

## OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

3426

*RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.*

### ANTECEDENTES

Primero.– El 14 de abril de 2025, se presenta en REGCON la documentación referida al convenio antes citado, suscrito en la mesa negociadora el 19 de febrero de 2025, por Ikastolen Elkartea-Partaide y Eusko Ikastolen Batza (EIB) en representación de la parte empresarial, y por el sindicato LAB en representación de la social.

Segundo.– Los días 10 de mayo, 27 de mayo y 3 de junio de 2025, se le realizaron requerimientos de subsanación, que fueron cumplimentados los días 23 de mayo, 30 de mayo y 3 de junio de 2025, respectivamente.

Tercero.– Los firmantes del citado convenio proceden a nombrar a una persona para la tramitación de su registro, depósito y publicación.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.– El Decreto 18/2024, de 23 de junio, del lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, en su artículo 2 crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, y en su artículo 7 recoge entre las funciones de este Departamento la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del citado departamento, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente para dirigir y gestionar el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, de conformidad con el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en el presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Examinada la solicitud de inscripción y la documentación adjunta, se constata que la misma reúne todas las condiciones legales, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del

Decreto 9/2011, de 25 de enero, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de Euskadi, así como su notificación a las partes.

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

Contra la presente Resolución, que no agota a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada en los términos previstos en el artículo 121 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A tal efecto, se establece un plazo de un mes desde la notificación de la presente Resolución. Dicho recurso podrá interponerse ante el órgano que dictó la resolución o ante la viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social. Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que recaiga resolución expresa, se podrá entender desestimado el mismo y se podrá acudir a la vía contencioso-administrativa.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de junio de 2025.

La directora de Trabajo y Seguridad Social,  
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS IKASTOLAS DE ÁLAVA, BIZKAIA Y GIPUZKOA  
2022-2023-2024

19.02.2025

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITOS

Artículo 1.– Partes firmantes.

1.– Suscriben el presente Convenio Colectivo, en representación de la entidad titular, Ikastolen Elkartea-Partaide y Eusko Ikastolen Batza (EIB); y, en representación de los trabajadores, Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB).

2.– Las partes firmantes se reconocen legitimadas para negociar el presente Convenio Colectivo.

3.– Las relaciones laborales en las Ikastolas se regirán por medio de Convenio Colectivo, ya sea el actual o prorrogado u otro revisado.

Artículo 2.– Ámbito Territorial. El presente Convenio será de aplicación en las Ikastolas ubicadas en la circunscripción territorial actual de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con un ámbito de actuación limitado a dicha porción del territorio nacional de Euskal Herria.

Artículo 3.– Ámbito Funcional. Quedan afectados por este Convenio los Centros de enseñanza reconocidos como Ikastolas, cualesquiera que sea el carácter de la entidad titular, si bien, y en su caso, será de aplicabilidad la disposición adicional II o la V del presente Convenio.

Artículo 4.– Ámbito Personal. El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios o haya prestado sus servicios por cuenta ajena en una ikastola a partir del 1 de enero de 2022.

Queda excluido de este Convenio, el personal comprendido en los artículos 1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y los que desempeñen labores de Director/Directora Gerente, Administrador/Administradora General y equivalentes.

Asimismo, el socio trabajador de la entidad titular propietaria podrá optar por acogerse al presente convenio laboral.

Artículo 5.– Ámbito Temporal. Con independencia de la fecha de la firma del convenio por las partes, o de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, este entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Destacar que el efecto de los preacuerdos que se proponen en el apartado de retribuciones se extenderá hasta el año 2027. No obstante, se entenderá prorrogado expresa y temporalmente, tanto en su parte normativa como en la referida a obligaciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo sectorial, con excepción del deber de paz.

Artículo 6.– Organización del trabajo: La disciplina y la organización el trabajo es facultad específica de la entidad titular de la ikastola.

## CAPÍTULO 2

## DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Artículo 7.– A partir del 31 de diciembre de 2024, el presente Convenio se prorrogará tácitamente de manera anual, siempre y cuando no medie expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 8.– En caso de resolución del Convenio en forma y tiempo, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones con una antelación mínima de un mes a la finalización del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 9.– No obstante lo anterior, aun cuando el Convenio no fuera expresamente denunciado con 2 meses de antelación, en un plazo no inferior a 45 días naturales anteriores al final del período de vigencia, se iniciarán las conversaciones para negociar la revisión de las condiciones retributivas y de dedicación para su efectividad a partir del 1 de enero del año siguiente.

## CAPÍTULO 3

## COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 10.– Se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria, con carácter central y única para toda la Comunidad Autónoma Vasca, Sus funciones serán:

- 1.– Interpretar el texto de este Convenio a petición de cualquiera de las partes.
- 2.– Conocer todos los problemas colectivos que se creen al interpretar o aplicar este convenio, conforme a lo estipulado en los acuerdos inter-confederaciones sobre procedimientos voluntarios para resolución de conflictos (PRECO II).
- 3.– Efectuar la conciliación o resolver arbitrariamente los conflictos individuales derivados de este Convenio, cuando alguna de las partes solicite su intervención.
- 4.– Cualquier otra que pueda derivarse por la aplicación del Convenio.
- 5.– Si durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo se dieran cambios legislativos que pudieran afectar a temas relacionados con la regulación ordinaria de sus contenidos, así como cambios que puedan conllevar la modificación de cualquier punto pactado en este Convenio Colectivo, las partes se reunirán con el objetivo de adecuar este Convenio Colectivo a la nueva situación.
- 6.– En el caso de que existiera un convenio de ámbito inferior, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para su ratificación y constancia de su no concurrencia con el Convenio Colectivo de Araba/Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.
- 7.– Disponer de información general sobre la evolución económica de las ikastolas afectadas por este Convenio.
- 8.– Disponer de información sobre la financiación específica y la financiación pública de las ikastolas.
- 9.– Disponer de información económica de cada ikastola, especialmente de sus planes de viabilidad.

10.– Realizar el seguimiento general de la gestión económica de las ikastolas.

11.– En su caso, realizar labores de mediación en las ikastolas en las que no exista acuerdo sobre su viabilidad.

12.– En cumplimiento del compromiso de conservación de puestos de trabajo, reubicación de posibles excedentes en las ikastolas, tanto por la reducción del número de aulas, como por la futura planificación de aulas.

13.– Cualesquiera otras que se especifiquen en el presente convenio.

Artículo 11.– Funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el momento de la firma de este convenio. El Convenio será firmado por todos miembros de la Comisión, que estará compuesta por tres representantes de los titulares y otros tres miembros de la parte social. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo al Convenio colectivo, indicándose los datos referentes al presidente, secretario/a y sede de la misma.

1.– Actuarán como Presidente/a y Secretario/a los miembros de la Comisión que se elijan a tal efecto.

2.– La Comisión se reunirá a convocatoria de su Presidente/a o, en su caso, de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Convenio. Siempre que haya un conflicto colectivo o una solicitud individual en relación a dichas funciones mencionadas en artículo 10, la comisión tendrá la obligación de reunirse. La solicitud deberá presentarse por escrito en la citada sede.

3.– La validez de sus decisiones requerirá en todo caso la conformidad de la mayoría absoluta de ambas representaciones. El Secretario será el encargado de informar de las decisiones.

4.– Las decisiones que adopte la Comisión en materia de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio producirán los mismos efectos que este, y serán remitidos para su registro y publicación general.

Artículo 12.– Resolución de conflictos o cuestiones no zanjadas por la Comisión.

En el supuesto de que en el mes de plazo señalado en el apartado 5 del PRECO II no se llegara a un acuerdo por parte de la Comisión Paritaria sobre las materias de carácter colectivo a las que se refieren los artículos del presente convenio que le atribuyen funciones concretas, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación prevista en la disposición adicional tercera del PRECO II y en los artículos 12 a 16.

Artículo 13.– En los mismos casos anteriores las partes afectadas por el presente Convenio podrán acudir al procedimiento de arbitraje previsto en el PRECO II cuando lo acepte la mayoría de la otra parte afectada por el conflicto colectivo o cuestión no resuelta por la Comisión.

En cuanto a los conflictos individuales que se presenten a conciliación o arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y que esta no resuelva en el plazo de un mes, cualquiera de las partes podrá plantearlo a través de las vías de conciliación o de arbitraje que lleguen a crearse en el contexto de los acuerdos PRECO II, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior.

## TÍTULO II

## PERSONAL

## CAPÍTULO 1

## CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 14.– El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio es el siguiente, dependiendo de las labores que desempeñe:

Grupo profesional I.– Profesorado.

a) Profesorado directo.

1. ciclo de Educación Infantil.

– Profesor/a.

– Educador/a.

2. ciclo de Educación Infantil y Educación Primaria.

– Directora o director.

– Responsable de etapa.

– Jefe/a de Seminario o Área.

– Profesor/a.

Educación Secundaria y Formación Profesional.

– Directora o director:

– Responsable de etapa.

– Jefe/a de Seminario o Área.

– Profesor/a.

b) Profesorado técnico: Psicólogo/a, Pedagogo/a, Orientador/a...

c) Servicios Auxiliares a la Docencia.

– Personal de actividades complementarias.

– Especialista en Apoyo Educativo.

II. Grupo profesional.– Administración.

– Jefe/a administrativo.

– Oficial Administrativo.

– Auxiliar Administrativo.

– Técnico/Técnica de mantenimiento TIC.

### III. Grupo profesional.– Personal de servicios generales.

- Jefe/a de Cocina.
- Cocinero/a.
- Personal de comedor.
- Conserje (ver disposición transitoria sexta).
- Encargado mantenimiento.
- Portero/a.
- Personal de limpieza.
- Personal de transporte.

Artículo 15.– Los grupos profesionales descritos tienen vocación declarativa. No es obligatorio que deban proveerse todos ellos; dependerá del volumen o de las necesidades de la actividad de la ikastola y de las disposiciones legales vigentes que lo exijan, o no, para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

### Artículo 16.– Definiciones y funciones correspondientes a los grupos profesionales:

#### I. Grupo profesional: Profesorado.

a) Director/a: Es el responsable de dirigir, orientar, coordinar y supervisar todos los aspectos de la actividad educativa y de aquellos otros que se le puedan encomendar.

b) Responsable de etapa: dirigirá, coordinará y supervisará las tareas del profesorado del nivel correspondiente, siguiendo las instrucciones y orientaciones del director o directora de la ikastola. Dependerá directamente del director o directora.

c) Coordinador/a de ciclo: es el/la responsable pedagógico de uno o varios ciclos bajo directrices y orientación del/de la Responsable de Etapa o en su defecto del Director/a.

d) Jefe/a de Seminario o Área: Es el/la responsable pedagógico del área correspondiente, bajo las directrices y orientaciones del Director/a de la ikastola o responsable de nivel.

e) Profesor/a: Realiza una labor educativa para que los programas se desarrollen adecuadamente dentro del marco pedagógico y didáctico establecido en el proyecto educativo de la ikastola.

f) Educador/Educadora del primer ciclo de Educación Infantil: es la persona que, reuniendo la titulación requerida para trabajar en este ciclo, realiza las funciones necesarias para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico establecido por el Proyecto Educativo de Ikastola. Será responsable de las situaciones establecidas en el Proyecto Educativo de Centro, así como del desarrollo integral, apego y relación, cuidado, seguridad, ocio, alimentación, aseo y descanso del alumnado.

g) Personal técnico: ejerce las funciones de psicólogo/a, pedagogo/a, orientador/a... y cuenta con el título correspondiente para ello.

h) Trabajador/a de actividades complementarias: realiza funciones de enseñanza no reglada en la ikastola, tales como actividades extraescolares o servicios de vigilancia.

i) Especialista en Apoyo Educativo: Es la persona que con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter de servicio auxiliar a la docencia requerido por alumnado con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

## II. Grupo profesional.– Administración.

a) Jefe/a de administración: es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la secretaría de la ikastola, de la que responderá ante el titular de la misma. Se encargará de organizar y dirigir el personal administrativo.

b) Oficial administrativo: es la persona que ejerce funciones administrativas o contables que requieran iniciativa y responsabilidad.

c) Auxiliar administrativo: realiza funciones administrativas de secretaría, oficina o biblioteca.

d) Técnico/a mantenimiento TICs: Es la persona encargada de la gestión de la infraestructura general de la ikastola, así como de la atención y control de las incidencias de la infraestructura de las aulas y dispositivos del alumnado y profesorado.

## III. Grupo profesional.– Personal de servicios generales.

a) Jefe/a de cocina: es la persona responsable de la organización de la cocina y del desempeño de su personal.

b) Cocinero/a: es la persona encargada de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

c) Empleado/a de comedor: se encarga de atender y custodiar al alumnado durante las comidas, También puede realizar otras tareas propias del funcionamiento del comedor, como limpieza, valoraciones...

d) Conserje (ver disposición transitoria): Es la persona que, teniendo su vivienda en la ikastola, desarrolla las labores habituales de portería y realiza también los trabajos correspondientes a la categoría de oficial de mantenimiento en la Ikastola.

e) Encargado/a de mantenimiento: realiza las tareas habituales de mantenimiento y/o conserjería de la ikastola.

f) Portero/a: realiza las siguientes funciones:

- Limpieza, cuidado y conservación de la zona que le ha sido encomendada.
- Cuidado de las dependencias y de las personas que entran y salen, con el fin de mantener el orden de la ikastola.
- Puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren la ikastola.
- Hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándose puntualmente a sus destinatarios.
- Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.
- Vigilancia del normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

g) Personal de limpieza: realizará las labores de limpieza de la ikastola.

h) Operario/a de transporte: es el trabajador/a que realiza labores de apoyo y atención en el transporte de la ikastola.

## CAPÍTULO 2

### CONTRATACIÓN

Artículo 17.– En la contratación de personal serán contratables todos/as aquellos/as que posean la titulación requerida para el puesto de trabajo que se solicita.

Artículo 18.– Cuando se vaya a llevar a cabo una contratación, la Comisión de Contratación estará facultada para analizar si el perfil solicitado por Dirección se adecua a las necesidades del puesto.

Artículo 19.– No se podrá iniciar el proceso de nuevas contrataciones en la ikastola hasta que no haya terminado el tratamiento de excedentes y la promoción interna.

#### 2.1. COMISIÓN DE CONTRATACIÓN

Artículo 20.– Composición de la Comisión de Contratación.

Para las cuestiones referentes a la contratación, se creará en cada Ikastola una Comisión de Contratación, compuesta paritariamente por representantes del personal y de la Ikastola, inmediatamente después de la firma del presente Convenio.

El director o la directora de la Ikastola, o persona en quien delegue, también formará parte de la Comisión de Contratación, en calidad de persona asesora, con voz pero sin voto.

La Comisión de Contratación podrá contar con la asesoría y asistencia de otras personas o en su caso técnicos/as que considere oportunos.

a) En la contratación del profesorado (Grupo profesional I), los/las representantes del profesorado los nombrará el claustro de profesores/as.

b) En la contratación de personal de administración y servicios (Grupos profesionales II y III), al menos la mitad de la representación de los/las trabajadores/as estará formada por personal de administración y servicios.

Artículo 21.– Procedimiento general de contratación.

a) Los criterios y la forma de valorarlos serán establecidos por la Comisión de Contratación de cada Ikastola. Por otra parte, a la hora de realizar nuevas contrataciones en las ikastolas que conforman Euskal Herriko Ikastolen Elkarte se tendrá en cuenta la experiencia laboral en la red.

Estos criterios deberán garantizar la igualdad de oportunidades independientemente de la identidad y expresión de género, raza, cultura, nivel socioeconómico o ideología de la persona candidata. Asimismo, se deberá tener en cuenta el criterio de contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional para, al menos, llegar a la cuota de la Ley 13/1982.

Una vez definidos estos criterios, la Comisión Paritaria del Convenio deberá ser notificada, y en caso de denuncia, supervisará lo establecido por la Comisión de Contratación de la ikastola.

