condicionados por lo establecido en las disposiciones normativas legislativas de índole económico y presupuestario que operen durante dicho período.

2.– El personal que cuenta con valores salariales superiores a los fijados para su cuerpo mantendrá dichas retribuciones a través de un Complemento Personal Transitorio que tendrá carácter absorbible.

Artículo 71.– Componente de especial dedicación del complemento específico.

El incremento del personal que, tras muchos años de servicios abandona anualmente el sector, hace que los efectos económicos del vigente sistema de capitalización de sexenios, que se ha mantenido vigente desde el año 1995, en tanto en cuanto se negociara un nuevo sistema retributivo, resulten cuasi nulos o incluso negativos. En consecuencia no resulta viable continuar con su aplicación.

Aldi berean, hitzarmena indarrean den aldian konpromisoa hartzen da beste ordainsari-sistema bat negoziatzeko, eta 2011-2012 ikasturtean finkatzeko. 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera ordaindu egingo dira ordainsari-sistema horretan irakasle funtzionario guztientzat jasotzen diren kopuru ekonomiko guztiak.

Negoziatu eta harik eta Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko irakasleen lanbide-karrerari lotutako ordainsari-sistema berria ezarri arte, gehitu egingo dira dedikazio-osagarri bereziari lotutako kopuru ekonomikoak, hain zuzen ere bat etorriaz gradu sistema onartzen duen 213/1992 Dekretuekin eta hura garatzen duen 1994ko uztailaren 22ko Aginduarekin, eta gehitu ere langile hauentzat: graduak hobetzeko eskubidea izanda ere, orain arte seiurtekoak kapitalizatzeko garatu izan den sistema dela-eta, eskubide hori gauzatzerik izan ez duten irakasleentzat.

Kopuru horiek honela gehituko dira: batetik, gradua kontuan izanik eta, bestetik, kapitalizazio-sistema dela-eta finkatuzat jotzen diren diru-zenbatekoak (3.673,61 euro). Horretaz bakar-bakarrik baliatu ahal izango dira karrerako funtzionarioak, baldin eta dagozkien zerbitzu-urteak egiaztatzearen beste gradu gehiago lortzeko moduan bazeuden. Gehikuntza ekonomikoak aintzakotzat hartuko ditu graduen balioetarako bere egunean ezarri ziren kopuru eguneratuak.

Horrela, bada, hona aldi horretan ezarri beharreko kantitateak:

Gradua	Gehitu beharreko kopurua
4.a	669,57 euro
5.a	554,82 euro (+669,57= 1.224,39 euro)

2010. eta 2011. urteetan zehar, karrerako funtzionarioei ordaindu egingo zaizkie gehikuntza ekonomiko horren ondoriozko kantitateak; horretarako, dena den, baldintzak betetzen dituztela egiaztatu beharko dute. Era horretan, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, gutxienez 330,01 euro ordainduko zaizkie urteko 4. gradua egiaztatzen duten karrerako funtzionarioei, eta urteko 603,48 euro, berriz, 5.a egiaztatzen duten karrerako funtzionarioei. Halaber, 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, 4. eta 5. graduak osorik ordainduko zaizkie karrerako funtzionario guztiei, baldin eta horiek jasotzeko behar beste zerbitzu-urte egiaztatzen badute.

Arduraldi bereziko osagaiaren lehen maila ordainduko zaie benetako lanean 6 urte eman dituztela egiaztatzen duten langile guztiei.

Paralelamente se establece el compromiso de negociación de un nuevo sistema retributivo en el período de vigencia del Acuerdo, que quedará consolidado para el curso 2011-2012. A partir del 1 de enero de 2012 se procederá a hacer efectivas las cantidades económicas que de dicho sistema retributivo se derivan para el conjunto de los funcionarios docentes.

En tanto se produzca la negociación y se implante el nuevo sistema retributivo ligado a la carrera profesional docente el Departamento de Educación, Universidades e Investigación procederá a implementar las cantidades económicas ligadas al componente de especial dedicación conforme el sistema de grados aprobado por el Decreto 213/1992 y la Orden de 22 de julio de 1994 que lo desarrolla, para aquel personal que, pudiendo haber generado el derecho a poder perfeccionarlos, no lo ha podido materializar hasta la fecha fruto del sistema de capitalización de sexenios que se ha venido desarrollando.

La implementación se realizará a partir del grado y de las cantidades económicas que fruto del sistema de capitalización se entienden ya consolidadas en la actualidad (3.673,61 euros), pudiendo beneficiarse de la misma, exclusivamente aquellos funcionarios de carrera que, por acreditar los años de servicios correspondientes, hubieran sido susceptibles de perfeccionar un nuevo grado. La implementación económica tomará como referencia las cantidades actualizadas que se establecieron en su día como valor de los diferentes grados.

Así las cantidades a implementar en el citado período se corresponden con las siguientes:

Grado	Cantidad a implementar
4.º	669,57 euros
5.º	554,82 euros (+669,57= 1.224,39 euros)

A lo largo de los años 2010 y 2011 se procederá a hacer efectivas las cantidades derivadas de dicha implementación económica, al personal funcionario de carrera que acredite las condiciones para su percepción. Así a partir del 1 de enero de 2010 se procederá a abonar, al menos, 330,01 euros/año a los funcionarios de carrera que acrediten los años de servicios correspondientes al 4.º grado; y 603,48 euros/año al personal funcionario de carrera que acredite los años de servicios correspondientes al 5.º. Asimismo, a partir del 1 de enero del 2011, se procederá al abono del 4.º y 5.º grado en su totalidad a todos los funcionarios de carrera que acrediten los años de servicios correspondientes para su percepción.

El primer grado del componente de especial dedicación se abonará a todo aquel personal que acredite 6 años de servicios efectivos.

72. artikulua.– Zuzendaritza- eta irakaskuntza-karguetan aritzea.

1.– Zuzendaritza-taldeetako kideei % 10 igoko zaizkie zuzendaritza-taldeen berriazko osagarri gehigarri modura ordaindutako kantitateak.

2.– Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan, zuzendari-karguen laguntzaileak honela ordainduko dira:

– Zuzendari laguntzailea zuzendaritza-karguaren moduan, ikastetxearen tamainaren arabera.

– Ikasketa-buru laguntzailea: D motako zuzendaritza-karguen moduan.

– Idazkari laguntzailea: idazkariordearen moduan.

3.– DBHko ikastetxe batean zuzendaritza-kargu batean aritu edo mintegiko buru diren maisu-maistrek irakasle teknikoentzat ezarritako osagarri bera kobratuko dute.

4.– LHko ikastetxeetan, LHko eta lantegitan prestatzeko koordinatzaile-karguek eta ekonomia kudeatzeko arduraduek: zein kidegotakoak diren, kidego horretako departamentu-buruak duen osagarri bera jasoko dute.

5.– DBHko koordinatzaile-karguan edo etapako ordezkari-karguan dihardutenek Lanbide Heziketako irakasle teknikoen kidegoko departamentu-buruaren osagarri bera jasoko dute.

6.– Hizkuntza-eskola ofizialetako zuzendaritza-karguek Bigarren Hezkuntzako osagarriaren modukoa jasoko dute, nahiz eta haien talde-sailkapena Eskolako irakasle-kopuruaren arabera izan. Horrela:

Zenbat irakasle, Osagarria.

– 20 arte, C motakoa.

– 21etik eta 40ra, B motakoa.

– 40tik gora, A motakoa.

7.– HHEko zuzendaritza-karguek, orain arte bezala, eginkizun horiek betetzen dituzten kidegoko langileentzat ezarritako osagarriak kobratuko dituzte, ikastetxearen tamainaren arabera.

73. artikulua.– Bestelako funtzioak betetzea.

1.– Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako ikastetxeetan eskolaz kanpoko jardueren ordezkari-lanetan ari diren maisu-maistrek dagokien osagarria jasoko dute.

2.– Alderdi sinatzaileek adierazi dute zenbait kargu eta zeregin bultzatu nahi dituztela, hala eginda, hezkuntza-sistemako premiei hobeto erantzun zaielakoan eta, ondorioz, irakaskuntzaren kalitatea hobetuko delakoan. Horretarako, bi arrazoi daude:

Artículo 72.– Ejercicio de cargos directivos y académicos.

1.– Se procede a aumentar en un 10% las cantidades remuneradas como complemento específico adicional propio del equipo directivo, a quienes forman parte de los citados equipos.

2.– Los cargos directivos adjuntos en centros de enseñanza secundaria se retribuirán de la siguiente forma:

– Director/a adjunto/a: como cargo directivo, según dimensión del centro.

– Jefe/a de Estudios adjunto/a: cargo directivo tipo D.

– Secretario/a adjunto/a: como vicesecretario/a.

3.– Los maestros y maestras que ejerzan cargo directivo o jefatura de seminario en centros de ESO cobrarán el mismo complemento que el establecido para profesores/as técnicos/as.

