

ko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzen den egunaren biharamunetik aurrera, bi hilabeteko epearen barruan.

Vitoria-Gasteiz, 2003ko abenduaren 11.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburua,
ANJELES IZTUETA AZKUE.

Zk-388

AGINDUA, 2004ko urtarrilaren 7koa, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuarena; beraren bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioko 73. artikuluan aurreikusten den partzialki ordaindutako baimena eskuratzeko baldintzak ezartzen dira.

Azken urteotan, pertsonen familia eta lana uztartzen laguntzeko mota askotako neurri berri ugari hartu dira, batzuetan, legeetan aldaketak edo berrikuntzak eginda, besteetan negoziazio kolektiboaz baliatuta. Eta gauza bera gertatu da enplegua sustatu eta banatzeari dagokionez ere.

Testuinguru honetan, euskal administrazioak oro har, eta bereziki Eusko Jaurlaritzak, ez dira aldaketa horietatik kanpo gelditu, noski; aitzitik, kasu askotan aldaketa euren bultzatu dituzte. Esate baterako, 2000. urtean, negoziazio kolektiboaren bidez eta langileen ordezkariekin akordioa sinatuta, Eusko Jaurlaritzak astean 35 orduko lanaldia ezarri zuen enplegua sustatu eta banatzera bideratutako neurrien artean.

Enplegua sustatzeko politika irmo honetan beste urrats bat aurrera egite aldera, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak eta unibertsitateaz kanpoko irakaskuntza-arloko sindikatu-ordezkariek neurri berri-tzaile eta aitzindaria ezarri zuten, arlo horretan 2002. eta 2003. urteetan bete beharreko lan-baldintzak onesteko hasitako negoziazio kolektiboaren barruan. Neurri hori Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko akordioa onesten duen urriaren 1eko 228/2002 Dekretuko 73. artikuluan islatzen da.

Euskal hezkuntza-sisteman diharduten irakasleen kudeaketan aztertu beharreko neurri guztien aurrerapen gisa, artikuluko horrek «partzialki ordaindutako urtebeteko baimena eskura daitekeela» dio. Urteetan zehar hori lortzea izan da irakasleen helburua, euren artean «urte sabatikoa» deitzen dutena.

ses a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Vitoria-Gasteiz, a 11 de diciembre de 2003.

La Consejera de Educación, Universidades e Investigación,
ANJELES IZTUETA AZKUE.

Nº-388

ORDEN de 7 de enero de 2004, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, por la que se establecen las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 73 del Acuerdo Regulador de las condiciones laborales del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

A lo largo de estos últimos años han sido muchas y variadas las medidas que se han ido introduciendo, bien como reformas o novedades legislativas, bien por vía de la negociación colectiva, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y otro tanto cabe decir con respecto al ámbito del fomento y del reparto del empleo.

En este contexto, y como no podía ser de otro modo, las Administraciones Vascas en general, y el Gobierno Vasco en particular, no han permanecido ajenas a estos cambios, sino que, más bien al contrario, los han impulsado en muchos casos. Así, en el año 2000, vía negociación colectiva y mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, el Gobierno Vasco implantó la jornada laboral de 35 horas semanales como una medida incardinada dentro de las medidas tendentes al fomento y reparto del empleo.

Como un paso más en esta decidida política de fomento del empleo, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y la representación sindical del sector docente no universitario, en el marco de la negociación colectiva llevada a cabo para la aprobación de las condiciones laborales de dicho sector para los años 2002 y 2003, acordaron implantar una medida novedosa y pionera, que se ha plasmado en el artículo 73 del Decreto 228/2002, de 1 de octubre, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En dicho artículo, como avance de la panoplia de medidas a explorar en el campo de la gestión del personal docente que presta servicio en el sistema educativo vasco, se enuncia como «el disfrute de un año de permiso con retribución parcial» lo que constituye desde hace años una anhelada y reiterada aspiración del colectivo docente, y que se ha venido denominando en este ámbito como «año sabático».

Hala ere, aurretik aipatutako arrazoiak ere kontuan hartu behar diren arren, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak partzialki ordaindutako baimena euskal hezkuntza-sistemarentzat onuragarria izango dela uste duelako onetsi du batez ere, besteak beste irakaskuntzaren kalitatea hobetzea ekarriko baitu.