Los criterios de la Comisión de Contratación se expondrán en el tablón de anuncios de la ikastola.

b) En la contratación de personal de larga duración, se hará la convocatoria indicando las condiciones y los requisitos del puesto de trabajo. Asimismo, se determinará el plazo de presentación de solicitudes de las personas candidatas.

c) La Comisión de Contratación concederá a cada aspirante una puntuación máxima de 100 puntos. Un listado con las puntuaciones obtenidas será entregado a cada aspirante.

d) Una vez transcurridos 10 días laborables, si no mediara reclamación ante la Comisión de Contratación de la ikastola o ante la Comisión Paritaria del convenio, la ikastola contratará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

e) Las decisiones tomadas en función de las puntuaciones se expondrán en el tablón de anuncios de la ikastola.

f) Atendiendo al orden de puntuaciones, la Comisión de Contratación de cada ikastola podrá elaborar una lista con los candidatos con objeto de disponer de una bolsa de trabajo propia para las sustituciones a lo largo del curso.

g) En el caso de incumplimiento por la Ikastola de todo este proceso, la Comisión Paritaria del Convenio a podrá proponer al Departamento de Educación del Gobierno Vasco para que imponga una sanción a dicha Ikastola.

Artículo 22.– Procedimiento de sustituciones y de contrataciones de duración determinada.

a) La Comisión de Contratación participará en los contratos de sustitución, con las funciones señaladas en el apartado anterior. La ikastola garantizará la sustitución de todo el personal adscrito a este convenio a partir del 3.º día, sin perjuicio de los procesos que mejoren dicho plazo de sustitución.

En determinadas situaciones previstas de antemano (permisos no retribuidos del artículo 46 C, formación externa de jornada completa, situaciones de jornada completa en Infantil y Primaria) la ikastola asegurará la sustitución a partir del primer día, y lo mismo en situaciones cuya duración se prevea que exceda los 3 días.

Las horas sindicales de las reuniones ordinarias mensuales de los sindicatos serán sustituidas.

En caso de que no sea posible asegurar la sustitución en el plazo indicado, la Comisión Paritaria del Convenio podrá realizar propuestas más concretas para llevar a cabo el reconocimiento de este trabajo.

b) Una vez finalizado el contrato temporal, la ikastola entregará al personal contratado para la sustitución o por tiempo determinado un certificado en el que conste el número de días trabajados y las funciones realizadas.

## 2.2. CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 23.– El contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido. No obstante, el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de producción o por sustitución de otro trabajador.

Se entenderá que concurre causa justificada de temporalidad cuando en el contrato se exprese con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su relación con la duración prevista.

a) Además de los supuestos legalmente regulados, podrá celebrarse un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

– Cuando se prevean puestos de trabajo discontinuos.

– Cuando la ikastola ofrece nuevos niveles educativos o en el caso de aulas sin concierto educativo.

– Para las dotaciones de horas extraordinarias condicionadas en el tiempo, así como para los programas de carácter temporal, y otros supuestos excepcionales y temporales que se introduzcan de acuerdo con la legislación vigente.

– La duración máxima del contrato será de un año. Si el contrato no llega a la máxima duración posible establecida legal o contractualmente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

– Sin perjuicio de lo anterior, adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, en la misma empresa o grupo de empresas, en el mismo puesto de trabajo o en más de uno, con dos o más contratos por circunstancias de producción, y contratados directamente o a través de empresas de trabajo temporal. Este criterio se aplicará también en los supuestos de sucesión de empresa o subrogación, conforme a lo dispuesto legalmente o por convenio.

También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo, con o sin continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de cesión celebrados con empresas de trabajo temporal.

b) Además de los supuestos legalmente regulados, podrá celebrarse un contrato de sustitución:

– En caso de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, la ikastola podrá cubrir el puesto mediante un contrato de sustitución. En dicho contrato deberá constar claramente la persona a la que se sustituye, el motivo de la sustitución y la jornada concreta.

– Podrá emplearse el contrato de sustitución para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, siempre que dicha reducción se fundamente en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y que en el contrato se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

– Para la sustitución del personal contratado como personal docente que desempeña temporalmente otras funciones directivas, tales como dirección, jefaturas de estudios, coordinación de etapas o ciclos educativos, o cualquier otra tarea pedagógica que suponga una reducción de la enseñanza, incluidas las colaboraciones pedagógicas con la Asociación de Ikastolen Elkarteak-Par-taide. A estas personas se les reconocerá, mediante documento escrito, la duración del citado periodo transitorio, como garantía del derecho a la reserva del puesto docente.

– Cuando se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo para el cual se está realizando un proceso de selección o promoción para su cobertura con carácter definitivo mediante contrato fijo, el contrato temporal no podrá exceder de tres meses.

En estos casos, deberá indicarse expresamente en el contrato de trabajo la causa de eventualidad que se derive de la aplicación de este artículo: deberá indicarse con claridad la persona a sustituir, el motivo de la sustitución y la jornada concreta.

Dependiendo del carácter del contrato de sustitución (voluntario o forzoso), y en caso de que su duración exceda los 36-48 meses, si se produjera en la ikastola un puesto estructural que pudiera ser ocupado por esta persona trabajadora sustituta, se le deberá ofrecer de manera preferente, mediante la adjudicación de un contrato de carácter fijo.

Los contratos por circunstancias de la producción que se extiendan de septiembre a junio tendrán una duración de 365 días.

Las ikastolas se comprometen a limitar al máximo el número de trabajadores y trabajadoras con contratos eventuales, a excepción de los contratos de sustitución y los contratos de relevo; y con el objetivo de alcanzar un máximo del 5 % de eventuales entre todos los contratos, se acuerda que cada curso escolar la comisión paritaria realice un seguimiento de este tipo de contratos.

Cualquiera que sea la modalidad contractual, se estará a lo regulado en todos los apartados del presente convenio.

Contrato fijo discontinuo:

Teniendo en cuenta que en las ikastolas se prioriza el contrato indefinido de duración anual, se aplicarán las siguientes determinaciones a las condiciones establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores:

– Solo podrán ser contratadas bajo esta modalidad contractual estas actividades de carácter estacional que se desarrollen en las ikastolas: servicios de educación no reglada, y actividades realizadas por el Personal de Actividades Complementarias.

– Se podrán realizar contrataciones a tiempo completo y a tiempo parcial.

– Con esta modalidad contractual se podrán contratar actividades de carácter estacional con interrupciones superiores a dos meses.

– El contrato se formalizará por escrito con arreglo a criterios objetivos y formales, debiendo contener los elementos esenciales de la jornada, entre otros, la duración máxima del tiempo de actividad, jornada laboral y distribución horaria.

– Los criterios objetivos y formales que regirán la convocatoria de las personas en periodo de inactividad se acordarán y concretarán entre la persona titular de cada ikastola y la representación legal del personal de la misma, especificando las convocatorias y fechas a realizar.

– Convocatoria:

- La primera convocatoria podrá realizarse por correo electrónico o por cualquier otro medio escrito que permita tener constancia de la correcta notificación a la persona interesada. Al realizar la remisión de la convocatoria esta se considerará realizada. La comunicación deberá realizarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la actividad.

- Una vez finalizada la convocatoria, la persona trabajadora dispondrá de un plazo máximo de 3 días naturales para contestar por correo electrónico o cualquier otro medio acordado por escrito a la convocatoria. La falta de respuesta o la inadmisión será motivo de baja voluntaria en la relación laboral.

- En caso de que la convocatoria de un puesto sea rechazada por un/a trabajador/a, se reducirán los plazos de la segunda convocatoria para la adjudicación de dicho puesto. Mediante convocatoria realizada con una antelación mínima de 4 días naturales al inicio de la actividad y respuesta en un plazo máximo de 2 días naturales.

- Si la convocatoria incumpliera lo establecido en este artículo, la persona trabajadora podrá formular las reclamaciones que estime oportunas. Asimismo, podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, denunciando las posibles irregularidades y solicitando la tramitación de la situación.

– Al personal fijo discontinuo se le tendrá en cuenta la duración total de la relación laboral para el cálculo de su antigüedad.

– Las ikastolas se comprometen a limitar al máximo el número de personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo. Para ello se acuerda que cada curso la Comisión Paritaria realice un seguimiento de este tipo de contratos.

Artículo 24.– Los contratos de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, deberán celebrarse por escrito y triplicado, quedando un ejemplar en manos de cada una de las partes, y la tercera copia para el organismo competente. La copia base será recogida por la representación sindical.

En el contrato de trabajo podrá establecerse una cláusula según la cual el trabajador se compromete a cumplir los Estatutos de la Ikastola. En ningún caso el cumplimiento de los Estatutos obligará al trabajador a aportar cantidad alguna para su incorporación a la plantilla. Queda su cumplimiento supeditado a la comunicación al trabajador de los mismos.

En los contratos por tiempo indefinido y temporales se podrá concertar un periodo de prueba de dos meses para el personal titulado superior, y de un mes para el personal titulado medio, así como para el personal de administración y servicios. No se tendrá en cuenta a estos efectos la situación de Incapacidad Transitoria.

Artículo 25.– Los representantes de las empresas firmantes se comprometen a no contratar trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 26.– Los representantes de las empresas firmantes se comprometen a no utilizar la subcontratación para realizar actividades docentes ordinarias y regladas. Sin perjuicio de esta regla general, sí podrán subcontratarse servicios relacionados con el currículo pero que no formen parte intrínseca del mismo, actividades complementarias y actividades docentes concretas.

Artículo 27.– A la hora de contabilizar tanto el periodo de prueba como la antigüedad en la ikastola, a todos los trabajadores se les computarán los días trabajados de acuerdo con lo que establezca la legislación, cualquiera que sea su contrato.

### CAPÍTULO 3

#### PROMOCIÓN

Artículo 28.– Se potenciará la promoción profesional entre el personal con contrato indefinido. Se entenderá que existe promoción profesional cuando se mejore el salario anual y/o la jornada anual.

A la hora de cubrir vacantes o sustituciones de larga duración (uno o más cursos completos), se dará prioridad al personal de la ikastola que tenga la capacidad y titulación necesarias para el desempeño del puesto de que se trate.

En el caso de que dos o más trabajadores/as soliciten el mismo puesto de trabajo, la Comisión de Contratación de cada ikastola analizará cuál de estas personas tiene preferencia según los criterios establecidos.

## CAPÍTULO 4

## MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 29.— Los firmantes de este Convenio dan prioridad al objetivo de mantener los puestos de trabajo de todo el personal de las ikastolas, y en previsión de las necesidades de empleo que pueda haber en el futuro próximo, se constituirá una Comisión Paritaria para analizar el modo de garantizar la estabilidad del empleo.

En las ikastolas de Euskal Herriko Ikastolen Elkarte, a la hora de gestionar las necesidades de empleo y llevar a cabo los procedimientos de excedentes, se tendrán en cuenta las ikastolas de toda Euskal Herria, desde una perspectiva de país en su conjunto, siguiendo el siguiente procedimiento:

– En primer lugar, se tratará de reubicar al personal excedente en el territorio donde se encuentre su ikastola.

– Si no fuera posible la reubicación del excedente en el propio territorio de su ikastola, se intentará su recolocación en una ikastola de su comunidad autónoma o dependiente del mismo ámbito administrativo.

– Si no fuera posible la reubicación anteriormente citada, se procurará su reubicación en una ikastola con dicha necesidad.

Se constituirá una comisión paritaria para la resolución de los problemas que puedan plantear las reubicaciones entre diferentes ámbitos administrativos.

Solo el personal declarado excedente en las ikastolas de Ikastolen Elkarte-Partaide podrá optar a los puestos de trabajo que surjan en las ikastolas de Ikastolen Elkarte-Partaide.

Procedimiento:

La Comisión Paritaria, una vez superado el periodo de matriculación anual (entre marzo y abril), remitirá a todas las ikastolas un cuestionario para solicitar los datos de las previsiones del personal que vayan a necesitar el curso siguiente. En dicho cuestionario, se preguntará sobre excedentes y nuevas plazas previstas en cada ikastola, solicitando, asimismo, los datos de las jubilaciones parciales previstas.

Para el cálculo de excedentes se tiene en cuenta únicamente a personal docente con contrato indefinido y una antigüedad mínima de tres años en una ikastola y, en todo caso, según lo que determinen los ratios del artículo 39.C del presente Convenio Laboral.

Excepcionalmente, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá reducir el plazo señalado para tener la condición de excedente.

El cuestionario será elaborado y consensuado entre el/la titular de la Ikastola y los representantes del personal.

Una vez completado y firmado el cuestionario, se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio de las Ikastolas (integrada por los titulares de las ikastolas y los sindicatos firmantes), donde se tratarán y analizarán los datos recibidos. La comisión fundamentalmente realizará un análisis de los datos recibidos por parte de las ikastolas (comprobando la corrección de cálculos y previsiones) y de las solicitudes de excedentes, realizando un contraste respecto de los puestos ofertados.

La Comisión Paritaria relacionará las solicitudes de excedente con los perfiles profesionales de los puestos ofertados, Para ello, se pondrá en contacto con las ikastolas afectadas, para concretar perfiles, posibilidades y plazos.

Tras esa labor de «puente» entre ikastolas, queda en manos de las ikastolas el nombramiento de la persona que tendrá la condición de excedente y la formalización de los contratos necesarios.

Este procedimiento sobre excedentes y nuevos puestos de trabajo incluye también al personal de EHI.

## CAPÍTULO 5

### TRASLADOS E INTERCAMBIOS

Artículo 30.— Traslados:

a) Cualquier profesor/a que haya trabajado continuamente durante un mínimo de tres años en una ikastola afectada por este Convenio tendrá derecho a traslado a otra ikastola regulada también por este Convenio.

b) La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, o persona en quien delegue, recibirá las solicitudes de traslados cuando se inicie el procedimiento de excedentes y necesidades, y procederá a dar traslado de las mismas, por escrito, a las partes firmantes del presente convenio.

c) Para la contratación de los/as aspirantes con derecho a traslado se aplicarán los criterios de selección definidos en el artículo 21 de este Convenio.

A tal efecto, la Comisión Paritaria de cada Ikastola podrá establecer una valoración mínima, pudiéndose exigir al/a la aspirante al traslado obtener un mínimo de 60 puntos sobre 100.

d) El/la trabajador/a que se haya trasladado mantendrá las condiciones laborales de la ikastola anterior.

e) En caso de que se obtenga plaza por traslado, se aplicarán las condiciones económicas vigentes en el nuevo destino.

f) Se reconoce toda la cuantía económica de la antigüedad de la ikastola de procedencia. Esta cantidad se percibirá mensualmente en el recibo de salarios como plus de traslado.

Artículo 31.— Intercambios.

El/la trabajador/a que haya permanecido al menos tres años continuados en alguna de las ikastolas afectadas por este Convenio, tendrá derecho a intercambio con otro/a trabajador/a que reúna las mismas condiciones, siempre que se cumplan estas condiciones:

– Contar con la aprobación de las Comisiones de Contratación de las dos Ikastolas implicadas.

– En caso de que el intercambio sea entre profesores/as de secundaria y salvo acuerdo expreso que amplíe positivamente este texto, se podrá exigir una titulación adecuada para la plaza en cuestión.

– Se reconoce la antigüedad a efectos económicos del valor de trienio real que cada uno/a tuviese antes de efectuarse la permuta y a otros efectos la menor de los dos permutantes.

La Comisión Paritaria del Convenio recogerá por escrito las peticiones cuando se inicie el procedimiento de excedentes y necesidades, y las trasladará a las dos ikastolas implicadas.

Cuando concurren circunstancias especiales, podrá reducirse el plazo de permanencia mínima de 3 años en la misma ikastola.

## CAPÍTULO 6

### RENUNCIA DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 32.— Renuncias y finiquitos.

a) El personal que desee abandonar voluntariamente su trabajo en la Ikastola deberá comunicárselo por escrito con una antelación de 30 días.

b) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la ikastola a descontar de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso. Ese descuento tendrá como límite máximo el número de días del plazo de notificación.

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

d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare terminada voluntariamente la relación laboral y satisfechos sus derechos laborales, estará a disposición de los/las delegados/as del personal, Comité de Empresa o sindicatos, en el plazo de 2 días laborables, salvo oposición del trabajador/a.

## TÍTULO III

### CAPÍTULO 1

#### JORNADA Y PLANTILLA

Artículo 33.— Calendario escolar.

Con anterioridad al inicio del curso escolar, se fijará el calendario escolar acordado entre las partes, teniendo en cuenta los días festivos señalados y los criterios facilitados por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

En caso de necesidad de coordinación con otros Centros del Municipio, el calendario escolar se determinará por parte del órgano al uso de la Ikastola, previa comunicación al Claustro y al persona.

Artículo 34.— Calendario laboral.

La distribución del total de horas de trabajo de los trabajadores/as durante el curso escolar, a efectos de las horas señaladas en este apartado, se pactará entre los titulares de la ikastola y representantes del personal.

Las ikastolas no podrán obligar a realizar más horas directas semanales o anuales que las establecidas en el artículo 36 para cada categoría.

