OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

4972

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2026, del director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Haurreskolak Patzuergoa.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.– El 16 de julio de 2026, se ha presentado en REGCON la documentación referida al convenio antes citado.

Segundo.– Los días 20 de julio y 17 de agosto de 2026, se formularon requerimientos de subsanación, y se cumplieron los días 20 de julio y 26 de agosto de 2026.

Tercero.– Las personas que firman este convenio designan a la persona que va a realizar la solicitud de trámite para el registro, depósito y publicación del mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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 Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en 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, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en el presente procedimiento es la que recoge el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de 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 todos los requisitos legales, por lo que, de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de agosto de 2026.

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

CONVENIO LABORAL DE HAURRESKOLAK PARTZUERGOA

Partes firmantes del convenio.

El presente convenio colectivo se suscribe entre los siguientes:

Parte empleadora:

Haurreskolak Partzuergoa, a través de la siguiente representación:

– Blanca María Guerrero Ocejo, viceconsejera de Administración y Servicios del Departamento de Educación y miembro del Comité Directivo de Haurreskolak Partzuergoa.

– Irune Muguruza Mendarte, gerente de Haurreskolak Partzuergoa.

Por la parte social:

Las siguientes organizaciones sindicales firman el convenio:

– LAB, a través de Dña. Enara Hernández Herba, en representación del 53,19 % de la representación de las personas trabajadoras.

– STEILAS, a través de Dña. Aintzane Gil Bragado, en representación del 29,79 % de la representación de las personas trabajadoras.

El total de las dos organizaciones sindicales firmantes asciende al 82,98 % de la representación de las personas trabajadoras, por lo que cumplen con la legitimación de negociación y firma establecida en los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, Haurreskolak Partzuergoak, como parte empleadora, está legitimado para negociar y suscribir el convenio.

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITO DEL CONVENIO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 1.– Ámbito de aplicación: personas trabajadoras.

1.– Este convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras contratadas por Haurreskolak Partzuergoa.

2.– Quedan excluidos de aplicar este convenio los siguientes:

a) La dirección.

b) El personal dependiente de otras administraciones o contratado por otras entidades, aunque preste sus servicios en Haurreskolak Partzuergoa.

Artículo 2.– Ámbito de aplicación: territorio.

Lo establecido en el presente convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de Haurreskolak Partzuergoa, en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y que esté incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 3.– Ámbito de aplicación: tiempo.

1.– El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, siempre que no se acuerde lo contrario, con las salvedades que en el mismo se establecen.

Los artículos 20.2, 21.1 y 22.2 del presente convenio entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2025.

2.– Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2026.

3.– El presente convenio quedará automáticamente denunciado en la fecha límite indicada en el párrafo anterior. El convenio se entenderá prorrogado desde su denuncia hasta la fecha de entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

Con independencia de la denuncia automática prevista en el párrafo anterior, cualquiera de las partes legitimadas para negociar el convenio podrá formular denuncia expresa del mismo. La denuncia deberá realizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte negociadora con una antelación mínima de 30 días laborables a la finalización de la vigencia del convenio. Del mismo modo, se comunicará la denuncia a la autoridad laboral, a los efectos previstos en la normativa vigente sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Artículo 4.– Derecho supletorio.

En lo no previsto y dispuesto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Artículo 5.– Interpretación.

1.– La naturaleza y efectos de las condiciones establecidas en el convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el convenio no interfieran el sentido correcto de lo acordado.

2.– Se interpretarán en el seno de la comisión paritaria, a través del procedimiento recogido en el artículo 7 del presente convenio.

3.– Si hubiera discrepancias entre la versión en euskera y castellano, tendrá plena validez la versión en euskera.

Artículo 6.– Vinculación a la totalidad.

1.– El convenio tiene carácter mínimo e indivisible a todos los efectos; es decir, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y los efectos de su aplicación habrán de ser considerados globalmente y con carácter inherente a la totalidad, por lo que no podrán negociarse individualmente fuera del contexto del convenio, ni aplicarse parte de su articulado con independencia del resto. El convenio se aplicará y cumplirá en su totalidad.

2.– En el caso de que alguna cláusula sea declarada judicialmente nula, se renegociará su contenido y se sustituirá la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte. El nuevo acuerdo deberá respetar, en todo caso, el equilibrio general entre los derechos y obligaciones de las partes que esta norma convencional contempla en su conjunto.