Hain zuzen ere, urte sabatikoa ezartzeari esker, Euskal Autonomia Erkidegoko irakasleen lan-baldintzetan aurrerapauso eta hobekuntza nabarmenak antzeman daitezke eta, ondorioz, irakasleak hezkuntza-sistema egokia izan dadin eragile eta elementu nagusia direnez, bistakoa da horien lan-baldintzak hobetzen badira, euskal hezkuntza-sistema osoa hobetuko dela; izan ere, neurri honen onuradun bakoitzak atsedeen-urte hori zehazki zertarako erabiltzen duen kontutan hartu gabe, ez dago zalantzarik estresa eta bestelako gaixotasun profesionalak murrizten eta familia eta lana hobeto uztartzen lagunduko duela.

Mota honetako neurri bat Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen 70. artikuluko 4. idatz-zatiaren besean ezar daiteke. Idatz-zati horren arabera, «euskal herri-administrazioek, dagozkien eremuetan eta funtzionarioen ordezkariekin batera, artikuluko honen bigarren idatz-zatian biltzen diren ez beste kasu batzuetan ordaindutako baimenak eman ahal izango dituzte eta, hala badagokio, arau bidez ezarritakoak baino iraupendebora luzeagoak edo baldintza onuragarriagoak zehaztu ere bai baimen horientzat».

Dena dela, Akordio 73. artikuluan onetsitako neurria oso gaintetik baino ez da azaltzen eta zera adierazten da: «Hasiere batean, eta neurriaren eragina ikusi bitartean, honako modalitatea erabiliko da: lau urtez jarraian lan egitea eta bosgarrena libre izatea; urte horietan guztietan» langileak dagozkion ordainsarien «ehunekoa laurogeita laua kobratuko du».

Aurretik esan bezala, eta neurri horren inguruko arauak, helburua eta ildo orokorrak zertxobait azaldu ondoren, Agindu honetan neurri berritzaile hau aplikatzeak alde bakoitzari dakartzkion eskubideak eta betebeharrak zehaztuko dira, baita horren onuradun izateko betekizunak eta baldintzak ere, hala ohiko baldintzetan nola emandako baimena eskuratzeko ezinezkoa edo oso zaila egiten duten apartekoetan.

Alderdi hauek zehaztea ezinbestekoa da, ez bakarrik segurtasun juridikoagatik, baizik eta baita balizko onuradunek baimen hau eskatu aurretik zeri lotzen diren ezagutu eta baimena eskuratzeko betekizunen eta baldintzen berri une oro izan behar dutelako ere. Halaber,

Sin embargo, siendo importantes las razones mencionadas con anterioridad, no es menos cierto que el principal argumento que avala y justifica la decisión adoptada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación de aprobar el permiso parcialmente retribuido, viene dado por el convencimiento de que se trata de una medida positiva para el sistema educativo vasco, que redundará en la mejora de la calidad de la enseñanza.

Efectivamente, la implantación del denominado año sabático introduce un importante avance y una indudable mejora de las condiciones de trabajo del personal docente de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y siendo dicho personal el principal activo y una pieza clave para el buen funcionamiento del sistema educativo, es evidente que la mejora de las condiciones laborales de aquél se traducirá en una mejora del propio sistema educativo vasco, ya que, con independencia del fin concreto al que cada beneficiario/a de esta medida destine ese año de descanso, lo que no cabe duda es que su disfrute contribuirá a reducir el stress y otro tipo de enfermedades profesionales, así como a favorecer una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, el amparo normativo de una medida de estas características se encuentra en el artículo 70, apartado 4, de la Ley de la Función Pública Vasca, cuando establece que «Las Administraciones Públicas vascas, en sus ámbitos respectivos, podrán acordar con la representación de los funcionarios la concesión de licencias retribuidas en supuestos distintos a los contenidos en el apartado segundo de este artículo, y, en su caso, establecer para éstas plazos de duración superiores o condiciones de ejercicio más favorables que las que regimentariamente se hubieran establecido».

Ahora bien, como no podía ser de otro modo, el artículo 73 del Acuerdo no contiene más que un mero esbozo de la medida aprobada, señalándose que «En principio y hasta contrastar el impacto de esta medida, la modalidad a implantar será la de trabajar cuatro años y librar el quinto, cobrando en todos el ochenta y cuatro por ciento» de las retribuciones correspondientes.

Pues bien, como ya se ha dicho anteriormente, una vez esbozado el amparo normativo, el objetivo y las líneas generales de la medida que nos ocupa, procede concretar a través de la presente Orden los derechos y obligaciones que su disfrute conlleva para cada una de las partes, así como los requisitos y condiciones de disfrute de tan novedosa medida, tanto en condiciones normales como ante el acaecimiento de circunstancias extraordinarias sobrevenidas que hagan imposible o particularmente gravoso el disfrute del permiso concedido.