En aquellas Ikastolas en las que tanto la parte social como la económica estén de acuerdo, se podrán variar las jornadas recogidas en este texto, previo acuerdo firmado entre los/as representantes de la Ikastola y de los/as trabajadores/as de las mismas, siendo necesario para su validez, en todo caso, remitir dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 35.— Tipología de las horas de trabajo.

Las horas de trabajo podrán dividirse como máximo en tres tipos de jornadas en la forma y cuantías que se determinan en el artículo 36:

a) Horas de clase. Se entiende por horario de clase el dedicado directamente a la enseñanza y a la tutoría de un aula de alumnos durante el período escolar. Asimismo, se incluyen en este apartado las horas impartidas a alumnos y alumnas que requieren apoyo didáctico para el tratamiento de la diversidad. Para el cómputo del número de horas se tendrá en cuenta el tiempo real.

Excepcionalmente, en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación Secundaria Postobligatoria (ESPO) y Formación Profesional, cuando las necesidades del horario así lo requieran y la Administración Educativa lo autorice, los períodos de escolarización de 50 a 55 minutos se computarán a todos los efectos como horas completas.

b) Horas de recreo. Se consideran como tales las horas dedicadas al cuidado del alumnado durante su recreo, actividades de ocio y períodos interescolares, tanto de mañana como de tarde.

c) Horas complementarias. Se consideran como tales las horas de preparación de clases y laboratorio, programación, exámenes de evaluación y exámenes obligatorios; horas de reuniones, entrevistas con los padres y madres, cursos de perfeccionamiento y vigilancia en el propio centro.

Se entiende por guardias el tiempo destinado a la sustitución del Profesor/a Titular de una materia por parte de otro miembro del Claustro, en caso de ausencia de la persona titular por unas horas, o de ausencia imprevista, en cuyo caso la situación tendrá carácter de provisionalidad hasta encontrar la solución adecuada, sin que la guardia suponga un recurso sistemático para cubrir bajas y ausencias prolongadas.

Las guardias se asignarán con criterios de equilibrio de reparto y proximidad al nivel académico afectado, evitando, en todo caso, que las horas dedicadas a esta función pudieran mermar, de forma importante, las destinadas a otras labores contempladas dentro de las horas complementarias.

Aquellas otras actividades que habitualmente se realizan fuera de la ikastola y por iniciativa propia para mejorar la labor docente se considerarán fuera de la jornada de dedicación directa a la ikastola.

Artículo 36.— Jornada del curso escolar y jornada semanal.

A) Primer ciclo de Infantil:

1.— Personal docente de este ciclo:

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas, de las cuales 845 horas serán de clase y de recreo, garantizándose un mínimo de 413 horas complementarias.

La jornada semanal será de 24 horas lectivas, incluidas las horas de recreo.

## 2.– Educadores/as de este ciclo:

El número de horas de trabajo por curso será de 1577, de las cuales 125 serán complementarias.

El personal educativo de ciclo 0-3 podrá disfrutar de dos días de asuntos particulares retribuidos a lo largo del curso escolar de manera consecutiva o no. En el disfrute de estos días se buscará el acuerdo entre los trabajadores afectados.

Esos días no podrán acumularse a las vacaciones ni a los días de descanso de primavera o invierno y, a fin de evitar conflictos, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

– Que el número de solicitudes presentadas no supere el 5 % de la plantilla de la categoría laboral del trabajador solicitante.

Cuando el calendario laboral de la ikastola se haga público tendrá prioridad la primera solicitud realizada por el personal, y en el caso de varias solicitudes para la misma fecha, se priorizará la antigüedad en la ikastola para determinar la prioridad. Cuando se repita esta situación con el mismo trabajador/a, este criterio se aplicará por orden estableciendo un sistema de rotación. En caso de desacuerdo, el trabajador podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

– La solicitud deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 15 días.

En cuanto personal con contrato temporal, la decisión se adoptará según el siguiente criterio: para el personal con contrato superior a medio curso, de forma continuada o acumulada, dos días laborables, y para el personal con contrato inferior a medio curso, un día laborable, siempre que durante el curso escolar, de forma continuada o acumulada, tengan un contrato de al menos tres meses.

En todos los casos los días laborables se corresponderán con la jornada laboral del trabajador.

Para las tareas de coordinación 0-3, cuando no las realice un/a profesor/a, se adjudicará a un/a educador/a una dedicación de 2 horas semanales.

La distribución de las horas complementarias, así como la organización del tiempo de coordinación semanal, depende de la planificación de cada ikastola.

## B) Segundo ciclo de Infantil:

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas, de las cuales 845 horas serán de clase y de recreo (830 horas en el caso de los tutores/las tutoras), garantizándose un mínimo de 413 horas complementarias (428 horas para el personal de tutoría). Si por motivos de planificación pedagógica un tutor o tutora tuviera más horas lectivas que las fijadas por año, estas se compensarán de las 1293 horas de dedicación directa. La forma de compensación será acordada entre las partes.

La jornada semanal será de 23 horas lectivas, incluidas las horas de recreo.

## C) Educación Primaria:

La jornada del curso escolar de dedicación directa a la Ikastola será de 1293 horas, de las cuales 775 serán horas de clase y de recreo (755 para personal tutor). Se deberá garantizar un mínimo de 370 horas complementarias (390 en el caso de tutores/as). El resto, hasta completar las 1293 horas de dedicación directa a la ikastola, serán horas complementarias.

La jornada semanal será de 23 horas lectivas, incluidas las horas de recreo.

En el caso de tutores/tutoras, la reducción de horas lectivas tiene como objetivo reforzar el seguimiento individualizado del alumnado dando un paso más en el proceso de aprendizaje personalizado del alumnado de las ikastolas.

D) Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria:

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas. Las horas lectivas serán 740, y 704 en el caso del personal tutor. Se garantizarán un mínimo de 370 horas complementarias y se podrán establecer un máximo de 88 horas de recreo, siempre que se tenga asignada esta función. El resto, hasta completar las 1293 horas de dedicación directa a la ikastola, serán horas complementarias.

La jornada semanal del primer ciclo será, en general, de 21 horas lectivas, y de 20 en el caso del personal tutor. Se establece un máximo de 2,5 horas de recreo, en caso de tener asignada dicha labor.

Con el fin de reforzar la tutoría en la etapa de la ESO, teniendo en cuenta a todo el alumnado de todo el nivel, en el ciclo de ESO 1 se establece una ratio de 23 alumnos y alumnas para el curso 2024-25. En las ikastolas de una sola línea, el criterio a seguir será el número de alumnos de la etapa.

E) Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria:

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas. En el 2.º ciclo de la ESO, el número de horas por curso será de 669-704, divididas entre horas lectivas, sesiones de evaluación y de otras actividades docentes con el alumnado; y en el caso de los tutores o tutoras las horas serán 669.

Si se le ha asignado la guardia de recreos, dispondrá de 88 horas. El resto, hasta completar las 1293 horas de dedicación directa a la ikastola, serán horas complementarias. En todo caso, se garantizarán 501 horas complementarias como mínimo.

En este ciclo la jornada semanal será de: 19 a 20 horas para horas de clase y sesiones de evaluación, y 19 horas para los tutores del mencionado ciclo y etapa. En caso de tener asignada vigilancia de recreo, 2,5.

Con el fin de reforzar la tutoría en la etapa de la ESO, teniendo en cuenta a todo el alumnado de todo el nivel, en el ciclo de ESO 2 se establece una ratio de 23 alumnos y alumnas para el curso 2025-26. En las ikastolas de una sola línea, el criterio a seguir será el número de alumnos de la etapa.

F) Bachillerato y Formación Profesional:

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas. En el curso escolar, 654-688 horas entre horas de clase, sesiones de evaluación y otras actividades docentes con el alumnado. En caso de tener asignada la vigilancia de recreos, 88 horas. El resto, hasta completar las 1293 horas de dedicación directa a la ikastola, serán horas complementarias. En todo caso, se garantizarán 517 horas complementarias como mínimo.

En este ciclo la jornada semanal será de: 19 a 20 horas para horas de clase y sesiones de evaluación; 19 horas para los tutores de dicho ciclo y etapa. En caso de tener asignada vigilancia de recreo, 2,5.

**G) Especialista en Apoyo Educativo (EAE):**

La jornada del curso escolar de dedicación directa en la Ikastola será de 1293 horas. Dada la peculiaridad de las figuras de Especialista en Apoyo Educativo y Personal de actividades complementarias, las 1293 horas se concretarán en el contrato de trabajo. La distribución se recogerá en el calendario laboral del curso. En el caso de que trabajen más horas que las establecidas en el calendario, estas serán retribuidas.

El personal EAE con jornada semanal completa dispondrá de cuatro horas complementarias. El personal EAE con una jornada mínima del 50 % dispondrá de tres horas complementarias, y el personal con una jornada inferior al 50 %, dos horas complementarias.

De común acuerdo con la ikastola, en los casos en los que en la jornada diaria se trabajen 6 o más horas seguidas, el trabajador dispondrá de 15 minutos de descanso dentro de su jornada laboral y se considerará tiempo trabajado.

**H) Personal de actividades complementarias:**

La jornada máxima del curso escolar será de 1577 horas. Podrá disfrutar de dos días laborales retribuidos por asuntos propios, consecutivos o individuales, durante el curso. En el disfrute de estos días se buscará el acuerdo entre los trabajadores afectados.

**I) Personal de Administración y Servicios (PAS):**

a) El personal de los grupos II y III, tendrá una jornada semanal de 35 horas de promedio, distribuido de lunes a viernes. La jornada máxima del curso escolar será de 1577 horas.

En el caso de que, por razón de trabajo, el descanso de sábados y domingos o fiestas y vacaciones no pueda ser disfrutado, se disfrutarán en igual proporción en otros días, negociando un calendario laboral al efecto.

Durante los períodos en que el alumnado no tenga clases, se podrá pactar jornada continuada para todo el personal de la ikastola que habitualmente tenga horario de mañana y tarde, sean o no docentes.

Los porteros y conserjes que tengan su vivienda dentro de la ikastola, por esta circunstancia especial, tendrán una disponibilidad de 12 horas dentro de su jornada laboral, realizando dentro de ese tiempo la jornada diaria de 8 horas pactada en este artículo, con un límite de 40 horas semanales. Cuando por necesidades de la Ikastola el/la conserje o portero/a tengan que trabajar en sábado o domingo, tendrán derecho, previa justificación, a una compensación a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada.

En cualquier caso, los/las porteros/as y conserjes que disfruten de vivienda dentro de la ikastola tendrán derecho al disfrute de un fin de semana completo mensual (sábado y domingo completo), previa comunicación a la Dirección con la antelación necesaria, además de los habituales sábado tarde y domingo completo del resto de fines de semana.

Todo ello siempre y cuando el trabajador no haya sido contratado para trabajar únicamente los fines de semana.

b) El personal PAS a tiempo parcial tendrá prioridad para incrementar la jornada o realizar sustituciones, favoreciendo la jornada completa, siempre que la planificación sea viable.

c) El personal PAS podrá disfrutar durante el curso de dos días laborables retribuidos por asuntos propios, de manera consecutiva o no. En el disfrute de estos días se buscará el acuerdo entre los trabajadores afectados.

Esos días no podrán acumularse a las vacaciones ni a los días de descanso de primavera o invierno y, a fin de evitar conflictos, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

– Que el número de solicitudes presentadas no supere el 5 % de la plantilla de la categoría laboral del trabajador solicitante.

– Cuando el calendario laboral de la ikastola se haga público tendrá prioridad la primera solicitud realizada por el personal, y en el caso de varias solicitudes para la misma fecha, se priorizará la antigüedad en la ikastola para determinar la prioridad. Cuando se repita esta situación con el mismo trabajador/a, este criterio se aplicará por orden estableciendo un sistema de rotación. En caso de desacuerdo, el trabajador podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

– La solicitud deberá presentarse por escrito con una antelación mínima de 15 días.

En cuanto personal con contrato temporal, el número de días de asuntos propios se determinará según el siguiente criterio: para el personal con contrato superior a medio curso, de forma continuada o acumulada, dos días laborables, y para el personal con contrato inferior a medio curso, un día laborable, siempre que durante el curso escolar, de forma continuada o acumulada, tengan un contrato de al menos tres meses.

En todos los casos los días laborables se corresponderán con la jornada laboral del trabajador.

Artículo 37.– El profesorado mayor de 60 años, siempre de mutuo acuerdo entre las partes y manteniendo el número de horas del curso escolar, podrá sustituir hasta un máximo de 2 horas lectivas, de acuerdo con las tareas del plan de gestión de la ikastola.

Artículo 38.– Registro de la jornada.

En relación con el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, LAB, EIB e Ikastolen Elkar-tea Partaide manifiestan que, de acuerdo con lo establecido en el capítulo tercero del citado RDL, el registro de jornada puede organizarse y documentarse a través de la negociación colectiva.

Cabe destacar que tanto el total de horas de dedicación directa a la ikastola del profesorado como la jornada anual del resto del personal se acuerda entre el titular de la ikastola y los representantes de los trabajadores.

Es evidente que la regularización de la jornada laboral del profesorado de las ikastolas, es muy diferente a la regularización de la jornada laboral de otras actividades económicas, teniendo en cuenta factores tales como:

– El profesorado, de acuerdo con lo establecido expresamente en el Convenio Colectivo, tiene una jornada anual a desempeñar directamente en la ikastola y otra jornada dirigida a actividades que se cumplen normalmente fuera de la ikastola y que normalmente se dirige a la atención personal de la función docente, y que se considera fuera de la jornada anual de dedicación directa a la ikastola.

– Las diversas dedicaciones de la jornada laboral tienen diferentes calificaciones en cada nivel educativo (horas lectivas, horas de recreo, horas complementarias).

– Dentro de la planificación anual y de las horas de dedicación directa se establece un número de horas a tener en cuenta para cursos de formación, salidas, etc., en función de los criterios que se establezcan en la actualidad en cada ikastola.

No obstante lo anterior, la jornada laboral de las ikastolas está suficientemente definida a través de diversos artículos del Convenio Colectivo (artículos del Título III, que regulan la jornada y el personal, vacaciones y descansos, permisos y cursos de actualización y perfeccionamiento). Dichos artículos constituyen una buena base para determinar un sistema de registro de jornada más eficaz y sencillo para todas las ikastolas, tal y como establece el Real Decreto-ley 8/2019.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que cada ikastola, mediante negociación con los representantes del personal, organizará, documentará y conservará el registro de inicio y fin de jornada por el método o sistema que estime oportuno.

Las ikastolas manifiestan que no existe un uso abusivo de las horas extras en el sector correspondiente. En caso de que exista un exceso de número de horas colectivo que no se contempló cuando se acordó la distribución anual de dedicación directa a la ikastola y se ha añadido posteriormente, el titular de la ikastola y los representantes del personal acordarán horas de descanso compensatorias colectivas.

Sin perjuicio de lo que se acuerde en cada ikastola, las partes firmantes acuerdan que el criterio mínimo de control y registro horario sea el siguiente:

– El registro horario diario se aplicará a todo el personal, quedando exentos quienes no tengan relación laboral. Asimismo, quedarán exentas las personas que tengan contrato de alta dirección y las que sean socias de trabajo de la cooperativa.

– El titular de la Ikastola determinará al comienzo del curso el cuadro horario de cada trabajador/a, de acuerdo con el horario laboral y escolar diseñado conforme a lo establecido en el Convenio Laboral de las Ikastolas.

– El control horario diario comprenderá la jornada completa del trabajador/a. En el caso del profesorado, comprenderá la dedicación directa anual a la ikastola.

– Con carácter general, se establecerá la hora de entrada y salida a cumplir por el trabajador/a. La permanencia en la ikastola fuera de las horas de dedicación directa no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el titular de la ikastola o el/la director/a de la misma hayan designado o autorizado a dicho trabajador/a para realizar dicho trabajo, o alguna contingencia le haya obligado a trabajar más horas.

– Cuando por razones organizativas o por petición propia, el/la trabajador/a tenga un horario de entrada y salida diferente del general, el horario se establecerá de forma individual. No se considerará tiempo de trabajo el descanso entre la jornada de mañana y la de tarde, salvo cuando se haya asignado alguna tarea al trabajador/a.

– El control horario del personal que ejerza funciones de dirección se ajustará a los términos establecidos en este acuerdo, siempre que no acrediten su tiempo de trabajo por medio del convenio de disponibilidad horaria inherente a su cargo.