3.– La modificación de los convenios colectivos, como expresión del acuerdo resultante de la negociación entre la representación de las personas trabajadoras y la dirección, requerirá igualmente el acuerdo con la representación sindical.

4.– En el supuesto de que a través de la negociación colectiva se modificara cualquiera de los artículos del convenio colectivo, se iniciará la tramitación inmediata para su incorporación.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7.– Comisión Paritaria.

1 – A la firma del convenio se constituirá la Comisión Paritaria. La comisión tendrá como funciones la interpretación, análisis y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como el seguimiento de la aplicación del convenio y anexos durante su vigencia. La Comisión se constituirá en el momento de la firma del presente convenio, y figurarán en el acta anexa del mismo el nombre y apellidos de cada uno de sus miembros, el cargo (presidente, secretario o vocal titular) y la relación de personas suplentes. Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias atribuidas por las leyes a los órganos administrativos y judiciales. La Comisión será informada de lo necesario para el ejercicio de sus funciones.

2.– La Comisión Paritaria estará integrada por una persona titular de la representación sindical firmante del convenio y, en todo caso, Partzuergoak contará con un número de miembros igual al de los sindicatos. El voto cualificado de los miembros de los sindicatos estará en función de la representatividad de cada sindicato en el ámbito correspondiente al convenio. Las partes también podrán tener una persona asesora, con voz, pero sin voto.

3.– La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatro meses y siempre que lo solicite por escrito cualquiera de las partes de la Comisión, con un mínimo de siete días de antelación a la celebración de esta, para lo que se deberá especificar el orden del día, fecha y lugar de la misma. En el caso de que la parte sindical lo solicite, bastará con que lo pida la mayoría de dicha parte. Si hubiera acuerdo entre las partes, el periodo comprendido entre la convocatoria y el día de la asamblea podrá reducirse de mutuo acuerdo. En cualquier caso, la reunión se celebrará en el plazo de un mes desde la solicitud.

El escrito de convocatoria de la Comisión Paritaria deberá especificar con claridad los puntos a tratar en el orden del día, fecha, lugar y hora de la reunión. Es necesario que las partes comparezcan en la comisión. El orden del día estará compuesto por los puntos propuestos por las partes con una antelación mínima de siete días, salvo los casos excepcionales previstos en el epígrafe anterior.

4.– Ambas partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria, con carácter previo, para que resuelva todas las discrepancias relativas a la interpretación, vigencia y ámbito de aplicación del convenio, así como aquellas otras cuestiones de índole laboral que afecten al personal afectado por el mismo. En caso de desacuerdo entre la Comisión Paritaria, antes de adoptar cualquier medida de presión o conflicto, ambas partes deberán acudir a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos. Conciliación o mediación en primer lugar y si no hay acuerdo, arbitraje.

Para ello, en el plazo de ocho días laborables, se nombrará primero al conciliador y después, en su caso, al mediador, a partir del trío propuesto de común acuerdo por ambas partes. Si no se alcanzase consenso en los procesos anteriores, las partes acuerdan acudir al arbitraje de la mano de la Corte Vasca de Arbitraje.

El proceso se basará en los principios de buena fe, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción. En todo caso, se respetará la legislación vigente.

Los miembros de la comisión paritaria, así como los miembros de los órganos de conciliación/mediación y arbitraje, están obligados a guardar secreto sobre cualquier información de la que tengan conocimiento en el transcurso del procedimiento.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se incorporarán como anexo al presente convenio y, salvo disposiciones en contrario, se ejecutarán en el plazo de 30 días. Haurreskolak Partzuergoak comunicará al personal los acuerdos de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN

Artículo 8.– Organización.

1.– La organización de Haurreskolak Partzuergoa corresponde de forma exclusiva a los órganos directivos. Las cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras se negociarán con la representación de las personas trabajadoras firmantes del convenio. Por otra parte, las decisiones del centro que afecten a las facultades de organización quedarán excluidas de la negociación.

2.– Las partes firmantes del convenio colectivo analizarán las plantillas y los criterios de asignación de las mismas, en el seno de la comisión paritaria, así como las ratios, y buscarán la negociación y el consenso, sin perjuicio de las competencias de la Administración en esta materia. Se adquiere el compromiso de conservar todos los puestos de trabajo. El análisis de los citados criterios comenzará en las dos semanas siguientes a la firma del convenio entre las partes firmantes; se tendrán en cuenta las variables fundamentales y se analizarán cuestiones organizativas, para establecer un marco que garantice una distribución justa y eficaz de los recursos humanos en las haurreskolas. La propuesta consensuada en la comisión paritaria se analizará en la mesa negociadora y, en su caso, se firmará.