4.– En los centros de FP los cargos de Coordinador/Coordinadora de FP, de Formación en centros de trabajo, y de Responsable de gestión económica: en función del Cuerpo al que pertenecen, percibirán idéntico complemento al de Jefe/Jefa de Departamento.

5.– Quienes desempeñen los cargos de Coordinador/Coordinadora de ESO o Delegado/Delegada de etapa percibirán un complemento equivalente al de Jefe/Jefa de Departamento del Cuerpo de Profesores/as Técnicos/as de Formación Profesional.

6.– Los cargos directivos de las Escuelas Oficiales de Idiomas recibirán un complemento equivalente a los de Educación Secundaria con la particularidad de que su clasificación en grupos responde al número de profesores y profesoras del centro. Así:

Número de profesores y profesoras Complemento:

– Hasta 20 Tipo C.

– De 21 a 40 Tipo B.

– Más de 40 Tipo A.

7.– Los cargos directivos de los centros de EPA percibirán, tal y como se viene materializando hasta la fecha, los complementos establecidos, según la dimensión del centro, para el personal del cuerpo correspondiente que realiza las citadas funciones.

Artículo 73.– Desempeño de otras funciones.

1.– Los maestros y maestras que desempeñen funciones de Responsables de actividades extraescolares en centros de Educación Secundaria Obligatoria percibirán el complemento correspondiente.

2.– Las partes firmantes manifiestan su voluntad de potenciar el ejercicio de determinados cargos y funciones, en el convencimiento de que tal actuación contribuirá a mejorar la atención a las necesidades propias del sistema educativo, y, por tanto, a

batetik, eginkizun horiek betetzea garrantzitsua dela aitortzea; eta, bestetik, beharrezkoa delako berariazko jarduerak eta jarduera osagarriak garatzea.

Horrela, bada, irakaskuntzako lanbide-karrera negoziatu artean, indarrean egongo da tutore-funtzioak benetan betetzea saritzeko pizgarri ekonomiko gehigarria Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako, Bigarren Hezkuntzako erregimen orokorreko irakaskuntzetako, LHko heziketa-zikloetako eta Helduen Hezkuntzako ikastetxeetako Bigarren Hezkuntzako irakasleentzat, bai eta heziketa-zikloetakoei eta ziklo-koordinatzaileentzat ere, dagozkien urteko zenbatekoetan.

Halaber, ordainsari-sistema berria ezartzeko proposatutakoak kontuan hartuta, Batzorde paritarioak aztertu egingo du aukerarik dagoen aurreko paragrafoan adierazitako funtzioak betetzen ez dituzten Haur eta Lehen Hezkuntzako irakasleei banan banakako pizgarri bat arautzeko ikastetxearentzat beren-beregi lan egitearren.

74. artikulua.– Zuzendari-karguan jardutearren ordainsari osagarria finkatzea.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak 2010eko abenduaren 31 baino lehenago arautuko du zein baldintza eta prozedura jarri behar diren, LOE-ren 139.4 artikuluan ezarritakoan oinarrituta, Euskal Herriko ikastetxe publikoetako zuzendari-kargua betetzeari dagokion ordainsari osagarriaren zati bat jasotzen jarraitzeko.

VII. TITULUA

IRAKASLEAK PRESTATZEAK, HIZKUNTZA NORMALIZATZEA ETA HIZKUNTZETAN GAITZEA

75. artikulua.– Prestatzeko, hizkuntza normalizatzeko eta hizkuntzetan gaitzeko batzordeak.

Titulu honetako edukiak garatu eta horien jarraipena egiteko, Prestakuntza Batzordea eta Hizkuntza Normalizatzeako eta Euskalduntzeako Batzordea (HINOEBA) eratuko dira. Batzorde horiek neurriak aztertu, proposatu eta/edo ezarriko dituzte, irakasleen trebakuntza eta hizkuntza-gaikuntza, eta ikastetxeetan hizkuntzaren erabilera normalizatzearen inguruan hartutako konpromisoak bete eta aurrera eramateko.

a) Prestakuntza Batzordea:

Prestakuntza Batzordeak prestakuntza ebaluatu egingo du; horretarako kontuan hartuko ditu aurrekontuko sailak, ziurtagiriak, lehentasunak jartzea, derrigortasunak, emaitza eta abar. Beste alde bate-

la calidad de la enseñanza. Dicha voluntad encuentra su razón, por una parte, en el reconocimiento de la relevancia que ha de alcanzar el desempeño de tales funciones, y, por otro, en la exigencia de desarrollo de actividades específicas y adicionales.

Así, en tanto se produzca la negociación de la carrera profesional docente, se mantiene en vigor el incentivo económico adicional destinado a retribuir el desempeño efectivo de las funciones de tutor en Ed. Infantil, Ed. Primaria, Enseñanzas de régimen general de Educación Secundaria, Ciclos Formativos de FP y personal de Secundaria en centros de EPA, así como de Coordinador de ciclo/Coordinadora de ciclo, en los importes anuales correspondientes.

Asimismo, la Comisión Paritaria, en el marco de las diferentes propuestas dirigidas a establecer un nuevo sistema retributivo, analizará la posibilidad de regular un incentivo de carácter individual de dedicación específica al centro para el profesorado de Infantil y Primaria que no desempeña las funciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 74.– Consolidación del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de Director o Directora.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación procederá, con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, a la regulación de los requisitos y procedimientos necesarios para el mantenimiento de la percepción de una parte del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de Director o Directora de centros docentes públicos del País Vasco, en base a lo establecido en el artículo 139.4 de la LOE.

TÍTULO VII

FORMACIÓN DEL PROFESORADO, NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA Y CAPACITACIÓN IDIOMÁTICA

Artículo 75.– Comisiones de Formación y de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática.

Para el desarrollo y seguimiento de los contenidos de este Título se dispondrá de una Comisión de Formación y de una Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática (HINOEBA), que tendrán por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación y desarrollo de los compromisos adquiridos respecto a la formación y la capacitación idiomática del profesorado, y la normalización del uso del euskera en los centros escolares.

a) Comisión de Formación.

La Comisión de Formación efectuará una evaluación de la formación tanto en su vertiente presupuestaria como en lo referente a las certificaciones, a la asignación de prioridades, a su obligatoriedad, resul-

tik, Prestakuntza Batzordeak aztertu eta negoziatu egingo ditu prestakuntza plan markoa eta urteko prestakuntza-planak, horien edukiak, aurrekontuko baliabideen banaketa eta euskal hezkuntza- sistema eskaeren araberako egokitzea.

b) Hizkuntza Normalizatzeko eta Euskalduntzeko Batzordea (HINOEBA).

Hizkuntza Normalizatzeko eta Euskalduntzeko Batzordean hauek negoziatuko dira: IRALE programa eguneratzea, prestakuntza-programetan irakasleak hautatzeko irizpideak, horien jarraipena egitea, hezkuntza-eskaintzak urtero izango dituen lehentasunak, IRALEko ikastetxe eta plantillak egokitzea eta hitzarmen honetako 81. artikuluan hartutako konpromisoak aurrera eramatea.

I. KAPITULUA IRAKASLEAK PRESTATZEA

76. artikulua.– Irakasleak etengabe prestatzea.

Irakasleen etengabeko trebakuntza «irakasle guztien eskubidea eta betebeharra da, batetik, eta Hezkuntza Administrazioen eta Ikastetxeen ardura, bestetik». Horrela onartzen da eta hala jasota dago LOEren 102. artikuluan.

Irakasleak etengabe prestatzen dira Hezkuntza Sailak egituratu duen plan markoaren bidez, hau da, GARATU Planaren bidez eta Lanbide Heziketako berriazko Planaren bidez. Plan horiek ezaugarri hauek dituzte:

1.– Prestatzeko eskaintza zuzenean lotuko zaie ikastetxeek proposaturiko beharizan eta eskaerei, irakasleen eskaerei eta, oro har, hezkuntza-sistemaren premiei. Horien artean, honako hauek nabarmen ditzakegu:

Euskal hezkuntza-sistemak denentzako eskola baten alde egiten du, eta eskola horren erronka da hezkuntza-premia bereziei erantzuten ahalegintzea eta gizarte sektore guztiei kalitatezko hezkuntza eskaintzea. Helburua da etorkinak gure gizartean eskubide osoko herritar gisa barneratzea, eta, aldi berean, euren nortasun kulturala garatzeko eskubidea zaintzea. Era berean, asmoa da baloreetan hezte, giza-eskubideak errespetatzeko, emakumeen duintasuna eta aukera berak izateko eskubidea errespetatzea eta bakean eta elkarrekin bizitzeko hezte.

Euskal hezkuntza-sistema eskola «hobea»ren bila dabil, eta kalitate-adierazleak hauek dira: bizikidetzaren positiboa, metodologia interaktiboak erabiltzea, kudeaketa demokratikoa, barnean hartzea, ingurunera irekitzea eta norberaren, gizarteko eta laneko bizitzarako prestatzea. Ukaezina da Ikastetxeen Zu-

tados, adecuación etc.; asimismo, se analizarán y negociarán en la Comisión de Formación, el plan marco y los planes anuales de formación, su contenido y distribución de recursos presupuestarios.

b) Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática (HINOEBA).