– Cuando el/la trabajador/a participe en sesiones formativas organizadas por la ikastola, o sin ser organizadas por la ikastola cuando el/la trabajador/a proponga su participación y la ikastola lo autorice, se considerará tiempo de trabajo.

– El sistema que se utilice para el control de la jornada deberá cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos y deberá comunicársele al trabajador/a.

– Los registros de jornada realizados estarán a disposición de los trabajadores, sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el tiempo legalmente establecido.

Artículo 39.– Ratios.

A) La suma del número de profesores y educadores no podrá ser inferior al número de aulas en funcionamiento en el ciclo 0-3.

B) La Ikastola garantizará en todo caso los siguientes ratios mínimos por cada aula concertada.

Educación infantil .....	1,185 prof/aula
Educación primaria .....	1,222 prof/aula
Educación especial .....	1,00 prof/aula
1er ciclo ESO .....	1,50 prof/aula
2.º ciclo ESO .....	1,75 prof/aula
Bachillerato y Formación Profesional .....	1,75 prof/aula

C) En el supuesto de que se produjera una disminución de aulas concertadas, los/las trabajadores/as tendrán derecho a permanecer en la Ikastola en tanto no se superen los ratios que se detallan a continuación:

Educación infantil .....	1,235 prof/aula
Educación primaria .....	1,272 prof/aula
Educación especial .....	1,05 prof/aula
1er Ciclo ESO .....	1,55 prof/aula
2.º Ciclo ESO .....	1,80 prof/aula
Bachillerato y Formación Profesional .....	1,80 prof/aula

Este ratio de profesorado se considerará globalmente (Educación Infantil + Educación Primaria + Educación Especial + Educación Secundaria) e incluye al personal clasificado en el grupo I del artículo 13. Quedan excluidos: los que, según los artículos 75 y 76, ejercen funciones sindicales; los que trabajan en la enseñanza no reglada o extraescolar, en las aulas de 0 a 3 años, o al servicio de la Asociación de Ikastolas y puestos análogos.

Las representaciones empresariales se comprometen a buscar soluciones no traumáticas en caso de que se superen los ratios anteriormente establecidas (reducciones de jornada, excedencias... etc).

## CAPÍTULO 2.

## VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO

Artículo 40.— Todos los/las trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 45 días naturales de forma continuada en verano.

Artículo 41.— El personal no docente así como los/las educadores/as del ciclo 0-3, en todas las ikastolas incluidas en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de 8 días naturales de descanso en primavera (Semana Santa), y de 9 días naturales en otoño (Navidad); en ambos casos de forma continuada. De todas maneras, las ikastolas podrán establecer turnos entre este personal, al efecto de mantener los servicios.

A su vez, durante Navidad y Semana Santa el personal docente disfrutará, salvo pacto en contrario, del mismo número de días de descanso que el que se fije para el alumnado.

Artículo 42.— Al personal que cese en el transcurso del año, se le asignará la parte proporcional de las vacaciones de verano que le correspondan, computándose para su cálculo la jornada laboral realizada durante el curso escolar.

## CAPÍTULO 3

## ENFERMEDADES, EMBARAZOS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 43.— Enfermedades.

En caso de enfermedad o accidente que imposibilite a la persona trabajadora el normal desempeño de sus funciones, se le abonará por el tiempo necesario hasta su completa recuperación y mientras dure dicho permiso el complemento necesario para completar el 100 % del salario que hubiera percibido en caso de estar trabajando.

Asimismo, a los/las trabajadores/as que hayan adquirido la situación de incapacidad temporal antes del 16 de julio, los días que hayan estado de baja en el período comprendido entre el 16 de julio y el 31 de agosto no se les computarán como período vacacional y tendrán derecho a disfrutarlos a continuación del alta médica.

En caso de que con el personal de administración y servicios y del ciclo 0-3 se haya pactado no disfrutar de los días de vacaciones de verano de manera ininterrumpida, y el trabajador haya estado en situación de incapacidad temporal durante ese tiempo, esos días no se computarán como vacaciones.

Artículo 44.— Maternidad.

A la mujer en situación de incapacidad laboral transitoria por embarazo se le abonará el complemento necesario para completar el 100 % del salario ordinario.

Artículo 45.— Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos.

A efectos de lo recogido en este apartado, cuando se refiere a la pareja, se incluyen las parejas no casadas, siempre que presenten el certificado de convivencia.

A) Licencia de paternidad y maternidad:

1.– La trabajadora tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. El período de la licencia será en todo caso irrenunciable. La suma de los periodos pre y postparto será, con carácter general, de 16 semanas, a las que se sumarán 2 semanas de permiso adicional (16 + 2). El personal tendrá derecho a 18 semanas de licencia por nacimiento o adopción de hijo/a (16 semanas generales y 2 semanas de licencia complementaria). Las 6 primeras semanas se disfrutarán obligatoriamente de manera consecutiva a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija. El resto de semanas podrán disfrutarse libremente hasta que su hijo/a tenga un año de edad.

2.– Ambas personas progenitoras tienen derecho a una licencia para el cuidado del o de la lactante. Esta licencia es un derecho individual de cada trabajador/a, no pudiendo cederse a la otra persona progenitora. Esta licencia se podrá disfrutar en dos modalidades, hasta que el/la hijo/a tenga 9 meses de edad:

a) El personal tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo/a, con independencia de la jornada laboral que realice. Dicha pausa podrá dividirse en dos fracciones o, alternativamente, se podrá reducir la jornada diaria en una hora, por lactancia.

b) Licencia acumulada para el cuidado del o de la lactante. Este derecho podrá sustituirse por una licencia de tres semanas ininterrumpidas a la finalización de la licencia por gestación, adopción, acogimiento o licencia de la otra persona progenitora.

En caso de que ambos solicitantes de dicha licencia trabajen en la misma ikastola y soliciten el permiso para el mismo periodo, la ikastola podrá denegar el disfrute simultáneo del permiso, motivándolo por escrito.

3.– Para el disfrute de estas licencias de paternidad/maternidad, será necesario acreditar mediante documento oficial la condición de progenitor.

4.– En el caso de que la suma de los períodos de descanso (18 semanas de licencia parental y las tres semanas posteriores del periodo de cuidado del lactante) coincidan con las vacaciones de verano (45 días), el trabajador/a podrá disfrutar de la totalidad de los días de vacaciones perdidos en el citado período. El resto de períodos de descanso, invierno (Navidad) y primavera (Semana Santa), quedarán absorbidos en la jornada anual habitual.

5.– Si se diera la circunstancia de parto múltiple esta licencia se ampliaría en una semana para cada persona progenitora.

6.– El nacimiento del hijo/a (que comprende el parto y el cuidado durante doce meses) traerá la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada laboral completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento de su hijo/a traerá la suspensión del contrato de trabajo de la persona progenitora distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas consecutivas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada laboral completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer en el hospital después del parto, el periodo de suspensión se computará, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, obligatorias para la madre biológica.

En los casos de parto prematuro en los que el/la neonato/a nazca con bajo peso y en aquellos otros en que precise, por algún motivo clínico, hospitalización después del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que establezca la normativa.

En el supuesto de fallecimiento de su hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Una vez transcurridas las seis primeras semanas inmediatamente posteriores al parto, la suspensión del contrato de cada progenitor para el cuidado del menor se distribuirá por semanas de forma ininterrumpida o interrumpida a opción de los progenitores, y se podrá ejercer desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al nacimiento hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá adelantar la suspensión hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto. La intención de disfrutar de cada semana, o semanas consecutivas, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El trabajador/a comunicará a la empresa, con una antelación mínima de quince días, su voluntad de hacer uso de este derecho, en la forma que, en su caso, se establezca en el convenio colectivo. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### B) Licencia por adopción o acogida:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Ley 6/2019, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas que se disfrutarán a jornada completa, con carácter obligatorio e ininterrumpido, tras la decisión judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda para la adopción y/o acogimiento.

Las diez semanas restantes se disfrutarán por semanas consecutivas o discontinuas, dentro de los doce meses siguientes a la decisión judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda para la adopción o acogimiento. Una persona trabajadora no tendrá derecho a más de una suspensión del contrato por el mismo hijo o la misma hija. La intención de disfrutar de cada semana, o semanas consecutivas, se comunicará a la empresa

con una antelación mínima de quince días. La suspensión de esas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Este derecho es individual y no puede delegarse en la otra persona adoptante, guardadora o acogedora.

#### C) Licencia por matrimonio propio o de parientes:

1.– Por razón de matrimonio propio, el trabajador/trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. Si lo desea, puede prorrogarlo con otro permiso, no remunerado, de otros 15 días.

También tendrá derecho a licencia y permiso la persona trabajadora que inicie una convivencia estable con la pareja, previa justificación de:

- En caso de que exista registro municipal de uniones civiles, un certificado de dicho registro.
- En su defecto, certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento y declaración jurada del carácter de convivencia que se inicia.

2.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, madres, hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/as del trabajador/a, este tendrá derecho a un día natural. Dos días naturales más si la ceremonia tiene lugar a una distancia superior a 200 km. del domicilio del trabajador/a. Esta licencia, así como la anterior (45.D.1), deberá justificarse debidamente.

#### D) Licencia por enfermedad grave de parientes.

1.– Pareja, hijos/as o persona que conviva con el/la trabajador/a a su cargo: hasta 5 días laborables (mientras dure la hospitalización). En este último caso, el trabajador/a afectado/a deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia.

2.– En el caso de padres o madres de la persona trabajadora o de su pareja: Un máximo de 5 días laborables (mientras dure la hospitalización).

3.– Hermanos/as, cuñados/as, yernos o nueras, abuelos/as, abuelos/as de la pareja, sobrinos/as o de sobrinos/as de la pareja: Un máximo de 5 días laborables (mientras dure la hospitalización).

En los casos de enfermedad grave habrá que justificarla. En el caso de que las licencias por enfermedad grave de parientes supongan desplazamientos superiores a 150 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, la que requiera hospitalización o sea acreditada por los servicios médicos correspondientes. También se considerará enfermedad grave la hospitalización domiciliaria prescrita por el facultativo.

Si la enfermedad grave persistiera, tendrá derecho a una nueva licencia de igual duración, también retribuida, transcurridos 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas por igual tiempo siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización anterior.

E) Licencia por fallecimiento de parientes.

1.– Pareja, hijos/as o persona que conviva con el/la trabajador/a a su cargo: 5 días laborables. En este último caso, debe acreditarse con el justificante de convivencia.

2.– Padre o madre de la persona trabajadora o de su pareja: 3 días laborables.

3.– Hermanos/as, cuñados/as, yernos o nueras, abuelos/as, abuelos/as de la pareja, sobrinos/as o de sobrinos/as de la pareja: 2 días laborables.

En el caso de que las licencias por fallecimiento de parientes supongan desplazamientos superiores a 150 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

F) Licencias para acudir al médico:

Cuando el trabajador/a tenga la obligación de acudir al médico en horas de trabajo, la licencia será por el tiempo indispensable.

Se podrá disponer del tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A lo largo del curso se dispone de 20 horas para acudir a consultas médicas de hijos/as, o para ayudar a personas mayores bajo el cuidado de la persona trabajadora y que no pueden valerse por sí mismas. Esta última circunstancia se deberá demostrar. En todos los casos se deberá aportar justificante.

Cada persona trabajadora podrá disponer de 15 horas anuales para acompañar a sus hijos/as a un especialista sanitario no médico. Esta última circunstancia se deberá demostrar.

G) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual:

Para el cambio de residencia habitual se dispondrá de dos días de licencia.

H) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal:

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando, el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– A los efectos del convenio se consideran deberes irrenunciables de carácter público o personal los siguientes:

a) Expedir o renovar el documento de identidad, el carné de conducir, el pasaporte y los certificados de registros y órganos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, u otros organismos oficiales.

c) Ejercer el cargo de concejal, diputado, miembro de las juntas generales o parlamentario.

3.– Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos en la letra c) del artículo anterior suponga la imposibilidad de trabajar más de un 20 % en un período de 3 meses, podrá la Ikastola pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedente forzoso. En el supuesto de que el trabajador/a perciba indemnizaciones u otras cantidades por cumplimiento de los mencionados deberes o cargos, se descontará el importe de las mismas del dinero a que tuviera derecho en la ikastola.

I) Asimismo, se concederá permiso para visitar a familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad y amigos/as que estén cumpliendo penas privativas de libertad. El permiso durará el tiempo necesario para la realización de la visita, siempre que la misma no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

J) Los familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 horas durante el curso escolar para acompañar a familiares repatriados por recuperación de su libertad o circunstancias análogas. Esta última circunstancia se deberá demostrar. En todos los casos se deberá aportar justificante.

K) Las ausencias, totales o parciales, motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora como consecuencia de la violencia de género, tendrán la 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.

L) Hasta 20 horas al año para acompañar al padre o madre de la persona trabajadora o de su pareja, o persona a su cargo a consultas médicas, tramitaciones oficiales o similares. En todos los casos se deberá aportar justificante.

M) En caso de enfermedad grave, fallecimiento o matrimonio de parientes hasta segundo grado que residan fuera de la Comunidad Autónoma Vasca y a más de 200 km del propio domicilio, además de las licencias retribuidas recogidas en el Convenio Colectivo, la persona trabajadora tendrá derecho a tantos días de permiso no retribuidos como sea necesario.

N) Permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor.

En los casos de fuerza mayor, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, por motivos inmediatos y relacionados con sus familiares o convivientes, cuando la enfermedad o accidente haga imprescindible su asistencia personal inmediata. Por las causas previstas en este apartado, el personal tendrá derecho a horas de ausencia retribuidas equivalentes a cuatro días al año, proporcionales a su categoría laboral y jornada. El personal trabajador deberá presentar justificante de la causa de la ausencia.

Artículo 46.– Permisos no retribuidos.

A) Permiso para cuidado de niños, niñas o personas con diversidad funcional o personas que no puedan valerse por sí mismas:

La persona trabajadora que tenga legalmente a su cargo un/una menor de 12 años, una persona con diversidad funcional que no desempeñe trabajo remunerado o una persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a disfrutar de al menos un octavo y un máximo de media jornada diaria. Tendrá el mismo derecho quien deba encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

El salario se reducirá en la misma proporción. Al finalizar el período de licencia volverá automáticamente a su jornada laboral habitual.

Cuando dos personas de la misma ikastola soliciten este permiso por el mismo período, la ikastola podrá denegar su disfrute simultáneo, por motivos debidamente justificados por escrito.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la trabajador/a, que deberá preavisar por escrito a la ikastola con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**B) Permiso de reducción de jornada para un curso escolar:**

1.– Todo trabajador/a que haya trabajado más de cinco años en la ikastola podrá, durante un año, reducir su jornada de trabajo entre un tercio y la mitad, con la disminución proporcional de su retribución. La solicitud para obtener dicho permiso deberá presentarla por escrito antes del 15 de junio.

2.– La Dirección de la Ikastola, tras analizar con los representantes de los trabajadores las posibles repercusiones organizativas y pedagógicas de la solicitud, realizará una propuesta para que dicha solicitud pueda materializarse en cualquiera de los próximos dos cursos escolares. La propuesta podrá incluir cambios de nivel, materias a impartir o destino y adecuación horaria a la reducción solicitada.

3.– La licencia se considerará concedida una vez firmado el acuerdo entre las partes y será efectiva desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto de un mismo curso escolar.

4.– Una vez finalizada la licencia se reincorporará automáticamente a la situación anterior y no cabrá una nueva solicitud hasta transcurridos cinco años desde la finalización de su disfrute. En caso de que las partes lleguen a un acuerdo, se podrán hacer excepciones en dicho periodo.

5.– Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género: el personal trabajador víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección personal y la asistencia social integral, a la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. Por otra parte, para la reordenación de la jornada, se tendrá derecho a la adaptación del horario, a través del establecimiento de un horario flexible o mediante cualquier otra fórmula, en las condiciones que el trabajador/a comunique a la empresa.

**C) Permiso de 15 días:**

El personal podrá solicitar hasta un máximo de 15 días de permiso no retribuido a distribuir en uno o dos turnos durante el curso escolar, que deberá ser concedido siempre que lo solicite con diez días de antelación y siempre que no esté disfrutando de este mismo permiso más del 5 % del personal. Estos permisos no podrán solicitarse en los períodos de exámenes o evaluación. En circunstancias especiales, se podrá reducir el plazo para realizar la solicitud, para lo cual será imprescindible la autorización de la Dirección.