Se aplicará a partir de la fecha que se determine en el acuerdo de asignación de plantillas de las escuelas infantiles y se incorporará al convenio mediante anexo.

Mientras no se acuerden los criterios de asignación de plantillas, se aplicarán las ratios que actualmente se utilizan, siempre teniendo en cuenta la atención directa de 6 horas que se recoge en el presente convenio laboral.

Centros con una sola aula:

– Siempre como mínimo, 1,5 persona educadora.

– Si en el agrupamiento hay niñas y niños de 1 año:

• Por 1,5 persona educadora, 7-8 niñas y niños.

• Con 9 o más niñas y niños, 2 personas educadoras.

– Si en el agrupamiento hay niñas y niños entre 0 y 1 año:

• Por 1,5 persona educadora, 6 niñas y niños.

• Con 7 o más niñas y niños, 2 personas educadoras.

Centros con muchas aulas:

– En el aula de 0 años:

• Por 1 persona educadora, 4 niñas y niños.

• Por 1,5 persona educadora, 5-6 niñas y niños.

• Con 7 o más niñas y niños, 2 personas educadoras.

– En el aula de 1 año:

• Por 1 persona educadora, 6 niñas y niños.

• Por 1,5 persona educadora, 7-8-9 niñas y niños.

• A partir de 10 niñas y niños, 2 personas educadoras.

3.– Tanto la educación de la infancia como los derechos laborales del personal contratado se regirán por lo acordado en el presente convenio; también se tendrán en cuenta los horarios, calendarios, días libres, vacaciones, etc., la flexibilidad horaria que exige la conciliación de la vida laboral y familiar, y la singularidad de Haurreskolak Partzuergoa.

4.– El Comité Directivo, como órgano rector principal de Haurreskolak Partzuergoa, después de escuchar a la parte social, nombrará a la persona coordinadora.

TÍTULO SEGUNDO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL

Artículo 9.– Clasificación profesional.

1.– Personal educativo: un solo grupo: Personas educadoras.

2.– Personal de gestión:

Grupo superior de Administración: Grupo A, subgrupo A1.

Grupo de Gestión administrativa: Grupo A, subgrupo A2.

Grupo del personal administrativo: Grupo C, subgrupo C1.

Y los siguientes cuerpos especiales:

Grupo superior facultativo: Grupo A, subgrupo A1.

Cuerpo técnico: Grupo A, subgrupo A2.

Cuerpo de Ayudantes Técnicos: Grupo B.

Los grupos se definen a partir de las funciones, y, para ello, se agrupan las competencias profesionales, las titulaciones y el contenido general de las funciones. Los únicos límites a la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional serán los derivados de la titulación o cualificación

profesional. En este capítulo, los grupos se enumeran solo a efectos declarativos, y no existe obligación alguna para crearlos todos, ni para tener cubiertos los puestos de trabajo de todos los grupos, cuando no sea necesario para el servicio de Partzuergoa.

Artículo 10.– Funciones del personal de educación.

Estas serán las tareas principales de las personas educadoras infantiles:

1.– Las personas educadoras deben colaborar en la organización de la escuela infantil, en la programación de las actividades, en los procesos de evaluación y en la gestión diaria, bajo el liderazgo de la persona coordinadora y en colaboración con el equipo educativo.

2.– De acuerdo con los principios del Consorcio Haurreskolak que tienen como objetivo el desarrollo integral de la niña o niño, así como con el Proyecto Educativo de la haurreskola, organizarán las unidades correspondientes, ofrecerán entornos confortables y agradables, y realizarán actividades.

3.– La persona educadora debe estar atenta a las necesidades y demandas de la niña o niño y ser responsable de las mismas:

– Relaciones afectivas y relaciones con la sociedad y el entorno.

– Limpieza, alimentación y descanso.

– Los relacionados con el desarrollo cognitivo y expresivo, para una intervención reflexiva y planificada relacionada con el momento del proceso educativo. Debe acompañarle en su descubrimiento y aprendizaje, respetando su propia personalidad y resaltando sus cualidades y habilidades.

4.– Las personas educadoras mantendrán una estrecha relación con las familias y les informarán sobre el proceso educativo de las niñas y niños, así como sobre la organización y funcionamiento general de la haurreskola.

5.– Las personas educadoras deberán participar en las actividades formativas organizadas por Haurreskolak Partzuergoak, tanto dentro como fuera del centro.