Serán objeto de negociación en la Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática: la actualización del programa Irale, los criterios de selección del profesorado en los diferentes programas formativos, el seguimiento de los mismos, las prioridades en la oferta educativa anual, la adecuación de los centros y plantillas del profesorado de Irale y el desarrollo de los compromisos adquiridos en el artículo 81 del presente Acuerdo.

CAPÍTULO I FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Artículo 76.– La Formación Permanente del Profesorado.

La Formación Permanente del Profesorado se asume como «un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones Educativas y de los propios Centros», conforme se contempla en el artículo 102 de la LOE.

La Formación Permanente del Profesorado, basada en el plan marco articulado por el Departamento de Educación a través del Plan Garatu y del Plan Específico de Formación Profesional, tendrá las siguientes características:

1.– La oferta formativa se relacionará directamente con las necesidades y demandas planteadas por los centros, las demandas del profesorado y las necesidades del sistema educativo en general, entre las que podemos destacar las siguientes:

El sistema educativo vasco aboga por una escuela para todos y todas en la que al esfuerzo realizado en la atención a las necesidades educativas especiales, se suma el reto de ofrecer una respuesta educativa de calidad a todos aquellos sectores sociales que se encuentran en situación desfavorecida. Busca la inclusión de la población emigrante en nuestra sociedad como ciudadanos de pleno derecho sin menoscabar el derecho a desarrollar su propia identidad cultural. Busca asimismo la educación en valores, en el respeto a los derechos humanos, en el respeto a la dignidad de las mujeres y su derecho a la igualdad de oportunidades y en la educación para la paz y la convivencia democrática.

El sistema educativo vasco busca una escuela «mejor», siendo los indicadores de calidad: la convivencia positiva, el empleo de metodologías interactivas, la gestión democrática, la inclusión, la apertura al entorno y la preparación para la vida personal, social y laboral. Es innegable que el papel de la dirección de

zendaritzaren eginkizuna funtsezko elementua dela aldaketak kudeatzeko prozesuetan hezkuntza-kalitatea hobetzeko; halaber, eskolako bizikidetzara ere, bizitzarako ikaskuntza gisa ulertuta, ezinbesteko baldintza da ikasi eta irakasteko prozesuak modu positibo eta eraginkorrean aurrera eramateko.

Euskal hezkuntza-sistemak gaur egungo eskola bat nahi du, arreta jartzen duena ikasleen gaitasunak garatzen. Curriculumaren diseinu berriak printzipio horien guztien berri eman nahi du eta irakasjarduera antolatzen laguntzeko elementu gisa planteatzen da. Bizi garen gizartean ezin da aurreikusi zein ezagutza (oinarrizko alfabetatzeaz gain) behar izango den etorkizun hurbilean. Eginkizun zaila da; izan ere, erabaki egin behar da haur eta gazteei zein baliabide eman behar zaizkien, helduaroan arrakasta lortzeko behar izango dituzten ezagutzak eta oinarrizko gaitasunak eskura ditzaten. Irakasgaietako berariazko edukiez gain, zeharkako jakintzak eskuratzeko bidea eman behar zaie ikasleei, egungo mundua ulertu ahal izan dezaten, eraldatzeko. Ardatz honek ildo horretan bideratu nahi du ekintza, etorkizunera begirako hezkuntza-ekintza batean barneratu beharrekotzat jotzen diren elementuak nabarmenduz: gaitasunetan oinarrituta ikastea, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak (IKT), EAEko eta hizkuntzak (bertokoak eta atzerrikoak) jakitea, ezagutza sortu eta oinarritzeko tresnak baitira, eta elkarrekin bizitzeko sistema askotarikoaren funtsezko parte. Hezkuntza zientifikoa eta garapen iraunkorra, naturarekin eta gizadiaren erritmoekin errespetu handiagoa duen garapen iraunkorreko eredu baten inguruan hausnartzeko eta lan egiteko.

2.– Prestatzeko eskaintza zabala izango da, guztientzat, kalitatezkoa eta doakoa, eta pixkanaka-pixkanaka egokituko zaie gure elebitasunetik datozen hizkuntza normalizatzeko prozesuei: euskaraz irakasten duten irakasleek, funtsean, hizkuntza horretan prestatu behar dute.

3.– Prestatzeko eskaintza, ahal dela, ikastetxean emango da. Hala ere, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak aldi baterako liberazioak eskainiko ditu, irakasleek iraupen ertain edo luzeko ikastaro edo proiektuetako trebakuntza trinkoa jaso ahal izan dezaten.

Eskaintza horretan, prestatzeko hainbat modu sarri ahal izango dira: presentziala, on line edo mistoa.

4.– Ikastetxeen eta ikastetxeetako hezkuntza-komunitateen garapena sustatzeko printzipioa jasoko du; bereziki irakasleei emango zaie lehentasuna, bakarra hartuta.

5.– Ikastetxeen eskaera eta beharrezan araberako antolatuko da, eta lotura estuak izango ditu curriculumaren garapenarekin, irakasleek geletan egunero-

los Centros educativos en los procesos de liderazgo en la gestión del cambio es un elemento clave en la mejora de la calidad educativa y, así mismo la convivencia escolar entendida como un aprendizaje para la vida es una condición indispensable para que los procesos de enseñanza/aprendizaje se desarrollen positiva y eficazmente.

El sistema educativo vasco quiere una escuela actual, centrada en el desarrollo de competencias del alumnado. El diseño curricular pretende hacerse eco de todos estos principios y se plantea como un elemento de ayuda a la ordenación de la actividad docente. Vivimos en una sociedad en la que no se puede prever qué conocimientos (más allá de la alfabetización básica) serán necesarios en un futuro próximo. La opción consiste en la compleja tarea de ser capaces de determinar los elementos constitutivos de un bagaje que se ha de suministrar a los niños, niñas y jóvenes para que adquieran los elementos de saber y las aptitudes de base necesarias para tener éxito en la vida adulta. Por encima de los contenidos específicos de las disciplinas, se debe facilitar al alumnado el acceso a saberes transversales que les permitan comprender el mundo actual para transformarlo. Este eje pretende enfocar la acción en este sentido, enfatizando aquellos elementos que se considera clave integrar en una acción educativa con perspectiva de futuro: el aprendizaje por competencias, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el conocimiento de las lenguas (propias y extranjeras) instrumentos con los que se crea y se cimienta el conocimiento, y parte fundamental de un sistema plural en convivencia. La educación científica y el desarrollo sostenible, persiguiendo la reflexión y el trabajo en torno a un modelo de desarrollo que sea más respetuoso con la naturaleza y con los ritmos de la humanidad.

2.– La oferta formativa será amplia, global, de calidad y gratuita, adecuándose progresivamente a los procesos de normalización lingüística derivados de nuestra realidad bilingüe: el profesorado que imparte la docencia en euskera deberá recibir su formación, básicamente, en dicho idioma.

3.– La oferta formativa se desarrollará prioritariamente en el centro. No obstante, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación ofertará las liberaciones temporales oportunas para la formación intensiva del profesorado en cursos o proyectos de duración media o larga.

Dicha oferta podrá combinar las diferentes modalidades de formación: presencial, on-line o mixta.

4.– Contemplará el principio de potenciar el desarrollo de los centros y de las comunidades educativas correspondientes, con prioridad sobre el profesorado individualmente considerado.

5.– Se articulará sobre las demandas y necesidades de los centros, relacionada con el desarrollo del currículo, vinculada con la práctica cotidiana del pro-

egunero egiten duten jarduerarekin eta irakasleen lan-ibilbide eta lanbide-aurrekariarekin, horien guztien lanbide-garapena erraztu eta sustatzeko asmoz. Prestakuntza irakasle guztientzat izango da, eta haien arazo praktikoak konpontzen ahaleginduko da.

Ikastetxeen autonomia garatu eta, aldi berean, gure gizartearen bilakaerak dakarzkigun erronka eta behar berriei erantzuteko, proiektu esperimentalak garatu ahal izango dira ikastetxean bertan. Horrela, taldea prestatzeko beharrezanean erantzun ahal izango zaie.

6.– Eskaintza horren oinarritzko alderdiak Administrazioak eta irakasleen ordezkariak negoziatuko dituzte.

7.– Prestatzeko eskaintzak metodologiak, estrategiak eta antolatzeko era zehaztuko ditu. Halaber, behar beste alderdi argituko ditu, irakasleek hobeto uler dezaten.

8.– Nolanahi ere, behin betiko prestakuntza-eskaintza oinarritzeko, azterlan bat egingo da hezkuntza-sistemaren eta ikastetxeen titulazio-premiei eta eskakizunei buruz. Hartara, urtero-urtero diseinatzeko diren planek taxuz erantzun ahal izango diete beharrezan horiei.