Dicha concreción, además de venir obligada por razones de seguridad jurídica y por la necesidad de que los/as potenciales beneficiarios/as sepan a qué atenerse antes de acogerse a este permiso y conozcan en todo momento los requisitos y condiciones de su disfrute, re-

bidezkoa da alderdi horiek zehaztea baimenak irauin birtartean alde bakoitzak, hots, Administrazioak eta langileak, bere gain hartzen dituen konpromisoak zeintzuk diren argi eta garbi eta zehatz-mehatz ezartze aldera. Izan ere, ez dugu ahaztu behar baimenaren denbora-eremua oso zabala dela, hots, bost urtekoa, eta tarte horretan zehar hainbat inguruabar ager daitezkeenez, oztopo ugari sor daitezke baimena kudeatzerakoan, bai administrazioari dagokionez, baita diru-kontuei dagokionez ere, zenbaitetan beharrezkoa izango baita ordain-sariak birdoitzea eta, batez ere, birdoikuntza horien ondorioz zenbait erregularizazio ere egin beharko direlako beste instantzia batzuetan (Gizarte Segurantzako kotizazioak, MUFACE eta Klase Pasiboak, eragin fiskalak, etab.).

Hori dela eta, ezinbestekoa deritzogu zenbait eremu arautzeari, hala nola, baimena jasoko duen pertsona-taldea, iraupena, beste lizentzia edo baimen batzuekin eta beste administrazio-egoera batekin bateragarria edo bateraezina ote den, baimena kentzeko edo horri uko egiteko arrazoiak eta bataren zein bestearen ondorioak, baimena eskatzeko epeak eta gabealdiak.

Lehenik eta behin, partzialki ordaindutako baimenaren hartzaileei dagokionez, aipatu beharrezkoa da Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasleen kidego guztietako funtzionarioak izan daitezkeela neurri honen onuradun. Izan ere, logika eta praktika kontutan izanik, neurriak bost urte hartzen ditu bere baitan eta, arauetan ezarritakoari jarraiki, partzialki ordaindutako baimena zehazki langile horien lan-baldintzak arautzen dituen akordioan erregularitzen da.

Aurretik esandakoari kalterik egin gabe, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak neurri hau gure hezkuntza-sisteman diharduten irakasleen kolektibo osoari aplikatu nahiko lioke, ahal den heinean behintzat.

Baimenaren iraupenari dagokionez, aipatu beharrezkoa da, urte sabatikoa bosgarren urtean har daitekeen arren, partzialki ordaindutako baimenak bost urte irauten dituela. Bost urte hauek, irakaskuntzaren arloko antolakuntza eta plagintzarekin bat etorriz, bost ikasturte oso dira.

Baina, aldi berean, denbora-eremua hain zabala denez, batetik, langileak ardura osoz, modu kontsekuentean eta ondo pentsatu ondoren eskatuko du baimena, eta, bestetik, Administrazioak kontutan hartu beharko du gerta daitezkeela baimena kentzea edo horri uko egitea, denboraldi horretan zehar baimena ematea ahalbidetu zuten arrazoiak erabat alda ditzaketan inguruabarrak ager baitaitezke lanean, pertsonarengan edo familian. Jakina, balizko egoera hauek apartekoak eta balioztatuak izango dira, bat-batean sortuak, eta, horien izaera edo larritasuna aztertu ondoren, baimena kentzea

sulta oportuna también al objeto de establecer de forma clara y precisa los compromisos que asume cada una de las partes, Administración y trabajador/a, durante la vigencia del permiso, máxime si tenemos en cuenta el amplio ámbito temporal que abarca, cinco años, que, unido a diversas circunstancias que pueden concurrir durante dicho período de tiempo, puede suponer la aparición de variadas y complejas dificultades desde el punto de vista de la gestión administrativa y de nómina de este permiso, dados los ajustes retributivos que pueden venir requeridos y, sobre todo, que tales reajustes exigirán a su vez las consiguientes regularizaciones ante otras instancias (cotizaciones de Seguridad Social, MUFACE y Clases Pasivas, repercusiones fiscales, etc.).

Por ello, se hace preciso regular cuestiones tales como el ámbito subjetivo de destinatarios del permiso, su extensión temporal, la posible compatibilidad o incompatibilidad con otro tipo de licencias o permisos y con otras situaciones administrativas, los supuestos y efectos de la revocación o renuncia, los plazos de solicitud y períodos de carencia, etc.