**D) Permiso de un trimestre:**

Todo el personal podrá solicitar un trimestre escolar de permiso sin sueldo por año hasta el fin del periodo de descanso de otoño (Navidad), hasta el fin del periodo de descanso de primavera (Semana Santa) y hasta el último día laboral acordado en el calendario escolar. Deberán cumplirse dos condiciones:

- Solicitar el permiso con antelación suficiente, preferentemente de tres meses.
- Que más del 5 % de la plantilla no disfrute de este permiso simultáneamente.

E) En el caso de permisos no retribuidos, salvo el de los apartados B y D, el descuento de la nómina mensual será proporcional al número de días no trabajados en el mes.

**F) Permiso por cuidado de menores de hasta ocho años.**

1.– El personal tendrá derecho a un permiso para atender al cuidado de cada menor que acoja, por un período superior a un año, hasta que cumpla ocho años. La duración de este

permiso no podrá exceder de ocho semanas, disfrutándose las semanas completas de forma continuada o discontinua, de acuerdo con la normativa que se desarrolle en el convenio colectivo.

2.– Este permiso constituye un derecho individual del personal, tanto de los hombres como de las mujeres, cuyo ejercicio no podrá ser cedido a terceras personas. La fecha de inicio y finalización de la utilización del permiso o, en su caso, de la duración del mismo, deberá ser determinada por la persona trabajadora. A la empresa se le avisará con diez días de antelación, salvo casos de fuerza mayor, atendiendo a las circunstancias y necesidades organizativas de la empresa.

Artículo 47.– Permiso parcialmente retribuido.

La implantación del permiso parcialmente retribuido ha supuesto un importante avance y una gran mejora en las condiciones de trabajo del personal de las ikastolas y en la calidad de su enseñanza. Por otro lado, se pretende impulsar el reparto del trabajo y la creación de empleo, como uno de los objetivos que los firmantes del Convenio Colectivo queremos fomentar.

Condiciones de trabajo: El personal que disfrute de este permiso percibirá de forma ininterrumpida durante un período de 5 años el 84 % del salario. En los cuatro primeros años trabajarán a jornada completa, para no trabajar el quinto.

Este permiso se concederá en las siguientes condiciones:

- El personal trabajador que solicite el permiso deberá tener una antigüedad mínima de 5 años en el momento de la solicitud.
- El permiso lo podrá pedir como máximo el 3 % de la plantilla.

Las partes firmantes constituirán una comisión de seguimiento para que los posibles trabajadores/as que se acojan a este permiso conozcan en todo momento los requisitos y condiciones para su disfrute y la posibilidad de solicitarlo.

El reglamento de aplicación de este permiso se regulará según los términos del reglamento firmado el 6 de septiembre de 2005:

1.– Es objeto del presente Reglamento establecer las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 38. III del convenio de 2024, en el marco del acuerdo recogido en el citado artículo:

- El personal que disfrute de este permiso percibirá durante un período de 5 años el 84 % del salario. En los cuatro primeros años trabajarán a jornada completa y en el quinto se abstendrán de trabajar.
- En el momento de la solicitud del permiso, la persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de 5 años.
- El permiso podrá ser disfrutado simultáneamente por un máximo del 3 % de la plantilla.

2.– Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75 %.

3.– A los efectos previstos en este Reglamento las alusiones a años deben entenderse referidas a cursos escolares completos.

4.– Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud recogido al final de este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso. Como excepción a esta norma, las solicitudes correspondientes al curso 2004-2005 se presentarán entre el 1 y el 30 de septiembre de 2005.

5.– A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

- Las establecidas en la apartado 2 del presente Reglamento.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
- No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

6.– A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección del centro, en el plazo de un mes a partir de la finalización del plazo señalado en el apartado 4 de este Reglamento, adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite del 3 % expresado en el apartado 1, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

- El acuerdo entre los interesados/as.
- Antigüedad en la ikastola.

7.– Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

8.– El acogimiento al permiso con retribución parcial es compatible con otras licencias y permisos previstos en la legislación vigente.

9.– Revocación y renuncia: supuestos.

9.1.– El permiso será revocado por el órgano que lo concedió en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado/a.
- Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la jubilación por incapacidad.
- Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.
- Suspensión de la relación de empleo.

9.2.– El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando por razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

- Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.
- Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

- Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.
- Grave quebranto económico producido en la unidad familiar.

9.3.– La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano que la concedió en el plazo de un mes, entendiéndose aceptada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

9.4.– No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 9.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

10.– La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.– Se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en los centros acogiendo a este permiso.

## CAPÍTULO 4

### CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 48.– El permiso para cursos de actualización y perfeccionamiento requiere del visto bueno del órgano correspondiente de la Ikastola. Este permiso será retribuido. Para la realización de estos cursos, todo el personal podrá disponer de un mínimo de 20 horas, pudiendo acumularse las horas correspondientes a los 5 años siguientes. Estos permisos pueden ampliarse en 10 horas más, en caso de que el calendario de los cursos así lo requiera.

En caso de que el/la trabajador/a disfrutase de una beca, la Ikastola abonará tan solo la diferencia entre el importe de esta y su salario.

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

Si el cursillo tiene lugar fuera del calendario laboral del curso escolar y afecta a un grupo de trabajadores/as, la forma de compensación de esas horas se acordará con la representación del personal.

Estas horas de clase serán distribuidas entre los/as trabajadores/as en base a los criterios que establezca cada Ikastola.

Artículo 49.– E/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las Ikastolas que tengan a su servicio profesores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional y relativo a la actividad docente o ejercicio profesional, concederá a los/las mismos/as las siguientes licencias:

A) Tantos permisos como sean necesarios para concurrir a exámenes de convocatorias oficiales, sin restar nada de las retribuciones. El personal interesado deberá justificar tener formalizada la matrícula de tales estudios y haber asistido al examen. La duración de las licencias será de un día por cada examen, pudiendo ampliarse a tres días laborables si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

B) La reducción de la jornada laboral, hasta el 50 %, a aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para la Ikastola por el correspondiente órgano de gestión.

Artículo 50.– Cuando sea la ikastola quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por el/la trabajador/a, El personal dispondrá de tiempo necesario para asistir a los mismos. Se abonará la retribución íntegra y los gastos del curso, entendiéndose por tales los gastos de desplazamiento, estancia, comida y matrícula.

## CAPÍTULO 5

### EXCEDENCIAS

Artículo 51.– Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y antigüedad, se concederá, previa comunicación escrita a la ikastola, por las siguientes causas:

- a) Por ser nombrado/a o elegido/a para cumplir un cargo público que impida acudir al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que la persona trabajadora permanezca en situación de Invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.
- d) Por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad con enfermedad grave; excedencia que tendrá una duración máxima de tres años.
- e) La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para el cuidado su hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, siempre que se notifique con dos meses de antelación. Si con posterioridad hubiera más hijos/as, se podrá disfrutar de una nueva excedencia por cada hijo/a, pero si ya estuviera en excedencia por cuidado de su hijo/a, se dará por finalizada esta primera excedencia. Finalizada la excedencia, se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo.
- f) Prestación de servicios en la Asociación de Ikastolas o en sus asociaciones empresariales, o actividades que cuenten con su aprobación, y siempre a petición suya.
- g) Los traslados e intercambios entre ikastolas de diferentes ámbitos administrativos, ya sea para adquirir experiencia o para realizar tareas concretas, tendrán la consideración de excedencia.
- h) Cuando la persona trabajadora sea víctima de violencia machista.

Las excedencias concedidas con esta finalidad darán lugar a la concesión de créditos por un importe equivalente a las pagas extraordinarias anuales. Estos créditos se abonarán en las mismas fechas que las pagas extraordinarias señaladas en el artículo 53.

En el supuesto de reingreso, obtenida la licenciatura, y después de tres años de permanencia en la ikastola, estos créditos quedarán condonados. En caso contrario, el/la trabajador/a deberá devolver las cantidades adeudadas, actualizadas según el interés legal vigente.

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado C) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

#### Artículo 52.– Excedencias voluntarias.

La duración mínima de la excedencia voluntaria será de un año y máxima de cinco años. La excedencia voluntaria es la solicitada por el/la trabajador/a que tiene al menos 1 año de antigüedad en la ikastola y no ha disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores. Deberá solicitarla por escrito, antes del 15 de junio.

La excedencia comenzará el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto, por lo que deberá reincorporarse al trabajo el día siguiente, salvo acuerdo en contrario.

En las excedencias solicitadas por un periodo igual o inferior a tres años, la ikastola garantizará el reingreso automático, adoptando las medidas necesarias para ello, tales como la celebración de contratos de sustitución. Si en dicho periodo se produjera una reducción del personal fijo en plantilla la trabajadora o el trabajador en excedencia tendrá los mismos derechos que cualquier otra trabajadora o trabajador.

No se garantizará el puesto de trabajo al trabajador /a que se reincorpore tras el cuarto o quinta excedencia después de un año.

#### Artículo 53.– Excedencia especial trimestral por nacimiento de hijos/hijas.

Podrán acogerse a la misma, las trabajadoras que hayan dado a luz dentro del curso escolar. Esta excedencia comenzará inmediatamente después de la finalización de la licencia por maternidad y lactancia y finalizará tres meses más tarde (final de vacaciones de invierno, primavera y hasta el último día laboral acordado en el calendario escolar). El reingreso será automático y el tiempo de permanencia en excedencia será computable a efectos de antigüedad. Asimismo, percibirán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo de excedencia. Para ello deberán comunicarlo al iniciar el período de licencia maternal obligatorio, y lo disfrutará a partir de la finalización de dicha licencia maternal.

#### Artículo 54.– Excedencia para formación.

Si la excedencia voluntaria es para el disfrute de una beca, viajes de estudio, o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/la trabajador/a, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, en el plazo máximo de siete días.

Artículo 55.– Los/las excedentes forzosos/as y quienes disfruten de las excedencias especiales señaladas en este capítulo, que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en la ikastola.

miércoles 6 de agosto de 2025

## TÍTULO IV

## RETRIBUCIONES

## CAPÍTULO 1

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56.– Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio incluirán el salario base y sus complementos.

El salario se abonará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la finalización del mismo, dentro de la jornada laboral. Será abonado mediante transferencia bancaria o cheque. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será el/la trabajador/a quien indique la entidad en la que haya de hacerse el ingreso.

Artículo 57.– Cuando transitoriamente se le encomiende al personal, siempre por causa justificada, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución señalada a aquella, en tanto subsista la situación.

Artículo 58.– El trabajador tendrá derecho a que el trabajo realizado se le abone antes de fin de mes, siempre que acredite su necesidad y no supere el 100 % de la retribución mensual.

Artículo 59.– Complemento de antigüedad.

Este complemento consistirá en el abono de lo señalado en el Anexo I del presente Convenio por cada trienio. El importe de cada trienio se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento.

El único límite para percibir las retribuciones complementarias de los trienios será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60.– El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá, como complemento de duración superior al mes, dos pagas extraordinarias anuales equivalentes a las retribuciones ordinarias en el momento de su abono. Se harán efectivas antes del 1 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 61.– Al personal que cese o ingrese en el puesto de trabajo una vez comenzado el curso escolar se le abonarán las pagas especiales señaladas anteriormente prorrateadas por semestres en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 62.– La retribución del personal educador del 1. ciclo de Educación Infantil será como mínimo del 70 % del profesorado del 2. ciclo de Educación Infantil, y será igual a la del personal educativo que trabaja en aulas concertadas de 2 años. Esta equiparación entrará en vigor a partir de enero de 2024.

Artículo 63.– Dietas:

A) Gastos de transporte a la Ikastola.

Cuando la ikastola se encuentre fuera del casco urbano, el personal podrá utilizar gratuitamente el transporte escolar, si lo hubiere, siempre que no se oponga a la legislación vigente.

## B) Gastos de desplazamiento y dietas.

En caso de que el personal trabajador deba utilizar su vehículo particular para la realización de un servicio de la ikastola, se le abonará a razón de 0,34 euros por km recorrido a partir de enero de 2024. En tales casos, el valor de la dieta se establece para el 2024 en 38,55 euros para día completo (comida y cena) y en 17,14 euros para medio día (hasta la comida). Si hubiera de pernoctar fuera del domicilio, se le abonarán 25,71 euros.

## CAPÍTULO 2

### INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 64.– Los salarios de los trabajadores/as acogidos a este convenio se establecen en función de su jornada de dedicación completa a la ikastola recogida en los artículos 34 a 36 del mismo.

## TÍTULO V

### RÉGIMEN ASISTENCIAL

## CAPÍTULO 1

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 65.– Las ikastolas y el personal incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

Asimismo, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica anual a cargo de la Ikastola. Esta revisión deberá como mínimo abarcar las siguientes exploraciones: audiometría, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electrocardiogramas, espirometría, etc.

A fin de garantizar el derecho a la protección de la salud en el trabajo, se constituirá la Comisión Paritaria recogida en el acuerdo del 28 de abril de 1998, con los contenidos y procedimientos recogidos en dicho acuerdo.

## CAPÍTULO 2

### MEJORAS SOCIALES

Artículo 66.– La ikastola proporcionará ropa de trabajo al personal que la haya usado hasta ahora. Dicha ropa será de las mismas o similares características a las utilizadas hasta el presente. El pago se lo hará la ikastola a la entidad proveedora o al personal trabajador, en caso de el coste lo haya adelantado dicho personal.

Artículo 67.– Se establece un Premio de continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el sector y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. La cuantía de este premio será la siguiente: el importe

de 4 pagas extraordinarias por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada 5 años que excedan de los 20 primeros.

Teniendo en cuenta que se trata de un premio que solo se percibe una vez a lo largo de la vida laboral de cada trabajador/a, este/a podrá decidir el momento de su percepción.

Este premio se devengará únicamente a partir del cumplimiento íntegro de los requisitos establecidos en el párrafo primero y, por lo tanto, no se podrán percibir partes proporcionales si por cualquier motivo finalizara la relación laboral antes del cumplimiento de los citados requisitos. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que el trabajador hubiera percibido el Premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

En caso de que no lo hubiesen cobrado con anterioridad, se impulsará que las trabajadoras y trabajadores beneficiarios del premio de continuidad, que tengan prevista la posibilidad de un contrato de relevo, soliciten el citado premio en el ejercicio anterior al que se formalice la posibilidad del contrato de relevo.

Artículo 68.– Jubilación parcial anticipada (contrato de relevo).

La jubilación parcial anticipada se regula en el Anexo 3 del Convenio Colectivo.

Este artículo afecta a todo el personal que cumpla los requisitos recogidos en el mismo, tanto personal docente, como educativo, de servicios y administrativo, pero en el caso del personal que se encuentre en Pago Delegado del Departamento de Educación al inicio del curso 2024-2025, será requisito indispensable la intervención del Departamento de Educación en la jubilación parcial anticipada.

Los firmantes de este convenio laboral se comprometen a interpelar al Departamento de Educación con objeto de llevar a cabo dicha intervención. Por tanto, cualquier mejora que venga del Departamento de Educación se incorporará a nuestro Convenio Laboral.

Artículo 69.– Jubilación anticipada.

La trabajadora o trabajador que acceda anticipadamente a su jubilación total percibirá una indemnización de acuerdo con la siguiente escala:

Edad	N.º mensualidades
63 años, o dos años antes de su jubilación	4 meses
64 años, o un año antes de su jubilación	2 meses

Esta indemnización será incompatible con la jubilación parcial anticipada.

Artículo 70.– Las Ikastolas afectadas por este Convenio mantendrán un régimen supletorio de ayudas al estudio. Dispondrá de una plaza gratuita para sus hijos/hijas en la ikastola (según cuota real de enseñanza efectiva) aquel personal trabajador que cumpla al menos la mitad de su jornada laboral en la ikastola, o que, aun trabajando menos de media jornada, no desempeñe otro trabajo y su remuneración sea el ingreso base de su familia.

Se entenderá por cuota real de enseñanza la cantidad necesaria para el pago de las retribuciones del personal de administración y servicios, del personal de manutención y de enseñanza.

Quedan excluidos de la cuota real de enseñanza aquellos gastos derivados de los siguientes servicios y conceptos: comedor, transporte, actividades extraescolares, amortizaciones, seguro escolar, material escolar, revisiones médicas o análogas. Estos costes deberán de ser abonados de igual modo que el resto de los padres-madres.

La Comisión Paritaria de cada Ikastola estará capacitada para dar a este fondo otra aplicación.

Artículo 71.— A los/as trabajadores/as que así lo soliciten, la Ikastola les abonará la matrícula para la obtención del título oficial de euskara (EGA...).