9.– Prestakuntza-jardueren onarpen administratiboa bermatuko du, bai Sailak sustatutakoentzat, bai erakunde laguntzaileek sustatutakoentzat, betiere dagokien araudiaren arabera homologatu badira.

10.– Heziketa-ziklo berriak eta ekonomiaren sektoreetan gertatzen diren aldaketa teknologikoak ezartzeko beharrezan eta eskakizunei erantzun die.

11.– Barne hartuko ditu karrerako funtzionarioak eta bitarteko funtzionarioak.

77. artikulua.– Hitzarmen honen indarraldirako konpromisoak.

Irakasleak prestatzeko lau jarduketa-ildo nagusi daude:

1.– Jardunean diren irakasleak etengabe prestatzea.

- GARATU deialdiak (urtero 350 ikasturte inguru 5.000ren bat parte-hartzailerentzat).

2.– Ikastetxeko prestakuntza hauei lotuta:

- Prestakuntza-proiektuak (600 edo 700 inguru).
- Ekintza berritzaileak (400 bat) (hirueletasuna eta eleaniztasuna, IKT, hezkuntza zientifikoa, ikas-komunitateak, bizikidetzeta eta bakea, garapen iraunkorra, aniztasunari erantzutea,...).

3.– Berritzeguneetatik bideratzen den eskualdeko prestakuntza (600 jarduketa inguruko eskaintza).

esorado en las aulas y con el recorrido y los antecedentes profesionales del profesorado, facilitando e incentivando su desarrollo profesional, abierta a todo el profesorado y relacionada con sus problemas prácticos.

Con el fin de facilitar el desarrollo de la autonomía de los centros y al mismo tiempo dar respuesta a los nuevos retos y necesidades que conlleva la evolución de nuestra sociedad, se favorecerá el desarrollo de proyectos experimentales en el propio centro. De este modo se atenderán las demandas formativas necesarias a nivel de grupo.

6.– Dicha oferta será negociada en sus aspectos básicos entre la Administración y la representación del profesorado.

7.– La oferta formativa concretará las metodologías, estrategias y organización de la misma, y cuantos aspectos faciliten al profesorado su comprensión.

8.– En todo caso, la oferta formativa definitiva se basará en un estudio previo de las necesidades de titulación y demandas del sistema educativo y de los centros, de forma que los planes anuales de formación puedan dar una respuesta articulada a dichas necesidades.

9.– Garantizará el reconocimiento administrativo de las actividades de formación, tanto las promovidas por el Departamento como por entidades colaboradoras, siempre que sean homologadas conforme a la normativa correspondiente.

10.– Atenderá las necesidades y demandas de la implantación de nuevos Ciclos Formativos y de los cambios tecnológicos producidos en los distintos sectores de la economía.

11.– Incluirá tanto al personal funcionario de carrera como al interino.

Artículo 77.– Compromisos para el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

La formación del profesorado se estructura en torno a cuatro grandes líneas de actuación:

1.– Formación continua para el profesorado en activo

- Convocatorias GARATU (En torno a 350 cursos anuales para unos 5000 participantes).

2.– Formación en centro ligada a:

- Proyectos de formación (en torno a 600 ó 700).
- Acciones innovadoras (unas 400) (Trilingüismo y plurilingüismo, TIC, Educación científica, Comunidades de Aprendizaje, Convivencia y paz, Desarrollo sostenible, Atención a la diversidad,...).

3.– Formación zonal desde los Berritzegunes (oferta en torno a 600 actuaciones).

4.– Banakako laguntza ekonomikoak, erakundeen eskaintzan jasota ez dauden prestakuntza-ikastaroetara joaten diren irakasleen gastuak ordaintzeko.

Prestakuntza-modalitate guztiak kontuan hartuta, Hezkuntza Sailak lortu nahi luke irakasleek, kapitulu-luka, honela parte hartzea hitzarmen hau amaitzean:

- Ikastetxeetako prestakuntza, % 60.
- Eguneratze zientifiko-didaktikoa, % 35.
- Hainbat jarduera, % 5.

Prestakuntza-jarduerak ikastetxean eman beharreko ordutegiaren barruan zein hortik kanpo egingo dira, eta uztailera eta abuztura jo ahal izango da erakunde-prestakuntzarako ezohiko eta berariazko kasuetan.

Lan-ordutegiaren barruan egin beharreko prestakuntza-jardueretarako bi aukera daude, kontuan hartuta nola egokitzen diren prestakuntza-programen ezaugarrietara:

- a) Liberazioko ikastaroak.
- b) Liberaziorik gabeko ikastaroak.

Sailak Garatu ikastaroen bidez eskaintzen duen prestakuntzaren % 60, gutxienez, euskaraz izango da, eskaintza hizkuntzetakoa ez bada.

Hitzarmen hau indarrean den artean, lehenasuna emango zaie hizkuntzetakoak ez diren arloetako irakasleak atzerriko hizkuntzetan gaitzeko prestakuntza-ekintzei.

Euskarazko gaitze didaktikoa eta metodologikoa IRALE programaren barruan egingo da nagusiki.

II. KAPITULUA HIZKUNTZA NORMALIZATZEA ETA HIZKUNTZETAN GAITZEA

78. artikulua.– Hizkuntza normalizatzea.

Euskararen Erabilera Normalizatzeko Oinarrizko Legearen 15. artikulua dioenaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko ikasle guztiak eskubidea dute ikasketak euskaraz nahiz gaztelaniaz egiteko.

Eskubide hori gauzatuko bada, euskara eta euskaraz irakasteko gai diren irakasleak behar dira.

Euskararen erabilera normalizatzeko jorratu den bidea luzea izan bada ere, argi eta garbi dago oraindik ere hamaika ekintza gauzatu behar direla. Hitzarmen honen indarraldian, Hizkuntza Normalizatzeko eta Euskalduntzeko Batzordeak honako alderdi hauen inguruan antolatuko ditu ekintza horiek:

4.– Ayudas económicas individuales para sufragar gastos del profesorado asistente a cursos de formación no contenidos en la oferta institucional.

Teniendo en cuenta las diferentes modalidades de formación, el Departamento de Educación declara su intención de que al finalizar el presente Acuerdo, la participación del profesorado en las mismas se ajuste a la siguiente previsión por capítulos:

- Formación en Centros 60%.
- Actualización científico-didáctica 35%.
- Actividades varias 5%.

Las actividades de formación se desarrollarán tanto dentro del horario de permanencia en el centro, como fuera del mismo, pudiendo recurrir al mes de julio y agosto para la formación institucional para casos excepcionales y específicos.

Las actividades de formación que hayan de ser realizadas dentro del horario laboral podrán acogerse a dos vías complementarias, en función de su adecuación a las características de los diferentes programas formativos:

- a) Cursos con liberación.
- b) Cursos sin liberación.

Al menos el 60% de la oferta formativa que realice el Departamento en los cursos Garatu, que no sean de idiomas, se realizará en euskara.

Durante el período de vigencia del presente Acuerdo se priorizarán las acciones formativas destinadas a la capacitación del profesorado de áreas no lingüísticas en lenguas extranjeras.

La capacitación didáctica y metodológica en euskara se realizará preferentemente dentro del programa IRALE.

CAPÍTULO II NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA Y CAPACITACIÓN IDIOMÁTICA

Artículo 78.– Normalización lingüística.

El artículo 15 de la Ley Básica de Normalización del uso del euskera reconoce a todo alumno/a de la Comunidad Autónoma del País Vasco el derecho a recibir la enseñanza tanto en euskera como en castellano.

La consecución de este derecho lleva aparejada la necesidad de contar con un profesorado capaz de enseñar euskera y en euskera.

Para lograr la normalización del uso del euskera, aunque es extenso el camino recorrido, es igualmente claro que son múltiples las acciones que aún deben ser adoptadas. Por lo que respecta al periodo de vigencia del presente Acuerdo, la Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática vertebrará sus acciones en los siguientes puntos:

- Irakasleak euskalduntzea bultzatzea (IRALE).
- Ikastetxeetan eta Hezkuntza Administrazioan euskararen erabilera normalizatzea (NOLEGA). Ikastetxearen hizkuntza-proiektua.

79. artikulua.– Irakasleak euskalduntzea (IRALE).

Euskararen ezagutza eta erabilera normalizatzen aurrerapauso handiak eman dira euskal hezkuntzan. Hala ere, euskararen irakaskuntzan premiak izaten jarraitzen dugu, esaterako, hezkuntza-erronka berriei aurre egiteko material egokiak sortu behar dira eta euskara irakatsi eta klaseak euskaraz ematen dituzten irakasleak didaktikan gaitzea, eta euskaraz erantzun behar zaie beharizan horiei. IRALE programaren helburuak honetara bideratuko dira:

- 1.– Oraindik euskaldundu gabe dauden irakasleak euskalduntzera.
- 2.– Euskaldundutako irakasleen euskara-gaitasunak hobetzera.
- 3.– Euskaldundutako irakasleak didaktikan eta metodologietan gaitzera, ikasleen hizkuntza-gaitasunak hobetzerren.