En primer lugar, en cuanto a los destinatarios del permiso con retribución parcial, hay que señalar que los/as potenciales beneficiarios/as de esta medida son los funcionarios y funcionarias de carrera de los diferentes cuerpos docentes de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y ello, tanto por razones de orden lógico y práctico, dado que se trata de una medida que abarca un horizonte temporal de cinco años, como por razones estrictamente normativas, ya que el permiso con retribución parcial se regula, precisamente, en el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo de dicho personal.

Sin perjuicio de lo anterior, es voluntad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación extender, en la medida en que fuera posible, la aplicación de esta medida al colectivo de laborales docentes que prestan servicio en nuestro sistema educativo.

Por lo que respecta a la extensión temporal del permiso, debe afirmarse que, pese a que el denominado año sabático se disfruta en el quinto año, el permiso con retribución parcial se enmarca en un horizonte temporal de cinco años, cinco años que, en consonancia con toda la organización y planificación del ámbito docente, se traducen en cinco cursos escolares completos.

Pero, precisamente ese ámbito temporal tan amplio determina que, de un lado, por parte del trabajador o trabajadora, la solicitud de acogerse a este permiso responde a una decisión responsable, consecuente y suficientemente meditada, y, de otro lado, por parte de la Administración, se deben prever supuestos de revocación y de renuncia, dado que durante ese período pueden surgir circunstancias profesionales, personales o familiares que vengán a alterar de forma radical las razones o motivaciones que llevaron a acogerse a este permiso. Lógicamente, debe tratarse de supuestos excep-

edo, hala badagokio, horri uko egitea justifikatuko dute. Gainera, baimena kentzeko kasu horiek murriztaileak izango dira, ez baitugu ahaztu behar oso zaila dela Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren ku-deaketa-eremutik kanpo dauden instantzietan eragina duten jardunak atzera eramatea.

Halaber, bidezkoa da baimen hau beste mota bateko baimen edo lizentziekin bateragarria edo bateraezina den zehaztea, hain zuzen ere lanaldia murriztea dakarten lizentzia edo baimenekin; honelakoek ordainsaria murriztea eragingo lukete. Hasiera batean, partzialki ordaindutako baimena jaso ahal izateko lau urtez jardun beharko da lanaldi osoan eta ordainsariaren zati bat baino ez da jasoko. Ondorioz, baldintza hau betetzen ez bada, gerta liteke partzialki ordaindutako baimenarekin batera beste motako bateko lizentzia edo baime-nik eskatzeko aukera ukatzea.

Gainera, herri-administrazioen zerbitzura diharduten lan-baldintzak arautzeko akordio guztiek ezartzen dute ezinezkoa dela lizentzia eta baimen bat baino gehiago eskuratzea aldiko.

Baina, berriz ere, lehengo arrazoi bera aipatu beharra dugu, alegia, baimenaren iraupen luzea; esan bezala, denboraldi horretan ustekabeko inguruabar ugari ager daitezke eta horien ondorioz interesdunek beste mota bateko lizentzia edo baimenak, eszedentziak edo bestelako administrazio-egoerak eska ditzakete. Hortaz, bidezkoa da interesdunentzat irtenbide malguagoa eta onuragarriagoa aukeratzea, hots, partzialki ordaindutako baimena Agindu honetan zehazten diren beste baimen edo lizentzia batzuekin batera eskuratzeko aukera ematea. Jakina, baimenak batera eskuratuz gero, partzialki ordaindutako baimenak irauten duen denboraldian jaso beharreko ordainsariak proportzionalki murriztuko dira. Eta, noski, baimen honen bosgarren urtean ezingo da ordaindutako jarduerarik garatu.

Azkenik, zenbait pertsonen egoera iragankorra dugu; egoera honetan egongo dira borondatezko erretiro-rako gutxieneko adinera heltzeko bost urte baino gutxiago falta dituztenak, neurri honen onuradun izateko eskatzen badute.

Agindu hau izapidetzeko, dagozkion txostenak jaso dira eta horren zirriborroa sindikatu-ordezkariekin negoziatu da Batzorde Parekidean.