Artículo 72.— El personal que atiende al comedor y cocina, el que sirve la comida al alumnado, del ciclo 0-3 y Especialistas en Apoyo Educativo tendrán derecho a manutención en la Ikastola los días que ejerzan su actividad.

Artículo 73.— Todas las Ikastolas deberán contratar pólizas de seguro de accidentes. Estos seguros, de acuerdo con las siguientes condiciones y anexos, deberán garantizar los siguientes pagos:

- Muerte por accidente: 31.264,63 euros.
- Incapacidad por accidente: 84.382,10 euros.
- Muerte por accidente de circulación: 62.505,26 euros.
- Incapacidad por accidente de circulación: 167.770,28 euros.

Asimismo, deberán contratar pólizas de responsabilidad civil que garanticen, durante el ejercicio de la actividad profesional o cualquier actividad relacionada con la Ikastola, una cobertura de 625.052,65 euros por cada siniestro. En caso de que dicha cifra fuera rebasada, la misma será asumida por la Ikastola.

Esta cobertura se entiende siempre que no sea debida a un hecho que judicialmente sea declarado como criminal.

A) Se complementará el seguro de responsabilidad civil de todo el personal de las ikastolas por medio de una póliza que recoge los siguientes 3 casos:

- responsabilidad penal.
- daño corporal.
- demandas legales (en casos de bullying o similares).

## TÍTULO VI

### CAPÍTULO 1

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 74.— Los/as trabajadores/as de una Ikastola afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Artículo 75.— Las Centrales Sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir escritos y anuncios sindicales o laborales en la Ikastola y recaudar las cotizaciones de sus afiliados. No se podrán obstaculizar sus tareas de afiliación sindical, pero el ejercicio de estos derechos no podrá obstaculizar la labor o el ritmo de la ikastola.

b) Realizar dentro de la Ikastola todas las reuniones que deseen, fuera del horario de trabajo.

c) Las Secciones Sindicales que cuenten con un número de afiliados equivalente al 10 % de la plantilla tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta seis días al año (para toda su afiliación, no de carácter individual), para la asistencia a cursos de formación sindical, reuniones en la sede sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, la comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado, y 72 si se pretendiese utilizar más de un día de licencia retribuida.

d) Los/as trabajadores/as de las ikastolas dispondrán de un máximo de diez horas anuales para reuniones dentro del centro convocadas por los/as delegados/as de las secciones sindicales de los sindicatos representativos del sector de Ikastolas. Las reuniones se realizarán en las horas complementarias del personal o sin cargo directo de los/as alumnos/as siendo perceptivo un pre-aviso de tres días salvo causa justificada.

## CAPÍTULO 2

### DELEGADOS SINDICALES

Artículo 76.– Cada sección sindical podrá tener un/a delegado/a sindical que será elegido/a entre los/as afiliados/as, a ser posible durante el mes de junio. Una vez elegido/a deberá comunicarlo a la Ikastola y al Sindicato correspondiente. El/la Delegado/a elegido/a ejercerá su mandato de un año a partir del 1 de septiembre siguiente.

Artículo 77.– El/la Delegado/a Sindical tendrá las siguientes atribuciones:

a) Representar al sindicato y a los/as afiliados/as de cada Ikastola.

b) Conocer previamente las sanciones, amonestaciones, traslados y demás situaciones personales de los/as miembros de la sección sindical.

c) En el caso de contratos, liquidaciones, etc., el/la representante deberá conocer los textos antes de su firma, de acuerdo con lo previsto en el artículo 72.

d) La Ikastola deberá poner a su servicio un armario con llave así como un tablón de anuncios.

e) El/la delegado/a sindical tendrá las garantías señaladas en el artículo 68. A, B, C, y D del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78.– Son derechos de los/las delegados/as sindicales:

a) Disponer un crédito de horas retribuidas para tareas sindicales según la tabla siguiente:

N.º de empleados/as	Mínimo afiliación	Horas/mes
De 6 a 30	40 %	7
De 31 a 100	20 %	14
Más de 100	15 %	21

En las Ikastolas con más de 30 trabajadores/as, si la sección sindical cuenta con un número de afiliaciones superior al porcentaje mínimo fijado, por cada número de afiliados similar al citado porcentaje mínimo, el/la delegado/a sindical acumulará otras tantas horas igual a las señaladas en la tabla.

Las horas retribuidas de los/as miembros del comité de empresa o delegados/as del personal pertenecientes a una sección sindical podrán acumularse al delegado/a sindical.

b) Aquellos/as delegados/as sindicales que tengan un crédito de horas suficiente, dispondrán de un día al mes (1 jueves laborable del mes) para sus actividades sindicales.

Los/as delegados/as de secciones sindicales, aun careciendo de este crédito y siempre que su central sindical disponga de una representación mínima del 60 % del sector, podrán disponer de licencias retribuidas al año para asistir a dichas reuniones.

Los desplazamientos a causa de estas reuniones convocadas por el sindicato se considerarán a todos los efectos como desplazamiento de trabajo.

Para el cobro de los gastos de desplazamiento, y en su caso de dietas, será obligatorio entregar en la Ikastola un documento firmado por el/la responsable del Sindicato, en el que conste el día lugar y hora de la reunión.

### CAPÍTULO 3

#### MIEMBROS DE SINDICATOS

Artículo 79.– a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de su afiliación sindical.

b) Todo/a trabajador/a afiliado/a a las centrales sindicales firmantes del presente Convenio tendrá derecho, con objeto de facilitar su formación profesional y sindical a una prima anual de 10,10 euros. Para hacer efectivo el pago de la misma, las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de cada ikastola relación nominal de afiliados/as con derecho a dicha retribución con una antelación de al menos 15 días al período de pago.

Esta retribución será abonada a cada trabajador/a afiliado/a mediante la correspondiente sección sindical a través del delegado/a de la misma salvo que la correspondiente sección sindical haya comunicado a la empresa por escrito que la citada prima sea abonada directamente a cada trabajador/a con derecho a la misma. Esta retribución se hará efectiva en la nómina correspondiente a la primera mensualidad después de la publicación en el BOPV del presente Convenio.

Artículo 80.– Los contratos, finiquitos, excedencias, sanciones y apercibimientos realizados a los y las miembros de las organizaciones sindicales no serán válidos sin previa comunicación escrita a la delegación sindical.

Para que surta los efectos oportunos, la ikastola deberá conocer por escrito, antes de que ocurra el hecho, que el trabajador está afiliado a un sindicato.

Artículo 81.– Para las reclamaciones de los trabajadores/as miembros de un sindicato, a la firma del convenio se constituirá una mesa paritaria por cada uno de los sindicatos firmantes del convenio.

Estas mesas paritarias constarán de 2 miembros por cada parte y se reunirán cada mes si es que existen reclamaciones.

Deberá contestarse en el plazo de un mes a la formulación de la reclamación si hay acuerdo, de no haberlo y si la persona interesada no se opone se producirá el arbitraje por quien decida la mesa paritaria.

## CAPÍTULO 4

## NEGOCIACIONES Y CIM

Artículo 82.— Los/as miembros de los sindicatos participantes en la mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio.

Las Ikastolas asumen los gastos de desplazamiento y dietas derivados de la específica negociación del Convenio.

Artículo 83.— Los sindicatos representativos en el sector de Ikastolas nombrarán a seis trabajadores/as para que se dediquen exclusivamente a tareas sindicales.

Estos/as trabajadores/as serán nombrados para cursos enteros, y a todos los efectos seguirán estando en la plantilla de la Ikastola, Además de la retribución ordinaria, percibirán un complemento por dedicación equivalente al 17 % de dicha retribución. La Ikastola podrá mediante un contrato interino, contratar a un/a trabajador/a durante la vigencia del nombramiento para que le sustituya.

Artículo 84.— Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o Territorio Histórico o de Comunidad Autónoma, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un/una Delegado/a de Personal, Sección Sindical, o miembro del Comité de Empresa, mediante cesión de horas propias por parte de representantes o miembros del comité o sección sindical pertenecientes al mismo sindicato. Se puede hacer dentro de la misma empresa o entre varias.

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

## CAPÍTULO 5

## COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 85.— El comité de Empresa o, en su defecto, los/as delegados/as del personal son el órgano de representación colectiva de todos/as los/as trabajadores/as de la Ikastola.

Artículo 86.— Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Negociar y firmar el calendario laboral de la ikastola. Negociar el tratamiento que se otorgue en la elaboración del calendario al tiempo destinado para salidas.

b) Negociar y firmar acuerdos en el ámbito de la empresa en representación de todos/as los/as trabajadores.

c) Tendrá las funciones y derechos especificados en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los trabajadores.

## TÍTULO VII

## FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 87.— Se establecen a título indicativo tres tipos de faltas para el personal afectado por el presente Convenio: leves, graves y muy graves.

Artículo 88.— Faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.
- Salir del aula antes de tiempo dos veces en un plazo de 30 días, sin ninguna justificación, hasta una hora.
- No notificar a la empresa, con la debida antelación, el hecho o causa de la ausencia al trabajo en los casos de incapacidad temporal u otra causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- No entrega de calificaciones en las fechas acordadas.
- Utilizar para fines propios los artículos, herramientas y materiales de la empresa, salvo autorización expresa.
- Manifestaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre el aspecto, así como abusos verbales de carácter obsceno.
- Incorporar imágenes sexistas en los lugares y herramientas de trabajo.

Artículo 89.— Faltas graves:

- Mas de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de 30 días.
- Más de dos y menos de seis faltas injustificadas de puntualidad superiores a una hora en el plazo de 30 días.
- Mas de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el plazo de 30 días.
- Abandonar el trabajo o ausentarse de la clase antes de tiempo sin causa justificada más de dos veces y menos de seis en el plazo de 30 días.
- Simular la presencia de otro trabajador/a en el centro de trabajo utilizando su ficha, clave o tarjeta.
- El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales facilitadas por la empresa.
- La asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente;
- Discutir con otros miembros de la Ikastola en la propia Ikastola de forma visible ante los alumnos, desvalorizando la imagen de algún trabajador.
- Faltas de respeto graves, amenazas o abuso de autoridad a compañeros/as de trabajo, alumnado o a sus familiares.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, tocamientos leves.
- Descalificaciones públicas y repetidas de alguna persona y de su trabajo por razón de sexo/género.
- Manifestaciones vejatorias y continuadas sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y, en consecuencia, imposibles de ejecutar simultáneamente, o vejatorias.
- Órdenes que implican burlas o insultos.
- Actitudes que implican vigilancia extrema y continuada.
- Ordenar aislar y apartar a una persona.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días, salvo las de impuntualidad.

Artículo 90.– Faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad en un plazo de 30 días.
- Cinco impuntualidades superiores a una hora en un plazo de 30 días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en el plazo de 30 días.
- La manifestación, en el ámbito laboral, de actitudes y comportamientos que atenten contra la intimidad y la dignidad a través de cualquier agresión física o verbal de naturaleza sexual.
- Robar dentro de la ikastola, ya sea a otros trabajadores, alumnado o a la misma empresa.
- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y partes de la empresa.
- Acoso moral o sexual (recogido en el artículo 95).
- El abandono injustificado y reiterado de las tareas asignadas.
- El claro incumplimiento de las obligaciones educadoras, de acuerdo con la legislación vigente.
- Realizar peticiones de carácter sexual, prometiendo o no trato preferente (expresa o implícitamente), o amenazas en caso de no cumplir lo requerido (chantaje sexual, quid pro quo o intercambio).
- Agresiones físicas:
  - El acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.
  - Tomar represalias contra las personas que denuncien, den testimonio o participen en investigaciones de acoso sexual o de género. Tomar represalias contra quienes se enfrenten a estas conductas.
  - Espiar clandestinamente a personas en lugares privados como aseos o vestuarios.
  - La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 91.– Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la graduación, gravedad y condiciones de la falta, serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- Por faltas graves: amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a 15 días, con constatación en el expediente personal.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. La comunicación de despido podría llevar acompañada la suspensión de empleo y sueldo.

Todas las sanciones serán comunicadas previamente y por escrito al trabajador/a, indicando la fecha y hechos que la motivaron, y, salvo pacto contrario, se remitirá copia de las mismas a los/las delegados/as de personal, miembros del comité de empresa y al/la delegado/a de la sección sindical.

En el caso de sanción, en la comunicación escrita de la misma la empresa deberá especificar la fecha de cumplimiento de la medida de suspensión de empleo y sueldo.

El titular de la Ikastola, teniendo en cuenta las circunstancias del hecho y la conducta posterior del trabajador, podrá atenuar las sanciones correspondientes a faltas leves, graves o muy graves, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 92.– Prescripción de faltas:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

Dichos plazos se computarán desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión.

Artículo 93.– Infracciones empresariales.

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

El personal tratará primero de corregir la infracción, tanto a través de los delegados de personal, delegados sindicales, como del comité de empresa.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de la misma emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá solicitar dictamen de la Inspección de Trabajo o de la Delegación Territorial de Trabajo.

Artículo 94.– Normativa de protección de datos.

El personal gestionará, protegerá y tratará los ficheros que se encuentren en papel, soporte informático o en cualquier otro soporte de forma acorde a su finalidad, de acuerdo con las medidas técnicas establecidas en la Ikastola y las obligaciones impuestas por Reglamento General de Protección de Datos en vigor.

## TÍTULO VIII

## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EXPRESIÓN E IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 95.– Toda persona tiene derecho a ser tratada con cortesía, respeto y dignidad y a la igualdad de oportunidades y de trato.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia de género y contra la igualdad de trato entre las personas.

Al mismo tiempo, vulneran otros derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, la libertad, la intimidad, la libertad sexual o la integridad física, así como los derechos al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

En virtud de estos derechos, se reconoce la necesidad de adoptar medidas que garanticen la igualdad de trato del personal de las ikastolas de Araba/Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, tal y como recoge la legislación vigente (internacional, europea y estatal). Así, en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, todos los centros de trabajo deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para posibilitar procesos específicos, orientar y resolver los casos que puedan surgir en los mismos, se considera necesario la adopción de una serie de medidas. Asimismo, todas las formas de acoso, además de atentar contra la dignidad y el trato correcto debido a toda persona trabajadora, serán faltas graves que no serán toleradas ni autorizadas, y así se recogen en el apartado de faltas y sanciones.

Es por ello que Ikastolen Elkartea Partaide, Eusko Ikastolen Batza y el sindicato LAB, como firmantes del convenio, se comprometen a regular el problema con las garantías necesarias y por medio del protocolo recogido en el Anexo 1 en referencia al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a las personas titulares de cada ikastola, a la dirección de esta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollen los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

## TÍTULO IX

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Artículo 96.– Toda persona tiene derecho a un trato respetuoso, a la protección de su dignidad y su integridad moral y a la no discriminación. En virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa disfruten de igualdad de trato. Asimismo, todas las formas de acoso, además de atentar contra la dignidad y el trato correcto debido a toda persona trabajadora, serán faltas graves que no serán toleradas ni autorizadas, y así se recogen en el apartado de faltas y sanciones.

Es por ello que Ikastolen Elkartea Partaide, Eusko Ikastolen Batza y el sindicato LAB, como firmantes del convenio, se comprometen a regular el problema con las garantías necesarias y por medio del protocolo recogido en el Anexo 2 en referencia al acoso moral en el trabajo, tanto

para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a las personas titulares de cada ikastola, a la dirección de esta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollen los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

A tal efecto, se tendrán en cuenta las normativas vigentes y las normativas laborales, así como las declaraciones que reconocen el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de violencia.

## TÍTULO X

### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda.– Se respeta y subsiste la situación de las Ikastolas de EIB a las que, durante la vigencia del Convenio Colectivo anterior, no les resultaba de aplicación la regulación contenida en los Capítulos 2 y 5 del Título 2. No obstante, en materia de recolocación de excedentes, se gestionará en consonancia con el convenio suscrito entre el Gobierno Vasco y el BEI «ante el descenso demográfico, para el mantenimiento del empleo y la rejuvenecimiento de las plantillas docentes».

Tercera.– Cláusula de no discriminación. Independientemente de la modalidad contractual, edad, sexo, etc., el convenio colectivo afecta por igual a todos los trabajadores y trabajadoras que trabajan en su ámbito, por lo que ninguna circunstancia podrá dar pie ninguna discriminación, manteniéndose el criterio de que a igual grupo profesional corresponde igual retribución e iguales condiciones laborales.