IRALE programa birmoldatu egingo da. Horrela, euskarazko irakaskuntzari laguntzeko instantzia horrek bi betekizun hauek betekiko ditu:

- Sektorean identifikatutako premia eta lehentasun berriak onartzea.
- Euskarazko irakaskuntza eta kalitateko euskara bermatzen duten alderdi didaktikoetan eta material egokien premietan sakontzea.
- Hobeto egokitzea irakasleek prestatzeko dituzten aukera eta baliabideetara. Horretarako, IRALE modernizatzeko prozedura bati ekingo zaio, prestatzeko modu desberdinak erabiliz: eskola presentzialak, on line, mistoak, etab.

Bestetik, hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko proba mugatuetan parte hartu baina ohiko azterketa gainditzen ez duten irakasleek aparteko beste proba bat egin ahal izango dute, eta, hala dagokionean, gainditu duten partearen nota mantenduko zaie, idatziarena edo ahozkoarena.

80. artikulua.– Dimentsioak jartzea: IRALE ezartzeko kuotak eta alorrak.

Irakaskuntza publikoaren sektoreari dagokionez, Hezkuntza Sailak U140, U240 eta U340 ikastaroetarako urtero prestatzen diren liburuxkan ezarritako baldintzak betetzen dituen irakasle oro liberatuko du, egungo kupoa bete arte.

Bitarteko langileei zuzendutako urte-erdiko 3000, 4000 eta 5000 modalitateetarako, erabilgarri dagoen kupoa mantenduko da, gehienez ere 80 plazakoa (horietatik 50 izango dira 4000 eta 5000 modalitateetarako eta 30, berriz, 3000rako).

- Capacitación idiomática del profesorado (IRALE).
- Normalización del uso del euskera en los centros escolares (NOLEGA). Proyecto lingüístico de centro.

Artículo 79.– Capacitación idiomática del profesorado (IRALE).

El avance en la normalización del conocimiento y uso del euskera ha sido muy significativo en la educación vasca. Sin embargo, siguen existiendo necesidades en torno a la enseñanza del euskera, como son la creación de materiales adecuados a los nuevos retos educativos y la capacitación didáctica del profesorado que imparte clases de euskera y en euskera que deben de ser atendidas. Los objetivos del programa IRALE se encaminarán a la:

- 1.– Capacitación idiomática de los colectivos del profesorado que aun quedan sin euskaldunizar.
- 2.– Mejora de la capacitación idiomática del profesorado ya euskaldunizado.
- 3.– Capacitación didáctica y metodológica del profesorado ya euskaldunizado con el fin de mejorar las competencias lingüísticas del alumnado.

El programa Irale se remodelará, de modo que esta instancia de apoyo a la docencia en euskara cumpla con los siguientes dos requisitos:

- Dar acogida a las nuevas necesidades y prioridades identificadas en el sector.
- Profundizar en los aspectos didácticos y de necesidad de materiales adecuados que garanticen una enseñanza en euskara y del euskara de calidad.
- Mejorar su adecuación a las posibilidades formativas y disponibilidades del profesorado mediante un proceso de modernización de IRALE que combine las diferentes modalidades de formación: presencial, on-line, mixta etc.

Por otro lado, se establece que el profesorado que participe en las pruebas restringidas para la obtención del perfil lingüístico y no supere el examen ordinario de acreditación, podrá realizar una nueva prueba extraordinaria, manteniéndose, en su caso, la nota de la parte, escrita u oral, que haya superado.

Artículo 80.– Dimensionamiento: cupo y áreas de implantación de IRALE.

Por lo que respecta al sector de la enseñanza pública, el Departamento de Educación liberará a todo aquel profesor o profesora que cumpla los requisitos establecidos en el folleto anual para los cursos U140, U240 y U340, hasta el límite del cupo actual.

Para las modalidades semianuales 3000, 4000 y 5000 destinadas al personal interino se mantendrá un cupo disponible, que se referencia en un máximo de 80 plazas (50 de ellas para las modalidades 4000 y 5000 y 30 para la modalidad 3000).

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak 540 liberazio inguruko kupo bat eskainiko du R modalitateetan prestatzeko. Honela banatuko dira liberazioak, erreferentziak:

- R300: 300 hiruhilekoa + jarraipen-fase bat.
- R400: 40 7 astekoa + jarraipen-fase bat.
- R500: 80 Hilabetekoa + jarraipen-fase bat.
- R600: 40 7 astekoa + jarraipen-fase bat.
- R700: 80 hilabetekoa + jarraipen-fase bat.

540 plaza horietatik, 490 karrerako funtzionario diren irakasleentzat izango dira eta beste 50ak, berriz, bitarteko irakasleentzat.

Irakasle funtzionarioen 490 plaza horiek bete ezan, kopuru berean handitu ahal izango da 50 plazako azpikupoa, 540 plazak bete arte.

81. artikulua.– IRALEko prestakuntza-modalitateak.

Irakastorduen barruan modalitate hauek eskainiko dira:

- U140 eta U240 urteko ikastaroak (1. HE lortzeko) eta U340 urteko ikastaroa (2. HE lortzeko).
- Urte-erdiko 3000, 4000 eta 5000 ikastaroak.
- R300, R400, R500, R600 eta R700 hiruhileko, hiruhil-erdiko eta hileko R ikastaroak (ikasturte bakoitzeko lehen, bigarren edo hirugarren hiruhilekoan eman beharrekoak).
- 3300 eta 5300 berariazko ikastaroak ematen jarraituko da (1. HE eta 2. HE lortzeko, hurrenez hurren), deialdi itxian.
- Unibertsitatez kanpoko irakaskuntza publikoaren sektorean lan egin eta ikasturte-hasierako esleipenaren ondorioz urte osoko plaza hutsa hartzen duten bitarteko irakasleek 4000 eta 5000 ikastaroetan parte hartu ahal izango dute 2. HE lortzeko, eta 3000 ikastaroetan 1. HE lortzeko. 4000 modalitatea ikasi nahi dutenak ikasturtearen lehenengo txandan liberatu ahal izango dira.

HINOEBA Batzordean negoziatu ostean, urteko azalpen-liburuxketan ezarriko dira irakastorduetan prestatzeko modalitateetara sartzeko lehentasun-irizpideak.

82. artikulua.– Ikastetxeetan euskaraz egitea.

Euskal Autonomia Erkidegoko ikastetxeetan jarraitu emango zaie euskararen erabilera normalizatzeko planei, beti ere Ulibarri programa arautzen duen

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación ofrecerá un cupo de modalidades formativas R, dimensionado en torno a 540 liberaciones, distribuidas referencialmente de la forma siguiente:

- R300: 300 duración trimestral + una fase de seguimiento.
- R400: 40 duración de 7 semanas + una fase de seguimiento.
- R500: 80 duración mensual + una fase de seguimiento.
- R600: 40 duración de 7 semanas + una fase de seguimiento.
- R700: 80 duración mensual + una fase de seguimiento.

De estas 540 plazas referenciales, 490 serán para el personal docente funcionario de carrera y 50 estarán destinadas al personal interino.

En caso de no agotarse la cobertura de las 490 plazas de personal docente funcionario, se podrá aumentar en igual cantidad el subcupo de 50 plazas, hasta cubrir las 540 plazas.

Artículo 81.– Modalidades Formativas de Irale.

Las modalidades ofertadas dentro del horario lectivo son:

- Cursos anuales U140 y U240 (para la obtención del PL 1) y curso anual U340 (para la obtención del PL 2).
- Cursos semianuales 3000, 4000 y 5000.
- Cursos trimestrales, medio trimestrales y mensuales R (a impartir en el primer, segundo o tercer trimestre de cada curso,) R300, R400, R500, R600 y R700.
- Se continuarán impartiendo cursos específicos 3300 y 5300 (para la obtención del PL 1 y PL 2 respectivamente), en convocatoria restringida.
- El personal docente interino que trabaje en el sector público del ámbito no universitario y ocupe como consecuencia de la adjudicación de comienzo de curso una plaza vacante por curso completo, podrá participar tanto en los cursos 4000 y 5000 para la obtención del PL 2 como en los 3000 para la obtención del PL1. Quienes deseen cursar la modalidad 4000 podrán acceder a la liberación en el primer turno del curso.

Los criterios de prioridad para el acceso a las diversas modalidades formativas dentro del horario lectivo se fijarán en los folletos informativos anuales, previa negociación en la Comisión HINOEBA.

Artículo 82.– Uso del euskera en los centros educativos.

Se dará continuidad a los planes de normalización del uso del euskera en los centros educativos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de conformi-

abenduarien 31ko 323/2003 Dekretuan xedatutakoari eta hori garatzen duten xedapen arautzaileei jarraiki.