Aurreko guztiari jarraiki, honakoa

cionales y tasados, que respondan a situaciones sobrevenidas y que, atendida su entidad o gravedad, justifiquen la aceptación de la renuncia o, en su caso, la revocación. Además, tales supuestos de renuncia deben ser interpretados de forma restrictiva, habida cuenta de las dificultades que plantea retrotraer actuaciones que proyectan sus efectos en instancias ajenas al ámbito de gestión del propio Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Asimismo, parece oportuno concretar la posible compatibilidad o incompatibilidad de este permiso con otro tipo de permisos o licencias, específicamente con aquéllos que supongan una reducción de jornada, lo que conlleva, a su vez, la consiguiente reducción de retribuciones. En principio, el presupuesto que genera el derecho a disfrutar del permiso parcialmente retribuido es el hecho de haber trabajado durante cuatro años a jornada completa y, sin embargo, con una retribución parcial. En consecuencia, el hecho de que no se cumpla este presupuesto debería llevar a optar por una respuesta negativa ante la posibilidad de admitir la compatibilidad del permiso con retribución parcial con cualquier otro tipo de licencias o permisos.

Además, en los Acuerdos Reguladores de las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas se establece un principio general que aboga por la incompatibilidad para disfrutar simultáneamente de más de una modalidad de licencias y permisos.

Sin embargo, por el mismo motivo que se ha señalado anteriormente, esto es, por el amplio espacio temporal que abarca este permiso, período en el que pueden acontecer diferentes circunstancias sobrevenidas e imprevisibles que lleven a los/as interesados/as a acogerse a otro tipo de licencias o permisos, a excedencias u otro tipo de situaciones administrativas, parece aconsejable optar por una solución flexible y más favorable a los/as interesados/as, en el sentido de admitir la compatibilidad entre el permiso con retribución parcial y otro tipo de situaciones que se especifican en la presente Orden. Lógicamente, tal compatibilidad conllevaría la reducción proporcional de las retribuciones a percibir a lo largo de todo el período de disfrute del permiso con retribución parcial. Y, por supuesto, este permiso sería incompatible, en todo caso, con cualquier tipo de actividad remunerada durante el quinto año.

Por último, se contempla la situación transitoria provocada por aquellas personas que, encontrándose a falta de menos de cinco años para la edad mínima de jubilación voluntaria, tienen interés en acogerse a esta medida.

En la tramitación de la presente Orden se han recabado los Informes preceptivos, al tiempo que el borrador de la misma ha sido negociado con la representación sindical en el seno de la Comisión Paritaria.

En virtud de cuanto antecede,

XEDATU DUT:

1. artikulua.— Xedea.

Agindu honen bidez, partzialki ordaindutako baimenaz baliatzeko baldintzak arautzen dira. Baimen hori Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko akordioa onesten duen urriaren 1eko 228/2002 Dekretuko 73.2 artikuluan aurreikusten da.

2. artikulua.— Eremu subjektiboa.

Partzialki ordaindutako baimena eskatu ahal izango dute Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakaskuntzan diharduten irakasleen kidego ezberdinetako karrerako funtzionarioek.

3. artikulua.— Baimenaren iraupena eta ordainsariak.

1.— Partzialki ordaindutako baimenak bost urte jarraian hartzen ditu. Horietatik lau lanaldi osoan egingo dira eta, 8. artikuluan aurreikusten den bezala, bateragarriak izango dira beste motako batzuetako baimenak eta lizentziak; bosgarren urtea, ostera, libre izango da.

Baimenak ez du inola ere bost urteko epe hori gaindituko.

2.— Baimenak irauten duen bost urteko epe horretan zehar, funtzionarioak lanaldi osoan jarduteagatik legezkiokkeen ordainsarien %84 jasoko du, baldin eta ez badira 8. artikuluko 2. idatz-zatian aipatzen diren balizko kenkariak aplikatzen.

3.— Agindu honetan aurreikusitako ondoretarako, urte bat diogunean ikasturte oso batez ari gara.

4. artikulua.— Eskabidea egiteko epea eta eredia.

Partzialki ordaindutako baimenaz baliatzeko eskabideak Agindu honen eranskin gisa emandako eredian beteko dira. Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra arte aurkeztu beharko dira eta, onartuak izanez gero, hurrengo ikasturtearen hasieratik aurrera sortuko dituzte ondorioak.

5. artikulua.— Eskatzaileen betekizunak.

Partzialki ordaindutako baimenaz baliatzeko eskatzaileek honako betekizunak bete beharko dituzte:

- a) Zerbitzu aktiboko egoeran eta lanean egotea.
- b) Hutsegite larri edo oso larriagatik diziplina-espedienterik hasita ez izatea edo espediente baten ondoriozko zehapena betetzen ez aritzea.
- c) Ezgaitasun-espedienterik hasita ez izatea.
- d) Borondatezko erretiroa eskatzeko bost urte baino gutxiago falta ez izatea, lehenengo xedapen iragankorrean ezarritakoari kalterik egin gabe.