6.– Las personas educadoras pueden ser nombradas personas coordinadoras del centro. En este caso, también tendrán las siguientes funciones:

6.1.– Las personas coordinadoras representan oficialmente al Consorcio en la haurreskola. Y también, representan oficialmente a la haurreskola ante el Consorcio, los ayuntamientos, las familias y, en general, ante terceros.

6.2.– Es responsabilidad de la persona coordinadora coordinar y hacer seguimiento del equipo de trabajo de las personas educadoras infantiles de la haurreskola y de su actividad, de acuerdo con el proyecto educativo de la haurreskola.

6.3.– Organizar el horario y calendario tanto del personal como del centro, de acuerdo con el servicio que presta el Consorcio y conforme a la demanda de las personas progenitoras. Corresponde al Consorcio la aprobación de estos horarios y calendarios.

6.4.– Las personas coordinadoras deben realizar también la gestión diaria de las haurreskolas, en colaboración con los servicios del área de gestión del Consorcio Haurreskolak.

6.5.– Las personas coordinadoras participarán en sesiones formativas organizadas al efecto, para el desarrollo de las funciones anteriores.

Artículo 11.– Funciones del personal de gestión.

1.– Estas son las funciones propias del personal de gestión.

– Grupo de Técnicos Superiores: análisis, representación, administración, asesoramiento, coordinación, y elaboración de propuestas e informes de nivel superior, comunes a la actividad administrativa en las áreas de programación, gestión, ejecución, inspección o control.

– Grupo de Técnicos de Gestión: colaboración técnica con funciones de nivel superior, aplicación de la normativa, propuestas de resolución de expedientes normalizados, y estudios e informes que no correspondan a tareas de nivel superior.

– Grupo del personal administrativo: colaboración con funciones de nivel superior, formación o funciones derivadas de su grupo; comprobación, gestión, actualización y tramitación de documentación, y preparación de documentación que por su complejidad no corresponda a cuerpos superiores; elaboración y administración de datos; inventariado de bienes y materiales; supervisión de actividades; tareas ofimáticas, de cálculo manual y numérico, archivo e información, y atención al público.

2.– En algunos puestos de trabajo de los grupos indicados más arriba, se podrán exigir conocimientos específicos en función de sus tareas.

Para el acceso a los grupos de los dos apartados anteriores, será requisito indispensable para cada grupo la titulación establecida en el artículo 15 de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3.– Los complementos y singularidades del perfil necesarios para el desempeño eficaz de cada puesto de trabajo se recogerán en la monografía de cada puesto de trabajo, siguiendo el procedimiento vigente de elaboración, modificación, acceso y archivo de las monografías de los puestos de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Las monografías serán el documento constitutivo que describa las funciones y tareas de cada puesto de trabajo.

El Consorcio Haurreskolak permitirá al personal obtener la monografía de la dotación del puesto de trabajo que ocupa tanto de forma fija como provisional. Se facilitará a los sindicatos la consulta de las monografías de todos los puestos de trabajo.

4.– El personal del Consorcio Haurreskolak cumplirá las obligaciones específicas referidas en los artículos anteriores y de conformidad con los siguientes principios éticos:

– De acuerdo con las normas de buena fe y diligencia.

– Conforme a los principios de eficacia, economía y eficiencia, y garantizando el cumplimiento del interés general y de los objetivos de la organización.

– Cumpliendo las instrucciones dadas por su dirección y por las personas responsables.

– Respetando los derechos fundamentales y libertades públicas, y evitando cualquier actividad que pueda dar lugar a algún tipo de discriminación, debido a cualquier situación o circunstancia personal o social.

– En aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como cualquier asunto en el que puedan existir conflicto de intereses con su puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

DOTACIÓN

Artículo 12.– Contrataciones.

1.– En relación con el personal, el Consorcio Haurreskolak podrá utilizar las modalidades contractuales reguladas por la legislación vigente.

2.– Si en el contrato de una persona contratada a tiempo completo se pactan menos horas de trabajo que las que le corresponden al día, a la semana, al mes o al año en su conjunto, dicho contrato se considerará a tiempo parcial. Este tipo de contrato no podrá ser inferior al 50 % del contrato a jornada completa, salvo en los contratos de interinidad para cubrir las horas no trabajadas por las personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada, así como en los contratos de relevo.

3.– En los supuestos de sustitución de personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, se hará constar el nombre de la persona sustituida, la duración de la sustitución, si fuera posible, y la causa de la misma.