VIII. TITULUA SEGURTASUNA ETA OSASUNA

83. artikulua.– Osasuna eta segurtasuna.

1.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak behar beste neurri guztiak hartuko ditu lan-arriskuak aurreikusteko eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko: arriskuak ebaluatzea, informatzea, kontsultak egitea, langileek parte hartzea eta langileak trebatzea, larrialdietan edo berehalako arrisku handiko kasuetan jardutea eta osasuna zaintzea.

2.– Horretarako, ikastetxe eta hezkuntza-zerbitzu guztiek laguntzaileak izango dituzte Lan-arriskuen Prebentzio zerbitzuarekin lankidetzan jarduteko, azaroaren 9ko 299/2003 Dekretuko 6. artikuluz ezarritzen duen moduan. Lan hori, ikastetxeak kudeatzeko lanen barruan integratuko da, eta ikastetxeek zehaztuko dute, duten autonomian oinarrituta. Horrela, bada, lan hori irakasle batek egiten badu, irakasle horrek astean bi irakastorduko liberazioa du. Egungo egoeratik abiatuta, kudeatze-lanetarako ikastetxeak duen ordutegi orokorrean sartuko da ordu-kreditu hori.

3.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko segurtasun eta osasuneko politika orokorreko agirian ezarritakoari jarraiki, segurtasun eta osasun batzordeak arduratuko dira arriskuei aurre egiteko plan eta programak martxan jarri eta ebaluatzeaz.

4.– Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak sustatu egingo ditu lan- eta sexu-jazarpena saihesten dituzten lan-baldintzak. Era berean, lan- eta sexu-jazarpenak saihesteko, irakasleei zuzendutako prestakuntza-ekintzak sartuko dira prestakuntza-planetan. Bitartekari baten bidez gatazkak konpontzeko prozedurak ezartzea bultzatuko du Sailak, laneko jazarpen moral eta sexuarekiko kasuetarako eta lan-giro ona sustatzeko.

5.– Prebentzioko ordezkari izan daitezke, EAEko unibertsitatez kanpoko irakasle funtzionarioen sektorean ordezkari izan daitezke erakunde sindikalek izendatzen dituzten langileak, nahiz eta langileen edo sindikatuen ordezkari izan ez. Sektore honetako prebentzioko ordezkariaren kopurua Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko prebentzioko ordezkari guztien banaketaren arabera izango da, eta, sektore arteko akordioaren arabera, 65 izango dira. Era horretan,

ada a lo dispuesto en el Decreto 323/2003, de 31 de diciembre, por el que se regula el programa Ulibarri, y posteriores disposiciones normativas que lo desarrollan.

TÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 83.– Salud y Seguridad.

1.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2.– Con tal fin, todos los centros docentes y servicios educativos, tal y como lo establece en el artículo 6 del Decreto 299/2003, de 9 de diciembre, contarán con personal colaborador que colaborará con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La citada labor, será integrada en el marco de la gestión de los centros educativos, que en función de su autonomía establecerán su concreción. Así, a partir de la situación actual que, en el caso de dicha labor sea desarrollada por un docente, éste dispone de dos horas lectivas semanales de liberación, el crédito horario establecido pasará a formar parte del cupo horario general del centro destinado a la gestión.

3.– Los Comités de Seguridad y Salud, siguiendo lo establecido en el documento de Política General de Seguridad y Salud del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, serán los que entiendan de la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

4.– El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal docente para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo. El Departamento impulsará la implantación de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador, para los casos de acoso moral y sexual en el trabajo, así como para fomentar el buen ambiente laboral.

5.– Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el sector de funcionarios docentes no universitarios de la CAPV. El número de delegados y delegadas de prevención en este sector, será el resultante de la distribución del número total

erakunde sindikalek prebentzioko ordezkariak proposatuko dituzte adostutako banaketaren arabera, zerbitzuak edozein sektoretan ematen dituztela ere.

Prebentzioko ordezkariak dietak jaso ahal izango dituzte, eginkizunak betetzeko egiten dituzten joan-etorrietako gastuen kalte-ordain modura.

IX. TITULUA GENERO BERDINTASUNERAKO NEURRIAK

84. artikulua.– Genero-berdintasunerako neurriak.

Berdintasuna sustatzeko planetan jasota dauden neurrien garapena bermatzeko, Berdintasuna Artatzeko Batzordea eratu da, eta eginkizun hauek izango ditu:

a) Emakumeekin zerikusia duten legezko arauak eta gomendioak (berdintasunerako planak, akordioak, etab.) betetzen direla zaintzea, tratuan izan daitezkeen desberdintasunak desager daitezkeen; halaber, diskriminazio-egoerarik ez dagoela egiaztatzea eta ekintza positiboko neurriak aplikatzen direla bermatzea.

b) Emakumeen diskriminazioarekin, lan-baldintzekin, organo erabakitzaileetan duten presentziarekin, eta abarrekin zerikusirik duten arazo eta gaiei buruzko txostenak egitea.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak sustatu egingo ditu lan- eta sexu-jazarpena saihesten dituzten lan-baldintzak. Era berean, lan- eta sexu-jazarpenak saihesteko, irakasleei zuzendutako prestakuntza-ekintzak sartuko dira prestakuntza-planetan.

Sektore-eremu guztietan gatazkak konpontzeko prozedurak ezartzea bultzatuko da. Horretarako, bitartekari batek parte hartuko du laneko sexu-jazarpeneko kasuetan, eta egin beharreko egokitzapen guztiak egingo dira, sektore bakoitzaren ezaugarri bereziak kontuan hartuta.

Genero-biolentziaren biktima diren langile publikoek benetan babesteko eskubidea izango dute:

a) Epaileak emandako babes-aginduak irauten duen bitartean lanaldia murrizteko eskubidea, ordain-saria ere dagokion proportzioan murriztuta; betiere, ezarriko diren irizpideen arabera gauzatuko da eskubide hau.

b) Lan-denbora berriro antolatzea, ordutegia moldatuta, ordutegi malguaz baliatuta edo lan-denbora antolatzeko beste formula batzuk aplikatuta, halako-

de delegados y delegadas de prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que conforme a acuerdo intersectorial asciende a 65. De este modo, las distintas organizaciones sindicales hacen su propuesta de delegados y delegadas de prevención conforme a la distribución pactada y con independencia del sector en el que presten servicios.

Los delegados y delegadas de prevención podrán percibir las dietas de indemnización correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados de sus funciones.

TÍTULO IX MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 84.– Medidas para la igualdad de género.

Con el objeto de garantizar el desarrollo de las medidas englobadas en los planes para la igualdad se crea la Comisión de Seguimiento para la Igualdad cuyas funciones serán:

a) Velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones (Planes de igualdad, acuerdos, etc.) referidas a la mujer a fin de que desaparezcan las posibles desigualdades de trato y comprobar que no existan situaciones discriminatorias, así como garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva.

b) Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la discriminación de la mujer y sus condiciones de trabajo, presencia de ésta en los órganos decisorios, etc.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Se impulsará la implantación en los diferentes ámbitos sectoriales de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador/a, para los casos de acoso sexual en el trabajo, con las adaptaciones que sean necesarias dadas las características específicas de cada sector.

Las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.

b) Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudie-

etan administrazio publiko eskudunak kasuan kasu ezartzen dituen baldintzetan.

c) Genero-indarkeriaren biktima diren emakume funtzionarioak indarkeria horren ondorioz euren lanpostuetatik kanpo izan behar badute, lanera ez joate horiek, erabatekoak zein zatikakoak, justifikatuz joko dira, laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek, bidezkoa denaren arabera, erabakitzen duten aldian eta baldintzetan

d) Dauden aukeren arabera, lantokiz aldatzeko eskubidea.

e) Eszedentziarako eskubidea, aldezturik zerbitzuak eskaintzen gutxieneko epe batean egon beharrik gabe eta eszedentzian egoteko epeak aplikatu gabe Eszedentziaren lehenbiziko sei hilabeteetan, eskubidea izango dute betetzen duten lanpostua gorde dakien, eta epe hori kontuan hartuko da mailaz igotzeko, hirurtekoetarako eta eskubide pasiboetarako.

Hori gorabehera, babes judizialerako jardunaren ondorioz, biktimaren babes-eskubidea eragingarria izan dadin, beharrezkoa bada, hiru hilabeteetako aldi-tan luzatu ahal izango da, gehienez ere hemezortzi hilabetera arte, aurreko lerrokadaren arabera, lanpostua erreserbatuta izateko aldia, lerrokada horretan aipatu ondore berberekin.

Administrazioak hitzeman du hizkuntza ez-sexista erabiliko duela eta ez duela emakumearen diskriminaziozko irudirik aurkeztuko, Aipatzekoa da zenbait lanposturen profila aldatu egingo dela, estereotipoen ondorio baitira. Estereotipo horien arabera, lan edo jarduera batzuk gizonezkoiei dagozkie eta beste batzuk, berriz, emakumezkoiei, eta azken horiek gutxietsi egiten dira gizartearen.