DISPONGO:

Artículo 1.— Objeto.

Constituye el objeto de la presente Orden regular las condiciones de disfrute del permiso con retribución parcial previsto en el artículo 73.2 del Decreto 228/2002, de 1 de octubre, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 2.— Ámbito subjetivo.

Tienen derecho a solicitar el permiso con retribución parcial los funcionarios y funcionarias de carrera de los diferentes Cuerpos docentes de la enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 3.— Extensión temporal del permiso y retribuciones.

1.— El permiso con retribución parcial abarca un plazo de cinco años consecutivos, de los cuales los cuatro primeros se trabaja a jornada completa, sin perjuicio de los supuestos de compatibilidad previstos en el artículo 8, en tanto que el quinto año se libra.

En ningún caso podrá excederse ese ámbito temporal de cinco años.

2.— Durante los cinco años de disfrute del permiso, el funcionario o funcionaria percibirá el ochenta y cuatro por ciento de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa, salvo las posibles deducciones a las que se refiere el apartado 2 del artículo 8.

3.— A los efectos previstos en la presente Orden, las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

Artículo 4.— Plazo y modelo de solicitud.

Las solicitudes para acogerse al permiso con retribución parcial, que se cumplimentarán en el modelo que figura como anexo a la presente Orden, se presentarán entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptadas, producirán sus efectos a partir del inicio del curso siguiente.

Artículo 5.— Requisitos de los solicitantes.

Para poder acogerse al permiso con retribución parcial los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación de servicio activo y prestando servicio efectivo.
- b) No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
- c) No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.
- d) No estar a falta de menos de cinco años para acogerse a la jubilación voluntaria, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

6. artikulua.– Eskabideen ebazpena.

1.– Egindako eskabidea ikusita eta nahitazeko betekizunak betetzen direla egiaztatu ondoren, Langile-riaren Kudeaketa zuzendariak hiru hilabeteko epea izango du eskatutako baimena onartu edo ukatzen duen ebazpena eman eta jakinarazteko.

2.– Epe horretan ebazpenik emango ez balu eta, ondorioz, ezer jakinaraziko ez balitz, eskabidea onartutzat joko da.

3.– Baimena hiru kasutan ukatu ahal izango da: interesdunak baimenaz baliatzeko betekizunak betetzen ez dituenean, aurrekontuan baliabide nahikorik ez dagoenean edo hezkuntza-plangintzagaratik hala egitea beharrezkoa denean.

7. artikulua.– Administrazio-egoera eta ondorioak.

1.– Partzialki ordaindutako baimenaz baliatzen diren funtzionarioek zerbitzu aktiboko egoeran jarraituko dute baimenak iraun artean, behin betiko lanpostua eta destinoa gordeko zaizkie eta denbora hori konputagarria izango da antzinasunaren eta eskubide pasiboen ondorioetarako.

2.– Partzialki ordaindutako baimenaren bosgarren urtean ezingo da ordaindutako inolako jarduerarik garatu.

8. artikulua.– Bateragarritasuna beste lizentzia edo baimen batzuekin, eszedentziekin edo lanaldi-murrizketekin.

1.– Partzialki ordaindutako baimena bateragarria izango da Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan aurreikusitako lizentzia eta baimenekin, baita indarreko arautegian ezarritako bestelako lizentzia eta baimenekin ere.

Era berean, baimen horrekin batera mota guztietako lanaldi-murrizketak eskatu ahal izango dira, baita zerbitzu aktiboaren pareko administrazio-egoera dakarten eszedentziak ere, baina inoiz ez bi ikasturte baino gehiagotan zehar.

2.– Hala ere, ordainsariak kentzea edo murriztea beharrezkoa denean, baimen edo lizentziak batera eskatuz gero, bosgarren urtean jaso beharreko ordainsari guztiak ere proportzionalki murriztuko dira.

9. artikulua.– Baimena kentzea eta horri uko egitea: balizkoak.

1.– Baimena ofizioz kendu ahal izango du berau eman zuen organoak honelakoren bat gertatuko balitz:

- a) Interesdunaren heriotza.
- b) Onuradun den funtzionarioak ezgaitasun-espeditentea hasita izatea eta bertan ezgaitasunagatik erretiroaren aldeko proposamena edo irizpena ematen bada.
- c) Lekualdatze-lehiaketaren bidez destinoa beste autonomia-erkidego batera aldatu bazaio.