4.– Cuando las circunstancias de la matriculación no puedan preverse, las necesidades de personal se cubrirán, excepcionalmente, mediante contratos por circunstancias de la producción. La duración máxima de los contratos de trabajo celebrados al amparo del artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de once meses en un periodo de doce. Este plazo comienza a contarse el mismo día en el que se produce la causa o situación que posibilita el contrato y se prolongará hasta el último día laborable de la haurreskola, salvo en los casos de atención a niñas y niños con especial necesidad. Estos contratos durarán mientras la niña o niño esté en la haurreskola.

Este tipo de contratos podrán realizarse si aumenta el número de matriculaciones a lo largo del curso escolar, y en función de las necesidades del momento en las Haurreskolas. No obstante, con el fin de que la tasa de eventualidad sea como máximo del 5 %, si en un centro del Consorcio Haurreskolak hubiera un contrato por necesidades de producción, debido al incremento de matrícula en el mes de enero de un año, y en enero del año siguiente se volviera a necesitar este tipo de contrato, esta necesidad se considerará como de necesidad estructural y, para el mes de septiembre siguiente se añadirán y se dotarán en la RPT. Para este cómputo se partirá de la situación de enero de 2024 y no se tendrán en cuenta los contratos por producción realizados para atender necesidades especiales de atención.

5.– Los contratos de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, deberán formalizarse por escrito y por duplicado, uno para cada una de las partes firmantes, y una copia para la representación sindical mayoritaria. El Consorcio Haurreskolak pondrá a su disposición las herramientas para que la persona trabajadora reciba el contrato, y permitirá la firma digital. También se establecerán los mecanismos necesarios para, en su caso, comunicar la finalización del contrato a las personas trabajadoras.

6.– El Consorcio Haurreskolak se compromete a no realizar contratos en prácticas cuando contrate personal. Asimismo, se compromete a no utilizar fórmulas de subcontratación para el desempeño de las funciones señaladas en el artículo 10 del presente convenio.

7.– El personal a tiempo parcial tendrá preferencia para cubrir las necesidades eventuales del personal de la haurreskola en la que ejerza su actividad, siempre y cuando ambos contratos sean compatibles, y cumpliendo siempre la normativa de sustitución vigente.

Artículo 13.– Adscripciones.

1.– Las adscripciones se realizan para cada haurreskola concreta, sin perjuicio de que, por diversas razones o necesidades, sea necesaria una adscripción diferente o la modificación de las adscripciones realizadas.

La dirección podrá cambiar la adscripción, debido a razones organizativas, de adecuación a las necesidades o de calidad del servicio. Se establece un plazo de preaviso de un mes. Cuando por razones de urgencia o necesidad imperiosa del servicio sea necesario realizarlo en un plazo inferior, se comunicará al personal afectado con una antelación mínima de 2 días laborables, tanto a su correo personal, si se lo ha entregado al Consorcio Haurreskolak, como al centro, en todo caso. El incumplimiento de este preaviso se compensará con 2 días de libre disposición que se disfrutarán de acuerdo con la empresa.

Cuando cambie la situación que dio lugar al cambio provisional de adscripción, se ofrecerá preferentemente el retorno a la haurreskola de origen, tanto al personal con puesto fijo y al personal con contrato de interinidad hasta la cobertura de la vacante, como al personal con contrato por circunstancias de la producción o de sustitución. Una vez finalizado el curso, regresarán a la haurreskola de origen.

2.– Criterios de adscripción.

Para saber qué persona se va a mover de una haurreskola, se utilizarán los siguientes criterios:

a) Se admitirán las peticiones voluntarias. En caso de que haya más de una solicitud voluntaria, se seguirán los mismos criterios, pero a la inversa, es decir: en primer lugar, tendrán prioridad las personas con puesto de trabajo fijo; en segundo lugar, las personas con contrato de interinidad hasta la cobertura de la vacante; y, en tercer lugar, las personas educadoras con contrato por circunstancias de la producción y de sustitución.

b) Las personas educadoras con contratos por circunstancias de la producción o contratos de sustitución, siempre que estos contratos se ajusten a las necesidades de la haurreskola de destino. Si hubiera más de una persona con este tipo de contrato en esa haurreskola, se respetará el orden de la bolsa de sustituciones, comenzando por la puntuación mínima.

c) Las personas educadoras con contrato de interinidad, hasta la cobertura de la vacante. Si hubiera más de una persona con este tipo de contrato en esa haurreskola, se respetará el orden de la bolsa de sustituciones, comenzando por la puntuación mínima.