Irizpide hauek estatistikei buruz hitz egiterakoan ere aplikatu behar dira, alegia, sexua aldagaia sektorean nolabaiteko garrantzia duten datu guztiak azterterakoan hartuko da kontuan.

X. TITULUA BIZIKIDETZAKO NEURRIAK

85. artikulua.– Bizikidetzako neurriak.

Alderdi sinatzaileen ustez, baloreetan hezte da, orokorrean, hezkuntzaren helburu nagusia, eta elkarbizitza hobetzeko lan eginda hezkuntza-esparru egokia bermatzen da; beraz, hezkuntza-komunitate osoaren erantzukizuna da lan egitea helburu nagusi bi horiek lortzeko baldintzarik onenak jartzen ahalegintzea.

Ildo horretatik, ekintza hauek planifikatzen dira:

a) Bizikidetzaren planak prestatzea eta bizikidetzaren beharrikak sortzea EAEko ikastetxe guztietan (eskola txikietan, Haur Hezkuntza soilik ematen duten

ran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.

c) Cuando las empleadas/os públicas/os víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d) Traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

e) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Asimismo, el Departamento se compromete a la adopción de un lenguaje no sexista y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece la perfilación de los puestos de trabajo, acabando con designaciones (técnico/cuidadora) que obedecen a estereotipos en virtud de los cuales habría trabajos o actividades propios de hombres y otros propios de mujeres, siendo estos últimos los de menor consideración social.

Estos criterios deben de hacerse extensivos al lenguaje estadístico, esto es, incluir la variable sexo en todos aquellos datos de una cierta relevancia en el sector.

TÍTULO X MEDIDAS PARA LA CONVIVENCIA

Artículo 85.– Medidas para la convivencia.

Las partes firmantes entienden que educar en valores constituye una finalidad fundamental de la educación en su conjunto, y que el trabajo por la mejora de la convivencia garantiza un espacio educativo adecuado, por lo que es responsabilidad de toda la comunidad educativa facilitar las mejores condiciones para la consecución de estos dos objetivos prioritarios.

En esta línea, se planifican las siguientes acciones:

a) Elaboración de los Planes de Convivencia y creación de los Observatorios de la Convivencia en todos los centros de la CAV (salvo Eskola Txikiak,

ikastetxeetan, kontserbatorioetan, HEOetan eta arte-eskoletan izan ezik). Hori egiteko, gehienez ere, bi ikasturteko epea ematen da. Ikastetxeek kudeaketan lan barruan sartuko dituzte plan eta behatoki horiek sortu eta dinamizatzeko lanak, eta, autonomia-mailaren arabera, ikastetxearen egituraren duten inbrikazio-maila ezarriko dute. Era berean, irakasleei orain arte ordu-kreditu bat eman izan zaie ikastetxeeko bizikidetzaren plana egiteko, eta egungo egoera horretatik abiatuta, aurreko atalean ezarritako guztia aurrera ateratzeko, ikastetxeak kudeaketa-lanetarako duen ordutegi orokorreko kupoaren barruan zenbatuko da ordu-kreditu hori.

b) Orientabide eta praktika onen gida bat aurkeztea. Gida hori prestatzeko, kontuan izan dira Ikuskaritzak eta bizikidetzako aholkulariek bizikidetzaren planak eta behatokia 3 edo 4 urtean ezarri duten ikastetxeetan egindako ebaluazioa.

c) EAEko bizikidetzaren behatokia sortzeko dekretu berregitea. Lehengo bilera egin da eta lehenengo batzardeak 2010. urtea amaitzean eratuko dira.

d) «Cyberbullying» kasuei aurre egiteko eta horren aurrean jokatzeko protokolo bat aurkeztea 2010eko ekainean.

e) Irakasle eta eskolan jardutearen ondorioz prozesuetan sartuta dauden irakasleei defentsa juridikoa eta laguntza eskaintzea, baldin eta irakaslearen jokaera bat badator ikastetxearen bizikidetzaren planaren izpiriturik eta edukierik.

f) Ikastetxe publikoetan eraso pertsonalak daudenean zelan jokatu zehazteko 2007an prestatutako gidaren erabilera eta egokitasuna baloratzea.

g) EAEko Eskolako Bizikidetzaren Behatokiak emango ditu irakasleen erantzukizun juridikoaren gaineko orientabideak.

XI. TITULUA EKINTZA SINDIKALA

86. artikulua.– Ekintza sindikala.

Eskubide sindikalak eta jardura sindikala gauzatzeko eta garatzeko, oraingo araudia bete beharko da, bereziki «Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eskubide sindikalei eta jardura sindikalak betetzeari buruzko Esparru Akordioa» (1988ko azaroaren 18ko EHAA), indarrean baita, eta Autonomia Erkidegoko Administrazio honen esparruan etorkizuneari sinatzen diren bestelako akordioak.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa gorabehera, unibertsitatez kanpoko irakaskuntza publikoaren arloan, ekintza sindikalak beheko atalean jasotakoa aintzat hartuko du:

centros que sólo imparten Educación Infantil, Conservatorios, EOI, Escuela de Artes), concediendo un plazo máximo de dos cursos escolares para su finalización. Los centros integrarán la creación y dinamización de estos planes y observatorios en el marco de su gestión, y establecerá, en función de su autonomía, el grado de imbricación en la estructura del centro. Asimismo. Partiendo de la situación actual, en la que se ha venido asignando un crédito horario de medio profesor/a para la elaboración del Plan de Convivencia del centro, el crédito horario necesario para el desarrollo de lo establecido en este apartado estará computado en el marco del cupo horario general del centro destinado a la gestión.

b) Presentación de una guía de orientaciones y buenas prácticas extraídas de la evaluación desarrollada por Inspección y Asesores de Convivencia en centros que llevan 3 o 4 años implementando los planes de convivencia y su observatorio con un alto grado de satisfacción.

c) Reformulación del Decreto de creación del Observatorio para la convivencia escolar en la CAPV, se desarrolla el primer Pleno y las primeras comisiones al finalizar 2010

d) Presentación de un protocolo de prevención y actuación en casos de «cyberbullying» a finales de junio 2010.

e) Asistencia y defensa jurídica del profesorado en los procesos que tengan origen en su labor docente y escolar, siempre que la actuación del profesorado sea acorde con el contenido y espíritu del Plan de Convivencia del centro.

f) Valoración de la utilización e idoneidad de la Guía de actuación en casos de agresión al personal de los centros educativos públicos elaborada en mayo de 2007.

g) Las orientaciones en materia de responsabilidad jurídica del profesorado serán atendidas por el Observatorio de la Convivencia Escolar de la CAPV.

TÍTULO XI ACCIÓN SINDICAL

Artículo 86.– Acción sindical.

Los derechos sindicales y la actividad sindical se regirán en su ejercicio y desarrollo por la actual normativa, y en especial por el vigente «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y otros futuros Acuerdos que se suscriban en el ámbito de esta Administración Autónoma.

Sin perjuicio de lo expresado en el párrafo anterior la acción sindical en el Sector de la Enseñanza pública no universitaria se complementará con los siguientes apartados:

a) Ordezkapen-zerrendak aukera ematen duen guztietan, sindikatuko orduak jarduera sindikalak betetzeko erabiltzen direnean, ordezkatu egin behar-ko dira ikastetxetik kanpo dauden langileak, betiere gutxienez egun baterako kanporatzen badira eta hori gertatu baino gutxienez lau egun natural lehenago jakinarazten badute.

b) Sindikatuko liberatu guztiak jarduneko zerbitzu-egoeran daude ondorio guztietarako.

c) Atal sindikalen eta Administrazioako organoen arteko harremanek aurrera egin dezaten eta haiek eta dagozkien sindikatuak elkarrekin lotura gehiago izan dezaten, ordezkaritza-erakundeetako atal sindikalek kide bat hautatu ahal izango dute, ordezkaritza-lanetan jardun dezan eta, horretarako, bere lanaldia betetzetik erabat liberatuko da. Edonola ere, horrek ez du gainerako kideei dagozkien ordu sindikaletan eraginik izango. Irakasle horrek, liberazioari eusten dion bitartean, ez du inolako ordainsaririk jasoko inongo kontzeptu dela eta.

d) Era berean, Batzorde paritarioari hitzarmen honen ondorioz jarritako lanak errazteko, erakunde sindikal sinatzaileek beren kideetako bat edo gehiago izendatu ahal izango dituzte, lanetik erabat liberatzeko. Horrek ez du eragingo gainerako kideen ordu sindikaletan. Beste liberatu sindikal guztiak dituzten lan-baldintzak eta administrazio-egoera izango dituzte liberatu horiek.

e) Hitzarmen hau indarrean den bitartean, batzorde paritarioak aztertu egingo du zein baldintzatan itzuliko diren liberatu sindikalak lanpostuetara, liberatuta aldi jakin bat eman eta gero.