Artículo 6.– Resolución de las solicitudes.

1.– A la vista de la solicitud formulada, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, en el plazo de tres meses la Directora de Gestión de Personal dictará y notificará la resolución por la que conceda o deniegue el permiso solicitado.

2.– Si no recayera resolución y notificación en el plazo señalado, la solicitud se entenderá estimada.

3.– Además de en los casos en los que el/la interesado/a no cumpla los requisitos necesarios para su disfrute, únicamente podrá denegarse este permiso cuando razones presupuestarias o de planificación educativa así lo exijan.

Artículo 7.– Situación administrativa y efectos.

1.– Los funcionarios y funcionarias que se acojan al permiso con retribución parcial permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará la plaza y destino definitivo, y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

2.– El disfrute del permiso con retribución parcial es incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad remunerada durante el quinto año.

Artículo 8.– Compatibilidad con otras licencias o permisos, excedencias y reducciones de jornada.

1.– El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con el disfrute de las licencias y permisos previstos en el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como con cualesquiera otras licencias y permisos previstos en la normativa vigente.

Asimismo, dicho permiso es compatible con todo tipo de reducciones de jornada y con aquellas excedencias que conlleven una situación administrativa asimilada al servicio activo, siempre y cuando su duración no exceda de dos cursos escolares.

2.– No obstante lo anterior, cuando se trate de situaciones que conlleven una supresión o reducción de las retribuciones correspondientes, dicha compatibilidad implicará la consiguiente reducción proporcional de todas las retribuciones a percibir durante el quinto año.

Artículo 9.– Revocación y renuncia: supuestos.

1.– El permiso será revocado de oficio por el órgano que lo concedió cuando el funcionario o funcionaria que lo tuviere concedido incurra en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Fallecimiento del interesado/a.
- b) Estar incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable de jubilación por incapacidad.
- c) Cambio de destino a otra Comunidad Autónoma por concurso de traslados.

d) Zerbitzu berezien egoerara aldatu bada.

e) Hutsegite larri edo oso larriagatik diziiplina-zehapena.

f) Enplegu-harremana eten bada.

2.- Baimenaren onuradun den funtzionarioak horri uko egin ahal izango dio lehenengo lau urtetan zehar, jarraian aipatzen diren inguruabarretakoren bat sortuko balitzaio eta baimenari eustekak kalte larriak eragin baditzake berarengan, familian, lanean edo lanbidean:

a) Ezkontidearen/Izatezko bikotearen edo semearen/alabaren heriotza.

b) Interesdunaren edo bere ardurapean dagoen senitartekoaren gaixotasun larria.

c) Ezgaitasun-espedientea hasita izatea.

d) Adin txikiko semea/alaba zaintzeko eszedentzian egotea.

e) Indarreko arautegian aurreikusten diren beste mota bateko eszedentziak.

f) Interesdunaren dibortzioa, ezkontza-deuseztasuna edo legezko banantzea.

g) Kalte ekonomiko larria familia-unitatean.

3.- Baimena ematen duen organoak hiru hilabete izango ditu uko egitea onartzeko edo ez onartzeko; epe horretan berariazko ebazpenik eman eta jakinarazten ez bada, uko egitea onartutzat joko da.

4.- Uko egitea ez da onartuko artikuluko honetan aurreikusitako ez beste arrazoi batzuegatik bada.

Halaber, ezingo zaio baimenari uko egin bosgarren urtea hasita dagoela eskatzen bada.

10. artikulua.— Baimena kentzearen eta horri uko egitearen ondorioak.

1.- Baimena kentzea edo horri uko egitea onartzen bada, baimena iraungi egingo da eta, beraz, erregulartzat egin beharko dira baimena hasi zenetik sortutako ordainsariak eta hauen ziozko gizarte-kotizazioak eta zerga-atxikipenak.

2.- Baimenari uko egin izana onartzen ez bada, funtzionarioak baimen-egoeran jarraituko du geratzen den denboran eta Agindu honetan aurreikusitako baldintzen arabera.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Bakarra.— Agindu hau indarrean sartzen den egunean borondatezko erretirorako gutxieneko adinera heltzeko bost urte baino gutxiago falta dituzten irakasleek Agindu honen bidez arautzen den baimena eskuratu ahal izango dute eta proportzionalki antzekoa izango den sistema aplikatuko zaie eskubidea sortzeko denbora eta dagozkien urteko ordainsariak direla eta.

d) Pase a la situación de servicios especiales.

e) Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

f) Cese en la relación de empleo.