Cuarta.– La representación de los sindicatos y de las ikastolas firmantes se comprometen a adoptar medidas para la negociación de un convenio laboral propio que regule las condiciones de trabajo de las ikastolas de Euskal Herria. Para ello, y en el plazo de un mes después de la firma de este convenio, se constituirá una comisión técnica formada por lo menos por un/a representante de cada entidad que suscribe la misma. A su vez la Comisión Técnica desarrollará la composición, función y contenidos del Acuerdo de Colaboración Transfronterizo de las Ikastolas, firmado en Donostia-San Sebastián el 30 de abril de 1998. Se realizará un llamamiento a los representantes de padres/madres y trabajadores/as de Seaska e Ikastolas de Nafarroa.

Quinta.– Cláusula de inaplicación del convenio en situaciones económicas excepcionales, y procedimiento para solventar las discrepancias.

El convenio nace con la vocación de ser cumplido y aplicado como marco regulador general en todas las ikastolas. Por ello, las partes firmantes del convenio consideran que la cláusula de descuelgue del contenido del mismo es un mecanismo excepcional temporal y solo justificado por la necesidad de responder a situaciones de gravedad económica, y acordado con la representación sindical.

1.– En aquellas Ikastolas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores y mantengan una tónica parecida en las previsiones para el ejercicio en curso, no será de necesaria u obligada aplicación las retribuciones salariales establecidas en las tablas del presente Convenio.

En el caso de que una Ikastola considere que cumple dichas circunstancias, o que de acuerdo con los criterios recogidos para su excepcionalidad (pérdida de aulas concertadas, falta de convocatoria de inversiones...), se comprometa su viabilidad económica y quiera acogerse al incumplimiento del convenio, deberá comunicarlo a la representación de los trabajadores en el plazo de consultas de 15 días, aportando los datos que considere convenientes, así como las medidas que desee adoptar y, entre ellas, la cláusula de incumplimiento del convenio.

En caso necesario, y si así lo entienden ambas partes (representación del personal y titular), la situación de la ikastola y la propuesta que se formula se transmitirán a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que sea analizada en la misma y se adopten por consenso las medidas necesarias.

La Comisión Paritaria del Convenio establecerá el procedimiento, controles, cautelas y garantías que considere oportuno. Si no hubiera acuerdo, las partes podrán recurrir a la mediación del PRECO.

2.– No obstante, las partes no recurrirán al arbitraje ni a la intervención de organismos externos como forma de solventar las discrepancias en relación con el incumplimiento del convenio.

Sexta.– Comisión Paritaria de Seguimiento Económico.

En todas las ikastolas incluidas en este Convenio queremos dar nuevos pasos para establecer un funcionamiento y unas estructuras basadas en la participación.

En este sentido, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento Económico en cada ikastola. Si con anterioridad existiera en alguna ikastola otro órgano con la misma composición y mismas funciones, se considerará ya constituido.

Dicha Comisión se constituirá 15 días después de la incorporación de esta disposición al Convenio Colectivo. En su composición participarán los titulares y el comité de empresa y, en su defecto, la representación de los trabajadores y trabajadoras, del que formará parte el director o directora, sin voto. Su función será tener información de la gestión económica de la ikastola, del plan de viabilidad si fuera necesario, y analizar y consensuar las medidas que se tengan que adoptar.

Todos los participantes tendrán derecho a disponer de la documentación necesaria. Los miembros de esta Comisión tendrán que mantener la confidencialidad correspondiente a sus funciones, especialmente en todas aquellas cuestiones que los representantes de los titulares consideren como reservados. En ningún caso la documentación que los titulares pongan a disposición de la Comisión podrá ser utilizada fuera de ese ámbito concreto ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

## TÍTULO XI

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Comisión Laboral de Administración.

Los firmantes crearán una comisión específica para realizar un estudio sobre el salario del personal administrativo. Los acuerdos a los que puedan llegar se ejecutarán a partir de septiembre de 2025.

Segunda.– Comisión de trabajo de servicios.

Se creará una comisión específica entre los firmantes de este convenio para estudiar la naturaleza y los salarios del personal de servicios.

Se comprometen a presentar sus propuestas antes de finalizar el año 2025, dando continuidad a la labor iniciada por la comisión de trabajo en el análisis de los ratios de comensales de los comedores, del metraje de limpieza y de recuperación de estos servicios.

Tercera.– a fin de dar respuesta a los trabajos existentes y posibilitar la asistencia de los trabajadores de la Ikastola los días 12 de octubre y 6 de diciembre, de común acuerdo entre los titulares de la Ikastola y los/as representantes de los trabajadores, para que las horas trabajadas en dichos días sean consideradas como horas complementarias, las partes firmantes estudiarán la forma de materializar esta opción en los 6 meses siguientes.

Cuarta.– A la vista de los datos disponibles, podemos presumir que, debido al descenso de nacimientos, nos encontramos próximos a la reducción de aulas en las ikastolas. En este contexto, las partes firmantes de este convenio ratifican su objetivo de asegurar la estabilidad de las ikastolas y los puestos de trabajo de todo el personal de las ikastolas. A tal efecto acuerdan la puesta en marcha de una Comisión Bilateral de Trabajo específica, comprometiéndose a presentar sus propuestas. El resultado de dicho estudio se trasladará a la mesa negociadora del Convenio Colectivo para debatir propuestas y adoptar los acuerdos pertinentes por mayoría.

Quinta.– Una vez finalizado el proceso de equiparación puesto en marcha por el Departamento de Educación en las categorías docentes, las retribuciones del personal de las ikastolas serán equivalentes a las del personal de los centros públicos dependientes del Departamento de Educación. Ello implica que a finales del año 2027, una vez finalizado todo el proceso de equiparación, no se podrá mantener lo recogido en el artículo 67 de nuestro convenio sobre el Premio de Continuidad. Queda por determinar cómo se realizará el periodo de transitoriedad.

Sexta.– Aunque la categoría de conserje haya desaparecido, el personal que la haya ostentado mantendrá su contrato y sus condiciones laborales.

Mientras permanezca algún trabajador con este contrato le serán de aplicación todos los beneficios que se negocien para el personal del grupo profesional III.

Durante el tiempo que dure dicho contrato, realizará las tareas habituales de conserje con domicilio en la ikastola, así como las propias del nivel de oficial de mantenimiento de la ikastola.

Séptima.– Medidas para hacer efectiva la igualdad real y efectiva.

Las Ikastolas incluidas en ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo asumen los principios de no discriminación e igualdad de trato hacia las personas LGTBIQ+ y evitan cualquier conducta que atente al respeto y a la dignidad en el ámbito laboral.

El personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a no ser discriminado ni directa ni indirectamente.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla el conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación en las empresas de las personas LGTBI.

Esto implica desarrollar medidas para eliminar las situaciones de discriminación que sufre este colectivo en los diferentes ámbitos, y en general el colectivo LGTBI, y garantizar la igualdad.

El artículo 15.1 de la Ley establece la obligación de contar con medidas planificadas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras, lo que supone un acicate para que las ikastolas elaboren planes de igualdad.

Las comisiones negociadoras deberán constituirse dentro de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor de la norma.

En el caso de que las empresas que en la actualidad cuenten con menos de 50 trabajadores/as incrementen la plantilla sobrepasando dicho número, el plazo se iniciará en el momento en que pasen a tener más de 50 trabajadores/as.

Para esta tarea durante el curso 2024-2025 se pondrán en marcha comisiones para el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades en todas las ikastolas.

Estas comisiones serán paritarias en cuanto a la perspectiva de género, así como en cuanto al número de representantes de los titulares y de los trabajadores/as de las ikastolas, en las que estén presentes.

Es función de estas comisiones también la de realizar un diagnóstico sobre la igualdad en la ikastola, y negociar un plan sistematizado para superar y evitar las desigualdades y situaciones de discriminación que se detecten respecto de las personas LGTBI. Tanto para la realización del diagnóstico como para el diseño del propio plan, la Comisión contará con el apoyo de asesores o técnicos.

Octava.– Bolsa de trabajo de Sustitutos/as de la misma comarca.

Teniendo en cuenta las barreras a la continuidad de las contrataciones de sustitución derivadas de la aplicación de la normativa laboral, y con el fin de no perder los conocimientos y experiencia adquiridos por este personal, los firmantes del convenio acuerdan la creación de bolsas de trabajo de sustitutos de la comarca correspondiente.

## TÍTULO XII

### COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

En el acto mismo de la firma se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, regulada en el Capítulo 3 del Título 1 del presente Convenio.

Se designan como presidente/a y secretario/a a los siguientes miembros:

– Presidente: Patxi X. Olabarria Furundarena, con domicilio a efectos de notificaciones en:

Errotazar bidea 126, 20018 Donostia / San Sebastián (Gipuzkoa).

polabarria@ehi.ikastola.eus

– Secretaria: Inge Zubero Azurmendi, con domicilio a efectos de notificaciones en:

Alameda de Recalde, 62 bajo 48010 – Bilbao (Bizkaia).

ikastolabizkaia@lab.eus

Se señala que es preferible que las notificaciones se hagan tanto al presidente como a la secretaria.

Se recoge expresamente que la representación de cada entidad guardará la proporción señalada en el artículo 10.1 de este convenio, sin perjuicio de su designación individual.

## TÍTULO XIII

## ANEXOS

## ANEXO 1

## 1.– Ámbito de aplicación.

El protocolo será de aplicación al personal de las ikastolas de Araba/Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, sin distinción por contrato ni por duración. También será de aplicación al personal subcontratado que trabaje en estas ikastolas, y afecta a todo el ámbito de las actividades laborales, independientemente del espacio físico en el que se realice.

Cualquier trabajador/a que considere que ha sufrido una agresión tendrá derecho a presentar una reclamación. La información relativa a la reclamación de acoso se tratará respetando el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, preservando así su derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

## 2.– Definiciones.

## 2.1.– Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que se produzca en el marco de una actividad laboral y tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona trabajadora, en particular cuando se crea un contexto de miedo o un contexto ofensivo o humillante.

Cualquier conducta sexual coercitiva dirigida a influir o controlar en el puesto de trabajo, en la carrera profesional o en la situación laboral de una persona puede ser considerada como acoso sexual.

Por tanto, estos comportamientos:

- 1.– No son deseados por la persona destinataria.
- 2.– Están relacionados con el sexo o la opción sexual de la persona.
- 3.– Tienen por objeto atentar contra la dignidad de la persona creando un entorno intimidatorio o degradante y humillante.

Las formas de expresión del acoso sexual son variadas y múltiples y, si bien efectivamente incluyen los supuestos que se recogen a continuación, la siguiente no es una lista cerrada:

- 1.– La exhibición no autorizada de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito, cuando afecten a la integridad y vulnerabilidad sexual.
- 2.– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- 3.– Las notas, bromas o menciones sobre la apariencia o condición sexual de un trabajador/una trabajadora.
- 4.– Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- 5.– Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad y vulnerabilidad sexual.

6.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales que, a través de actitudes o sugerencias o directamente, se asocien a la mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el puesto de trabajo, a la trayectoria laboral o a una amenaza en caso de negativa de las víctimas.

7.– Cualquier otra conducta que implique, como causa u objetivo, discriminación, abuso, ofensa o desprecio por razón de la condición sexual del trabajador o de la trabajadora.

8.– La diferencia entre el acoso sexual y la libre relación aceptada radica en que la persona que sufre acoso sexual no desea estos comportamientos.

## 2.2.– Acoso por razón de sexo y orientación sexual.

Cualquier comportamiento o actitud relacionada con el sexo u orientación sexual de la persona trabajadora en el marco de las actividades laborales, relacionado o derivado de los estereotipos de género.

Toda conducta gestual o verbal, reiterada o sistematizada, que atente contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, con el propósito o el efecto de crear un entorno degradante, humillante u ofensivo.

Por lo tanto, esos comportamientos o acciones:

- 1.– No son deseados por la persona destinataria.
- 2.– Están relacionados con el sexo o la opción sexual de la persona.
- 3.– Tienen por objeto atentar contra la dignidad de la persona creando un entorno intimidatorio o degradante y humillante.

Las formas de expresión del acoso centrado en el sexo o en la orientación sexual son variadas y múltiples y, si bien efectivamente incluyen los supuestos que se recogen a continuación, la siguiente no es una lista cerrada:

- 1.– Bromas y expresiones sobre personas que asumen trabajos tradicionalmente realizados por personas del sexo opuesto.
- 2.– Utilizar expresiones sexistas y ofensivas para menospreciar capacidades, competencias técnicas o habilidades.
- 3.– Menospreciar reiteradamente en público o en privado a una persona o su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas o sus habilidades, por razón de su sexo u orientación sexual.
- 4.– Manifestaciones continuas y vejatorias sobre la apariencia física, ideología o la opción sexual, por razón de sexo u orientación sexual.
- 5.– Dar órdenes ofensivas por razón de sexo u orientación sexual de la persona destinataria.
- 6.– Seguimiento extremo y continuo de personas por razón de su sexo u orientación sexual.
- 7.– El uso de humor sexista, homófobo, lesbófobo o bifobo.
- 8.– Tratar a una persona de manera diferente por razón de su homosexualidad o bisexualidad.
- 9.– Denegar arbitrariamente licencias y/o permisos correspondientes a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.

10.– Utilizar la fuerza física para demostrar que un sexo prevalece sobre otro.

2.3.– Acoso por razón de identidad y expresión de género. (novedad).

Comportamiento gestual o verbal, reiterado o sistematizado, dirigido a una persona, sin solicitarlo ella, por su identidad o expresión sexual, que atente contra su dignidad y su integridad física o psíquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno degradante, humillante, ofensivo o discriminatorio.

Por lo tanto, esos comportamientos o acciones:

1.– No son deseados por la persona destinataria.

2.– Están relacionadas con la identidad y expresión de género de la persona.

3.– Tienen como objetivo atentar contra la dignidad de la persona, creando un entorno de miedo, vejatorio y humillante.

Las formas de expresión del acoso centrado en la identidad o la manifestación del género son variadas y múltiples y, si bien efectivamente incluyen los supuestos que se recogen a continuación, la siguiente no es una lista cerrada:

1.– Cuando las personas trans no sean llamadas como ellas quieren, o se utilicen pronombres que no respondan al género con el que se identifican.

2.– Cuando se infravaloran sus habilidades, capacidades y destrezas por motivo de su identidad de género.

3.– Cuando, por su presencia en determinadas instalaciones de la empresa, se cuestione o expulse a personas con identidad o expresión de género no normativa.

4.– Cuando se utiliza un humor transfobo o interfobo ofensivo para la persona.

3.– Procedimiento.

En caso de producirse alguna de las conductas mencionadas anteriormente, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inadmisibles, pudiendo acudir para ello a las personas o estructuras que considere más adecuadas. Las estructuras de la Ikastola (dirección, representantes de personal, consejo rector, etc.) tendrán el compromiso de asesorar y ayudar a la parte demandante, informando siempre de los procedimientos recogidos en este Protocolo y apoyando a la persona trabajadora en su demanda de aplicación.

Con el fin de resolver una denuncia o queja en materia de acoso por razón de sexo, los pasos a seguir serán los siguientes:

A) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se inicia con la presentación de queja o denuncia por parte de la parte demandante, por escrito e individualmente (Anexo 1.2). La queja se presentará en sobre cerrado. Debe indicarse de qué procedimiento se trata tanto a la representación sindical como, en su defecto, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o al director o titular de la ikastola.

B) Tramitación de la queja o denuncia.

Una vez iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación con una persona mediadora designada por la representación sindical o, en su defecto, por la representación

del personal, y otra por la representación del titular de la ikastola. Los citados mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro Mediador de carácter técnico. Dichas personas mediadoras serán, en la medida de lo posible, mujeres con formación en temas relacionados con la igualdad. En caso de que no dispongan de dicha formación, se les facilitarán los medios o herramientas para recibir dicha formación dentro de la jornada laboral. Esta comisión de investigación tendrá como cometido la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá ponerla en conocimiento de la persona a la que la parte actora atribuya la responsabilidad. La notificación podrá realizarse por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las personas implicadas pueden solicitar rechazar a las personas mediadoras, por causas justificadas: consanguinidad, parentesco, amistad probada o enemistad etc. Las personas mediadoras podrán renunciar su nombramiento por las mismas causas.

Dicha solicitud será presentada al Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola, que adoptará una decisión inmediatamente.

C) Desarrollo de la investigación: resolución informal y diligencia formal.

Resolución informal.