XII. TITULUA

BATZORDE PARITARIOA, JARRAIPENA EGITEKO ETA GATAZKAK EBAZTEKO BATZORDEA

87. artikulua.– Batzorde paritarioa.

1.– Xedea. Hitzarmen hau sinatzen denean, Batzorde Paritarioa eratuko da, hitzarmena interpretatu, jarraitu eta aplikatzen datozen auzi guztiak aztertu eta ebatzeko, baita hitzarmenak jasotzen dituen langileak izan ditzaketan lan-arazoak aztertu eta erabakitzeke ere.

2.– Osaera. Batzorde Paritarioa osatuko dute hitzarmen hau sinatu duten sindikatuetakoa bina titularrek eta Administrazioako kideek, proportzio berean. Administrazioaren eta sindikatuen kide titular bakoitzeko aholkulari batek parte hartu ahal izango du batzordean, hitzarekin baina botorik gabe. Bileren

a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.

b) Se reconoce que todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos.

c) Con el fin de favorecer el desarrollo de las relaciones entre las secciones sindicales y los órganos de la Administración, al objeto de posibilitar una mayor interconexión entre aquéllas y sus respectivos sindicatos, las Secciones Sindicales de las organizaciones representativas podrán nombrar de entre sus miembros, a uno con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. El/la docente, mientras permanezca en esta situación, no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.

d) Asimismo, con el ánimo de favorecer el desarrollo de las tareas encomendadas a la Comisión paritaria derivada del presente Acuerdo, las organizaciones sindicales firmantes podrán nombrar de entre sus miembros, a uno más con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. Dicho liberado/a gozará de las mismas condiciones laborales que el resto de liberados y liberadas sindicales, así como de idéntica situación administrativa.

e) La Comisión paritaria, en el ámbito de vigencia del presente Acuerdo, estudiará las condiciones laborales en las que, tras un período determinado de liberación, se deberán reincorporar los citados liberados y liberadas sindicales a su plaza docente correspondiente.

TÍTULO XII

COMISIÓN PARITARIA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 87.– Comisión Paritaria.

1.– Objeto. A la firma del presente Acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, seguimiento y aplicación del Acuerdo, así como de cuantas cuestiones de carácter laboral afectaren al personal incluido en su ámbito de aplicación.

2.– Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada central sindical firmante y en igual proporción la Administración. Podrán asistir a la Comisión Paritaria por la Administración y por cada central sindical un/a asesor/a por cada miembro titular con

hasieran erabakiko da nork jardungo duen eztabaidagai bakoitzeko titular gisa.

3.– Aldizkakotasuna. Batzorde Paritarioa biltzeko eskaera idatziz egin beharko du sinatzaileetako edozeinek, bilera egin baino gutxienez hamar egun lehenago. Dena dela, bileran bertan erabaki ahal izango da noiz egin hurrengo bilera. Deialdiren eta bileraren arteko denbora laburtzeko aukera dago, alderdiek hala adostuz gero. Nolanahi ere, bilera baten eta hurrengoaren artean bi hilabete igaroko dira, gehienez, eta hamabost egun, gutxienez, alderdiek besterik erabaki ezean.

4.– Deialdia eta eguneko gai-zerrenda. Aurreko puntuan azaldutakoa kontuan hartuta, Batzorde Paritarioaren deialdiak zehatz-mehatz jaso beharko du eguneko gai-zerrenda, eta bilera non, zein egunetan eta zein ordutan izango den; nahitaezkoa izango da bi aldeak bertan agertzea.

Alderdiek proposaturiko gaiek osatuko dute eguneko aztergai-zerrenda, baina gutxienez bilera egin baino hamar egun lehenago proposatu beharko dituzte, 88. artikulua azken paragrafoak adierazten duen egoeran izan ezik.

Erabakiak baliozkoak izan daitezen, alderdi bakoitzeko, gutxienez, bi kidek parte hartu beharko dute bileran.

5.– Erabakitzea. Erabakiak bi alderdien gehiengoz hartuko dira. Sindikatuetako ordezkariak boto kualifikatua izango dute, azken hauteskundeetan lortutako emaitzen arabera.

6.– Idazkaria. Batzorde honek hobeto funtziona dezan, idazkaria izendatuko da, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Saileko kidea bera. Bileren aktak egin eta zaindu beharko ditu, eta alderdien arteko hartu-emanak bideratuko ditu batzordearen jardunarekin zerikusia duten gai guztietan.

88. artikulua.– Gatazkak ebazteko prozedura.

Lehenengo eta behin, bi alderdiek Batzorde Paritarioari azaldu eta erabakitzeke utzi beharko dizkionte hitzarmen hau interpretatu, aplikatu eta beronen indarraldia ezartzeari buruzko desadostasun guztiak, baita hitzarmenak jasotzen dituen langileen beste edozein lan-arazoren gaineko desadostasunak ere.

Batzorde Paritarioa ados jarriko ez balitz, bi aldeek bitartekaritzara jo ahal izango dute. Hala eginez gero, edozein presio- edo gatazka-neurri hartu aurretik, eta ados jartzeko, zortzi egun balioduneko epean bitartekaria edo adiskidetzaila izendatuko da bi aldeek proposatzen duten hirukotetik. Nolanahi ere, batzorde tekniko bat bultzatuko da; horrek PRECO n sartzeko mekanismoak aztertuko ditu, lan-egoeraren eta mahai

voz y sin voto. Al principio de cada reunión se designará la persona que actuará como titular en cada tema a tratar.

3.– Periodicidad. La reunión de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes signatarias, con un mínimo de diez días de antelación a su celebración, pudiéndose acordar en cada reunión la fecha de celebración de la próxima. El período de tiempo que media entre convocatoria y reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo. En todo caso, entre la celebración de una reunión y la siguiente no podrá transcurrir más de dos meses ni menos de quince días, salvo acuerdo entre las partes.

4.– Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión Paritaria, teniendo presente el punto anterior, deberá reflejar en su escrito de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatorio la comparecencia de ambas partes.

El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de lo previsto en el último párrafo del artículo 88.

Para la validez de los acuerdos será necesaria la asistencia, al menos de dos miembros de cada parte.

5.– Adopción de acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto cualificado entre la representación sindical en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

6.– Secretario/a. Para mejor funcionamiento de esta Comisión se nombrará un secretario/a, perteneciente al Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que levantará y custodiará las actas de las reuniones a la vez que canalizará la relación de ambas partes en cuantos aspectos se deriven del funcionamiento de la misma.

Artículo 88.– Procedimiento de resolución de conflictos.

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 Acuerdo de aquellas, así como otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en su ámbito.

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

sektorial honen esparruko itun eta hitzarmenen interpretazioaren arloko gatazkak judizioz kanpo ebazteko.

Sindikatuaren gehiengoaren iritziz, Administrazioaren alde bakarreko egintza batek hitzarmena larriki hautsi badu, gehiengo horrek Batzorde Paritarioaren aparteko bilera egiteko eskatuko du, eta deialdia egin denetik gehienez hiru balioduneko epean bilduko da batzordea. Ikasturteko, ezin izango da aparteko hiru bilera baino gehiago egin.

89. artikulua.– Akordioak betetzea.

Batzorde Paritarioaren erabakiak, gehienez ere, 40 eguneko epean bete behar dira, erabakia hartzen denetik aurrera.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren zerbitzuko irakasle funtzionarioentzako hitzarmene(t)an ezer hobetzen bazaie hitzarmen honetako laugarren eta bosgarren tituluetan jasotako edukiei, borondatezko erretiroari buruzko edukiei izan ezik, aplikatu egingo zaien hitzarmen honetako esparruan jasotako irakasleei, eta aplikatu ere aipatutako hitzarmen(ar)en eragin bereberkin, Mahai Orokorraren hitzarmena Jarraitu, Interpretatu eta Ebaluatzekeo Batzordeak erabaki eta gero.

Comisión de carácter técnico, que estudiará mecanismos para una posible incorporación al PRECO para la resolución extrajudicial de conflictos en materia de condiciones laborales y de interpretación de pactos, acuerdos del ámbito de esta Mesa Sectorial.

Cuando la mayoría de la parte sindical considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el Acuerdo, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres hábiles a partir de su solicitud. No podrán celebrarse más de tres reuniones extraordinarias por curso escolar.

Artículo 89.– Ejecución de los acuerdos.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser cumplidas en el plazo máximo de 40 días desde la adopción de la resolución.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Cualquier mejora sobre los contenidos del Título Cuarto y Quinto del presente Acuerdo, salvo lo relativo a la jubilación voluntaria, que se recojan en el/ los Acuerdo/s para el personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será también de aplicación al personal incluido en el ámbito personal del presente Acuerdo y con los mismos efectos que los del Acuerdo/s citado/s, tras acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del Acuerdo de Mesa General.