2.- El funcionario o funcionaria que tuviera concedido el permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los primeros cuatro años, cuando por circunstancias sobrevenidas se produzca alguno de los supuestos que se enuncian a continuación y el mantenimiento del permiso en dichos supuestos conlleve situaciones de grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional:

a) Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o del hijo/a.

b) Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.

c) Estar incurso en un expediente de incapacidad.

d) Excedencia por cuidado de hijo/a menor.

e) Otro tipo de excedencias previstas en la normativa vigente.

f) Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.

g) Grave quebranto económico producido en la unidad familiar.

3.- La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano concedente en el plazo de tres meses, entendiéndose aceptada en el caso de que en el señalado plazo no se haya dictado y notificado resolución expresa.

4.- No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el presente artículo.

Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

Artículo 10.— Efectos de la revocación y de la renuncia.

1.- La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo y la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales, desde que se inició el permiso.

2.- En los casos en los que la renuncia no sea aceptada, el funcionario o funcionaria continuará en la situación de permiso por el tiempo que quede y con arreglo a las condiciones previstas en la presente Orden.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.— Aquellos docentes que a la fecha de entrada en vigor de la presente Orden les falten menos de cinco años para llegar a la edad mínima de jubilación voluntaria, podrán acogerse al permiso regulado en la presente Orden, siéndoles de aplicación un sistema proporcionalmente idéntico en cuanto al tiempo de generación del derecho y a las retribuciones anuales correspondientes.

AZKEN XEDAPENAK

Lebenengoa.— Agindu hau erabiltzeko eta garatzeko behar diren jarraibide guztiak emateko baimena ematen zaio Langileriaren Kudeaketa Zuzendariari.

Bigarrena.— Agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu eta biharamunean jarriko da indarrean.

Vitoria-Gasteiz, 2004ko urtarrilaren 7a.

Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburua,
ANJELES IZTUETA AZKUE.

ERANSKINA

PARTZIALKI ORDAINDUTAKO BAIMENAREN
ESKAERA

Nik, jaunak/andreak
(NAN:), bizilekua(e)n
duenak (udalerrria:), eta,
.....en kidegoko karrerako
funtzionario izanik, egun
ikastetxean (udalerrria:),
..... espezialitatean, diharduen hon-
ek, idazki honen bidez honakoa

ESKATZEN DUT:

Datorren ikasturtetik aurrera, partzialki ordainduta baimenez baliatzea (baimen hau Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzeko akordioko 73. artikuluan aurreikusten da). Hori horrela, honakoa

ADIERAZTEN DUT:

1.— Zerbitzu aktiboko egoeran nago eta lanean ari naiz Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailarentzat.

2.— Ez zait diziplina-espediterik hasi hutsegite larri edo oso larriagatik eta, beraz, ez naiz horren ziozko zehapenik betetzen ari.

3.— Badakizkit eta neure gain hartzen ditut Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailburuak 2004ko urtarrilaren 7an emandako Aginduan partzialki ordaindutako baimenez baliatzeko biltzen diren baldintza zehatzak eta, beraz, konpromisoa hartzen dut Agindu horretan aurreikusitakoarekin bat etorritz baliatuko naitzela eskatutako baimenez.

.....(e)n,(e)koren(e)(a)n.

Izenpetua:

LANGILERIAREN KUDEAKETA ZUZENDARIA.-

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— Se autoriza a la Directora de Gestión de Personal para que dicte las instrucciones necesarias en aplicación y desarrollo de la presente Orden.

Segunda.— La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de enero de 2004.

La Consejera de Educación, Universidades e Investigación,
ANJELES IZTUETA AZKUE.

ANEXO

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE
RETRIBUIDO

D/D^a.
con D.N.I. núm., y con domicilio en
..... de, funcio-
nario/a de carrera del Cuerpo de
....., que en la actualidad presta servicio en el Centro
Público,
de, en la especialidad
de, por medio de la pre-
sente

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 73 del Acuerdo Regulador de las condiciones laborales del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a partir del próximo curso escolar, a cuyo efecto

DECLARO

1.— Que me encuentro en situación de servicio activo y prestando servicios efectivos para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

2.— Que no estoy incurso en un expediente disciplinario instruido por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.

3.— Que conozco y asumo las concretas condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido recogidas en la Orden de 7 de enero de 2004, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, comprometiéndome a disfrutar del permiso solicitado conforme a lo previsto en dicha Orden.

En, a

Firmado

ILMA. SRA. DIRECTORA DE GESTIÓN DE PERSONAL.-