d) Personal con puesto de trabajo fijo. Si en una haurreskola hay más de una persona educadora en esta situación, y por razones organizativas o de calidad de servicio se tuvieran que adscribir provisionalmente a otra haurreskola, se les tendrá en cuenta tanto la antigüedad en la haurreskola de origen como la suma de la antigüedad en el Consorcio Haurreskolak, y se modificará la adscripción provisional a la persona con menor antigüedad. Si tienen la misma antigüedad, la antigüedad en la haurreskola de origen deshará el empate, y si aún así continua el empate, se tendrá en cuenta la letra que sortea el Departamento de Educación cada curso escolar.

Casos excepcionales:

– Personas educadoras infantiles sujetas a acuerdo previo a las ofertas públicas de empleo: los denominados «históricos».

– El personal en comisión de servicios permanecerá en la haurreskola a lo largo del curso escolar hasta que se modifiquen las causas que motivaron esa adaptación al puesto de trabajo.

– Cuando por cualquier causa se extingue con carácter definitivo el puesto de trabajo de una persona con puesto de trabajo fijo, dispondrá de una adscripción provisional en otra haurreskola, sin pérdida de la antigüedad del puesto de origen y, además, deberá participar obligatoriamente en el siguiente concurso de traslados, de acuerdo con lo establecido en la normativa aprobada en el concurso de traslados específico.

3.– Estado del personal educativo.

a) Personal con contrato por circunstancias de la producción o sustitución. Hasta la finalización del contrato podrán permanecer en otra haurreskola, y conservarán las condiciones existentes en la otra haurreskola. Cuando cambien las causas que originaron su traslado, podrán regresar a la haurreskola de origen y, en todo caso, al finalizar el curso escolar, si no se les extingue previamente el contrato.

b) Las personas educadoras con contrato de interinidad, hasta la cobertura de la vacante.

El personal con este tipo de contrato, que deba desplazarse por causas sobrevenidas a lo largo del curso escolar, tendrá movilidad temporal. Es decir, cuando cambien las causas que generaron su traslado, podrá volver a su haurreskola y, en todo caso, volverá al finalizar el curso.

c) Personal con contrato fijo.

El personal con este tipo de contrato, que deba desplazarse por causas sobrevenidas a lo largo del curso escolar, tendrá movilidad temporal. Es decir, cuando cambien las causas que generaron su traslado, podrá volver a su haurreskola y, en todo caso, volverá al finalizar el curso.

4.– Modificación de la adscripción.

El personal con puesto fijo podrá modificar su adscripción definitivamente, mediante concurso de traslados.

Los concursos de traslados se realizarán, con carácter general, con periodicidad anual. Todas las vacantes que se oferten en el concurso de traslados se negociarán con la parte social.

Anualmente se convocará el concurso de traslados; las vacantes que se oferten y sus bases se negociarán y acordarán con la parte social en la comisión paritaria. Además, no se convocarán plazas sujetas a reserva o incluidas en otros procedimientos de selección o provisión, o de personas educadoras infantiles sujetas a acuerdo previo a las ofertas públicas de empleo: los denominados «históricos».

5.– Permutas.

El Consorcio Haurreskolak, con carácter excepcional, podrá autorizar permutas de destinos entre el personal fijo en activo, en los siguientes supuestos:

a) Permanecer como personal fijo en los destinos que se pretende permutar.

b) Acreditar un mínimo de dos años de servicio como personal fijo en los puestos que se pretende permutar.

c) Que ambos destinos tengan similar naturaleza y la misma forma de elección.

d) Informe favorable de la unidad administrativa a la que pertenece cada puesto.

Artículo 14.– Período de prueba.

Con carácter general, se establece un periodo de prueba de 6 meses para todo el personal contratado.

Artículo 15.– Cese voluntario.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio deberá comunicarlo por escrito al Consorcio con una antelación de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preaviso dará lugar al descuento salarial correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 16.– Procesos de selección del personal fijo.

1.– Los procesos de selección del personal fijo se llevarán a cabo conforme a los procedimientos establecidos en la legislación. Los puestos de trabajo ofertados en estos procesos selectivos serán a jornada completa.

2.– Cada tres años se realizará una oferta de empleo público para que la tasa de temporalidad no supere el 5 %.

3.– Las vacantes a cubrir en la oferta pública se negociarán con la parte social. Se negociará con la parte social el modelo de oferta pública de puestos de trabajo.