Se facilitará que una denuncia o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. El objetivo será resolver el problema fuera de la vía oficial, sin iniciar un procedimiento formal. Las personas mediadoras intentarán, en el plazo de 15 días, contados desde la presentación de la queja, llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

Los acuerdos adoptados en las citadas reuniones se plasmarán en un acta de carácter confidencial que se pondrá a disposición de la representación sindical o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores y de la dirección o titular de la ikastola.

Las personas mediadoras realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar a la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es justa o que no ha tenido éxito, pueden recurrir a la acción formal.

Diligencia formal.

Si las actuaciones denunciadas son constitutivas de acoso, o la persona denunciante no está de acuerdo con la solución obtenida por el procedimiento informal de resolución, podrá plantear una denuncia formal para depurar las posibles responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Este procedimiento formal se iniciará tras la recepción de un escrito de la persona acosada o de quien tenga conocimiento de los hechos y haya trabajado en su entorno. En dicho escrito se recogerán los hechos y conductas denunciadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Comisión de Investigación será la encargada de desarrollar el procedimiento formal de resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Analizará el conflicto

en detalle, realizando entrevistas con la parte actora, pudiendo recabar durante la investigación diversas declaraciones de otras personas que considere oportunas en relación con la denuncia. Además de esto, durante el procedimiento las partes implicadas podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en ikastola.

En los casos en que se considere necesario se podrá solicitar asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en este asesoramiento deberá actuar con confidencialidad.

#### D) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que se recogerá el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se les presentará a la Dirección o a los representantes de la ikastola, así como a los representantes sindicales y, en su defecto, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las partes implicadas. Estos últimos podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola.

Si la Comisión de Investigación, tras la evaluación y comprobación de la denuncia, apreciara la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá establecer una serie de medidas preventivas, separando los sujetos pasivo y activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para su salud e integridad. En ningún caso estas medidas supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá garantizarse que no existen represalias contra las personas que denuncien, colaboren o comparezcan como testigos en investigaciones de acoso, o se opongan o critiquen este tipo de conductas.

En caso de que no se cumpla el plazo de presentación del informe, se presentará otro informe explicativo de los motivos del retraso o de la incapacidad para solucionar la reclamación.

#### E) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y diligencias relacionados con estos procesos tienen carácter reservado y estarán sujetos a las normas y derechos fundamentales de protección de datos.

Los documentos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Protocolo estarán únicamente en soporte papel, bajo la vigilancia y responsabilidad exclusiva de la Comisión de Investigación.

#### 4.- Vigencia del Protocolo.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrará en vigor una vez sea comunicado a todo el personal de las ikastolas de Araba/Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, y permanecerá en vigor hasta que la normativa legal o convencional obligue a su adaptación o la experiencia evidencie su necesidad.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años, y requerirá de acuerdo entre las partes antes de ser modificado.

Este procedimiento no agota el acceso de la persona acosada a las vías administrativas y/o judiciales (civiles o penales), pudiendo ser asistida por la ikastola en esta diligencia.

#### 5.– Disposiciones finales.

Desde las ikastolas de Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. Sin embargo, también se confirma que no se tolerará ningún tipo de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso por razón de sexo, la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

#### 6.– Faltas.

Las faltas de acoso sexual y acoso por razón de sexo están definidas en los artículos 88, 89 y 90 del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO 2

## 1.– Ámbito de aplicación.

El Protocolo es de aplicación tanto a los trabajadores/as de las Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, así como a toda aquella persona que dependa legalmente de ellas, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, y abarca todo el ámbito de actividades laborales, en cualquier espacio físico en que este se realice.

Toda persona trabajadora que considere que ha sufrido una agresión tiene derecho a presentar una reclamación; la información sobre la reclamación de acoso se utilizará salvaguardando el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, velando por su derecho a la intimidad y confidencialidad.

## 2.– Definición.

## Acoso moral.

El acoso moral se define como la situación en la que un trabajador/a o grupo de trabajadores, padres, madres, alumnos/as o directores gerentes ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre un trabajador/a o grupo de trabajadores/as, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/a/s y conseguir finalmente que abandonen su trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. Las formas de expresión del hecho son diversas y variadas, abarcando cualquier comportamiento, manifestación, acción o petición discriminatoria, vejatoria, agresiva o violenta, así como la intromisión indebida en la vida privada de sus compañero/as de trabajo.

Las formas de expresión del acoso moral son variadas y múltiples y, si bien efectivamente incluyen los supuestos que se recogen a continuación, la siguiente no es una lista cerrada: A modo de ejemplo, se consideran conductas que, por sí solas o conjuntamente con otras, pueden indicar la existencia de una conducta de acoso moral injustificada:

1.– Conductas injustas que tienen por objeto reducir a la víctima las posibilidades de comunicarse adecuadamente con las demás personas, incluida la propia persona agresora, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorarla, criticar sistemáticamente e injustificadamente los trabajos realizados por ella, criticar o amenazar su vida privada, tanto verbalmente como por escrito.

2.– Conductas cuyo objetivo es evitar que la víctima tenga relaciones sociales, entre las que pueden incluirse actitudes como destinarla a puestos de trabajo que les aislen de sus compañero/as o prohibir a los compañero/as que hablen con ella.

3.– Conductas o rumores cuyo objetivo sea mantener o hacer perder el prestigio personal o profesional de la víctima, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

4.– Conductas encaminadas a reducir la actividad o la competencia laboral de la víctima, entre las que pueden incluirse actitudes como no mandarle ningún trabajo, encargarle trabajos inútiles, carentes de sentido u ofensivos.

5.– Las conductas que tengan por objeto afectar a la salud física o psíquica de la víctima, entre las que pueden incluirse actitudes como obligarla a realizar trabajos peligrosos o gravemente perjudiciales para la salud con mala intención, o amenazar o agredir físicamente.

Otra referencia útil para la descripción de las diferentes conductas o formas de acoso moral en el trabajo es la recogida en la Leynman Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

### 3.– Procedimiento.

En caso de producirse alguna de las conductas mencionadas anteriormente, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inadmisibles, pudiendo acudir para ello a las personas o estructuras que considere más adecuadas. Las estructuras de la Ikastola (dirección, representantes de personal, consejo rector, etc.) tendrán el compromiso de asesorar y ayudar a la parte demandante, informando siempre de los procedimientos recogidos en este Protocolo y apoyando a la persona trabajadora en su demanda de aplicación.

Los pasos a seguir para resolver una reclamación o queja sobre acoso moral en el trabajo son:

#### A) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se inicia con la presentación de queja o denuncia por parte de la parte demandante, por escrito e individualmente (Anexo 2.1). También se tendrán en cuenta las recibidas por el canal de denuncia. La queja se presentará en sobre cerrado. Debe indicarse de qué procedimiento se trata tanto a la representación sindical como, en su defecto, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras o al director o titular de la ikastola.

#### B) Tramitación de la queja o denuncia.

Una vez iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación con una persona mediadora designada por la representación sindical o, en su defecto, por la representación del personal, y otra por la representación del titular de la ikastola. Los citados mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro Mediador de carácter técnico. Dichas personas mediadoras serán, en la medida de lo posible, mujeres con formación en temas relacionados con la igualdad. En caso de que no dispongan de dicha formación, se les facilitarán los medios o herramientas para recibir dicha formación dentro de la jornada laboral. Esta comisión de investigación tendrá como cometido la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá ponerla en conocimiento de la persona a la que la parte actora atribuya la responsabilidad. La notificación podrá realizarse por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las personas implicadas pueden solicitar rechazar a las personas mediadoras, por causas justificadas: consanguinidad, parentesco, amistad probada o enemistad etc. Las personas mediadoras podrán renunciar su nombramiento por las mismas causas.

Dicha solicitud será presentada al Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola, que adoptará una decisión inmediatamente.

#### C) Desarrollo de la investigación: resolución informal y diligencia formal.

##### Resolución informal.

Se facilitará que una denuncia o reclamación de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. Las personas mediadoras intentarán, en el plazo de 21

días, contados desde la presentación de la queja, llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

Los acuerdos adoptados en las citadas reuniones se plasmarán en un acta de carácter confidencial que se pondrá a disposición de la representación sindical y, en su defecto, de los representantes de los trabajadores y de la dirección o titular de la ikastola.

Las personas mediadoras realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar a la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es justa o que no ha tenido éxito, pueden recurrir a la acción formal.

Diligencia formal.

Si las actuaciones denunciadas son constitutivas de acoso, o la persona denunciante no está de acuerdo con la solución obtenida por el procedimiento informal de resolución, podrá plantear una denuncia formal para depurar las posibles responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La Comisión de Investigación será la encargada de desarrollar el procedimiento formal de resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo. Analizará el conflicto en detalle, realizando entrevistas con la parte actora, pudiendo recabar durante la investigación diversas declaraciones de otras personas que considere oportunas en relación con la denuncia. Asimismo, durante el procedimiento las partes implicadas podrán recabar ayuda de personas de confianza que trabajen o no en ikastola.

En los casos en que se considere necesario se podrá solicitar asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en este asesoramiento deberá actuar con confidencialidad.

D) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

Una vez evaluada y verificada la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará un informe en el que se recogerá el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se les presentará a la Dirección o a los representantes de la ikastola, así como a los representantes sindicales y, en su defecto, a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las partes implicadas. Estos últimos podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la Ikastola.

El plazo máximo para presentar el informe de resolución desde que se recibe la denuncia será de 60 días.

Si la Comisión de Investigación, tras la evaluación y comprobación de la denuncia, apreciara la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá establecer una serie de medidas preventivas, separando los sujetos pasivo y activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para su salud e integridad. En ningún caso estas medidas supondrán para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá garantizarse que no existen represalias contra las personas que denuncien, colaboren o comparezcan como testigos en investigaciones de acoso, o se opongan o critiquen este tipo de conductas.

En caso de que no se cumpla el plazo de presentación del informe, se presentará otro informe explicativo de los motivos del retraso o de la incapacidad para solucionar la reclamación.

#### E) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y diligencias relacionados con estos procesos tienen carácter reservado y estarán sujetos a las normas y derechos fundamentales de protección de datos.

Los documentos que pudieran derivarse de la aplicación del presente Protocolo estarán únicamente en soporte papel, bajo la vigilancia y responsabilidad exclusiva de la Comisión de Investigación.

#### 4.– Vigencia del Protocolo.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrará en vigor una vez comunicado a todo el personal de las ikastolas de Araba/Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, y permanecerá en vigor hasta que la normativa legal o convencional obligue a su adaptación o la experiencia evidencie su necesidad.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años, y requerirá de acuerdo entre las partes antes de ser modificado.

Este procedimiento no agota el acceso de la persona acosada a las vías administrativas y/o judiciales (civiles o penales), pudiendo ser asistida por la ikastola en esta diligencia.

#### 5.– Disposiciones finales.

Desde las ikastolas de Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. Sin embargo, también se confirma que no se tolerará ningún tipo de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral, la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se consideren oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

miércoles 6 de agosto de 2025

## ANEXOS 1.2 Y 2.2.

DESCRIPCIÓN QUE HACE LA VICTIMA DEL ACOSO QUE HA SUFRIDO
Nombre y apellidos:
Puesto:
Tareas:
Descripción del origen del acoso:
Descripción del desarrollo y de la situación actual del acoso:
Descripción de la conducta de la empresa:
Posibles soluciones:

## ANEXO 3

Los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada son los siguientes:

A) Ámbito de aplicación.

El presente artículo será de aplicación a todos los trabajadores/as afectados por el Convenio Colectivo de Ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, que reúnan los requisitos legales recogidos en el apartado D.

B) Ámbito temporal.

El ámbito temporal se extenderá desde enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024 (incluido dicho día).

C) Requisitos para la jubilación parcial.

Para que se materialice la jubilación parcial de un trabajador será condición indispensable el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador/a afectados y que dichas jubilaciones no pongan en riesgo la estabilidad económica de la empresa.

D) Requisitos del trabajador que accede a la jubilación parcial. En virtud del contenido de la legislación vigente en esta materia (Real Decreto Legislativo 8/2015, artículo 215.2), podrán solicitar su acceso a la situación de jubilación parcial los/as trabajadores/as de ikastolas que reúnan los siguientes requisitos:

a) Contar con una antigüedad en la empresa igual o superior a 6 años, ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

b) Contrato de jornada completa.

c) Acreditar un período previo de cotización de 33 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

d) Tener la edad mínima legalmente establecida.

e) Reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un 50 %. Dicho porcentaje se entenderá referido a la jornada de un trabajador a tiempo completo. Esta reducción de jornada conllevará la correspondiente reducción salarial en igual porcentaje.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

E) Solicitud y gestiones de acceso a la jubilación parcial.

1.– El/la trabajador/a interesado/a deberá notificar por escrito a la dirección de la ikastola su intención de acceder a la situación de jubilación parcial con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que vaya a cumplir la edad pactada en el apartado anterior.

2.– Por razones organizativas o técnicas, la dirección de la ikastola podrá diferir el acceso a la situación de jubilación parcial hasta la finalización del curso escolar en que tenga lugar la solicitud.

3.– El acceso a la situación de jubilación parcial supondrá para el/la trabajador/a la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial, en virtud de la jornada que se acuerde.

4.– Simultáneamente a la suscripción del referido contrato de trabajo a tiempo parcial, la ikastola celebrará un contrato de trabajo en su modalidad de relevo.

F) Vigencia del presente Acuerdo.

Ambas partes consideran oportuno incorporar al presente acuerdo una cláusula de aplicación resolutoria, para el supuesto de que cualquier reforma legal sobre la materia de jubilación parcial y contrato de relevo puedan afectar, directamente por sí mismas o indirectamente a través de vías alternativas, a las jubilaciones parciales realizables a partir de la firma del presente acuerdo.

De hacerse efectiva la resolución prevista en esta cláusula las partes firmantes se reunirán para valorar las alternativas posibles ante la situación creada, a la vista de la legislación aplicable en cada momento.

La pérdida de vigencia y eficacia del acuerdo lo será tanto con carácter general como individual, de tal forma que el mismo no podrá generar, ni colectiva (por las partes firmantes y otros terceros) ni individualmente (por los trabajadores concernidos por el mismo y otros terceros), derechos, obligaciones, facultades o meras expectativas en materia de jubilación parcial respecto a la empresa.

miércoles 6 de agosto de 2025

## ANEXO 4

GRUPO PROFESIONAL I- Profesorado	TABLA SALARIAL 2024			
	Mensualidad		Anualidad	
A) PROFESORADO DIRECTO	Salario base	Antigüedad.	Salario base	Antigüedad.
EDUCACIÓN INFANTIL 1. CICLO				
Profesor/a	2779,87	48,71	38918,21	681,94
Educador/a	2021,74	40,76	28304,36	570,64
Educador/a Aula 2 años	2157,64	42,48	30206,96	594,74
EDUCACIÓN INFANTIL 2. CICLO Y EDUCACIÓN PRIMARIA				
Profesor/a	2779,87	48,71	38918,21	681,94
ESO-PRIMER CICLO				
Profesor/a A (Título EI+FP)	3218,19	48,71	45054,60	681,94
Profesor/a B (Licenciado/a)	3218,19	61,18	45054,60	856,52
ESO.- 2.º CICLO y ENSEÑANZAS MEDIAS				
Profesor/a	3218,19	61,18	45054,60	856,52
B) PROFESORADO TÉCNICO: psicólogo/a, orientador/a	3218,19	61,18	45054,60	856,52
C) PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES A LA DOCENCIA				
Personal de actividades complementarias	1919,40	40,76	26871,60	570,64
Especialista en Apoyo Educativo	2114,09	40,76	29597,26	570,64
GRUPO PROFESIONAL II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a administrativo/a	2513,28	51,01	35185,92	714,14
Oficial Administrativo	2230,85	45,95	31231,90	643,30
Técnico/a de soporte TIC	2230,85	45,95	31231,90	643,30
Auxiliar Administrativo	1929,81	40,90	27017	572,60
GRUPO PROFESIONAL III.- TRABAJADORES/AS DE SERVICIOS GENERALES				
Jefe/a de cocina	2513,28	51,01	35185,92	714,14
Cocinero/a	1844,04	46,11	25816,56	645,54
Conserje* (disposición transitoria).	2168,45	46,11	30358,30	645,54
Responsable de mantenimiento	1837,70	40,76	25727,80	570,64
Portero/a	1766,16	49,90	24276,24	572,60
Personal de comedor	1744,21	49,90	24418,94	572,60
Personal de limpieza	1744,21	49,90	24418,94	572,60
Personal de transporte	1744,21	49,90	24418,94	572,60