Artículo 17.– Jubilación.

La edad de jubilación ordinaria del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio será la que legalmente corresponda y tendrá efectos desde la fecha de cumplimiento de dicha edad. Cuando no se haya cumplido el periodo de carencia necesario para causar derecho a la jubilación ordinaria, podrá continuar en activo hasta que surja el derecho a la misma.

Si la edad de las personas educadoras se cumple durante el segundo semestre del curso, si ambas partes están de acuerdo, podrá seguir trabajando hasta la finalización de dicho curso.

Artículo 18.– Jubilación parcial.

El Consorcio Haurreskolak y el personal que vaya a acceder a la jubilación parcial acordarán las condiciones para formalizar esta jubilación parcial y el consiguiente contrato de relevo, de conformidad con la legislación vigente.

La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial deberá reunir en todo momento los requisitos generales exigidos por la legislación vigente para acceder a la pensión contributiva, así como las condiciones establecidas en el Acuerdo de la Mesa General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El contrato de relevo tendrá la duración de la jubilación parcial y finalizará en el momento en que alcance la edad de jubilación ordinaria.

Cuando una persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo acceda a la jubilación parcial, se suscribirá un contrato de relevo con aquella persona

de la misma categoría profesional que figure en la lista correspondiente y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19.– Sustituciones.

En el Anexo III del presente convenio se recoge la normativa de gestión de las personas candidatas para cubrir las necesidades de las personas educadoras temporales y sus sustituciones.

Las listas se abrirán y actualizarán anualmente. Las personas candidatas incluidas en el listado tendrán la opción de elegir nuevos servicios y modificar las selecciones realizadas anteriormente.

Si no hubiera suficientes personas candidatas para cubrir necesidades temporales, el Consorcio Haurreskolak, previa consulta a la parte social, podrá convocar la apertura de una lista extraordinaria.

TÍTULO TERCERO

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.– Jornada de trabajo anual.

1.– Tiempo de trabajo del personal de gestión.

La jornada anual normalizada para el personal de gestión será de 1.592 horas. El personal podrá optar por un tipo de jornada diferente al establecido anualmente en la Administración General de la CAE, en función de los distintos tipos de jornada, siempre que esta opción no suponga un desequilibrio en el departamento. Se garantizará que el servicio en todas las áreas de gestión se preste, como mínimo, entre las 08:30 y las 14:30 horas.

Las horas de entrada y salida a lo largo del año serán las siguientes: hora de entrada para todo el año, de 07:30 a 09:00 de la mañana. Hora de salida, en función de la actividad de cada uno, una vez realizado el horario diario y respetando la pausa de comida, en función de su jornada laboral.

La elección de la jornada se realizará al final del año, y comenzará a partir de la fecha en que se active el calendario anual; la persona trabajadora se comprometerá a un año. A lo largo del año, no se podrá modificar el tipo de jornada.

La persona sustituta deberá cumplir el calendario de quien sustituya. Las horas de libre disposición se fijarán en función del calendario de cada año y de la jornada laboral de cada persona trabajadora.

Se establece un permiso por asuntos propios de 47 horas anuales. Estas horas podrán disfrutarse en días completos o en periodos mínimos de 2 horas en horario de tarde (máximo 12 tardes).

El personal de gestión podrá realizar teletrabajo y trabajo no presencial con las condiciones reguladas para el personal de la mesa sectorial del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, y de la mesa sectorial del personal laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.– Tiempo de trabajo del personal de educación. La jornada anual normalizada para el personal de educación será de 1.470 horas.

a) 1.212 horas de atención directa a las niñas y niños, y el resto para formación e instrucción.

b) El tiempo de formación para el mantenimiento de la profesionalidad será de 178 horas de atención no directa a las niñas y niños, que pueden ser a tiempo parcial los 3 primeros días de trabajo de septiembre y el último día de julio en la haurreskola.

c) Se realizarán 80 horas anuales de formación para el mantenimiento de la profesionalidad, de las cuales 50 horas deberán ser acreditadas por las personas educadoras infantiles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del presente convenio.

La persona designada como coordinadora de cada haurreskola diseñará la distribución del tiempo de trabajo, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Dirección del Consorcio para las haurreskolas, y podrá determinar jornadas homogéneas o variables.

La persona coordinadora, junto con el resto del personal educativo, determinará el horario y el calendario de las personas educadoras, y de la haurreskola, y, en todo momento, atenderá las necesidades para prestar correctamente el servicio que ofrece el Consorcio y las demandas de la representación infantil. El Consorcio deberá aprobar esos horarios y calendarios. Ese tiempo de trabajo fijado podrá ser modificado si varía el número de niñas y niños o sus características.

Dentro de los límites de la oferta de apertura de centros establecida por el Consorcio, no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las personas educadoras la modificación de los horarios o cambio de turno de las personas educadoras, salvo que suponga una reducción de jornada durante el curso.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48.k) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público y los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública Vasca, los seis días de permiso por asuntos particulares estarán incluidos en el calendario del curso escolar de la haurreskola, teniendo en cuenta los criterios del Consorcio Haurreskolak para elaborar los calendarios de cada curso académico.

La Junta Directiva marcará el criterio de inclusión de estos días festivos en el calendario. En la mesa paritaria del curso anterior se analizará el calendario del curso siguiente. A continuación, la Junta Directiva concretará la mitad de los días festivos a determinar y solicitará a cada centro la incorporación del resto de días festivos, dando autonomía a las haurreskolas.

Artículo 21.– Jornada diaria del personal de educación.

1.– La jornada diaria del personal de educación con contrato a jornada completa será de 6 horas y 45 minutos. De ellas, 6 horas se dedicarán a la atención directa a niñas y niños y los 45 minutos restantes a tareas formativas. El tiempo de trabajo será presencial durante los 196 días de atención a las niñas y niños. Se utilizará para la preparación del aula, la organización de actividades diarias, la coordinación con el resto de profesionales del centro para la comunicación con las familias, la formación o cualquier otra actividad complementaria, y será de obligado cumplimiento en el centro, salvo que las sesiones formativas de los profesionales requieran su desplazamiento a otro lugar. Este tiempo se podrá acumular a lo largo de la semana para poder realizar las reuniones de la haurreskola.

El personal con contrato de jornada completa y continua dispondrá de 30 minutos diarios para comer dentro del horario de trabajo presencial, que tendrán la consideración de atención indirecta. En los centros en los que estén contratadas tres o más personas, se garantizará que al menos el 33 % del personal educativo esté atendiendo directamente a niñas y niños. Este tiempo de atención indirecta deberá disfrutarse durante el tiempo de siesta y descanso de las niñas y niños, asegurando siempre su atención y cuidado.

2.– Para mantener la profesionalidad, las personas educadoras infantiles deberán acreditar 50 horas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del presente convenio.

Las horas de formación serán proporcionales a la jornada, tanto las horas de formación con certificado oficial como las de registro personal, sin olvidar que para obtener el certificado oficial de formación se deben acreditar 50 horas. No obstante, el personal con reducción de jornada podrá realizar la formación en su totalidad, si así lo solicita expresamente.

3.– Las personas coordinadoras de cada haurreskola tendrán la siguiente dedicación para tareas de coordinación (en función del número real de unidades de cada haurreskola):

Número de unidades (real) – Dedicación diaria.

8 o más – Jornada completa. Se aplicará cuando el aula 8 esté semillena, sin esperar a que esté llena. El resto de las aulas deberán permanecer llenas.

6 o 7.– Media jornada. Se aplicará cuando el aula 6 esté semillena, sin esperar a que esté llena. El resto de las aulas deberán permanecer llenas.

4 o 5.– Un tercio de la jornada.

2 o 3 – 90 minutos.

1 – 60 minutos.

Se entenderá que las aulas están semillenas cuando haya 4 niñas y niños en el aula de 0-1 años, 6 niñas y niños en el aula de 1-2, y 5 niñas y niños en las aulas de agrupamiento.

4.– El personal de educación con contrato a tiempo parcial realizará la jornada proporcional al contrato.

A pesar de estar en jornada reducida, percibirá en su totalidad el plus de persona coordinadora, siempre que realice todas las horas de coordinación correspondientes a la haurreskola.

Artículo 22.– Calendario.

El Consorcio expondrá anualmente en su sede, previa negociación con la representación del personal, el calendario laboral para el personal de gestión. Los días no laborables serán los siguientes:

– Todos los domingos del año.

– El 24 y 31 de diciembre.

– Todos los sábados del año se considerarán recuperados.

– Los días festivos establecidos por el Gobierno Vasco para la CAPV.

Igualmente, se dispondrá de un permiso recuperado en Semana Santa y Navidad. En caso de encontrarse en situación de incapacidad temporal o maternidad/paternidad, se tendrá derecho al disfrute de los días de permiso. El personal contratado por tiempo inferior a un año, así como el que no trabaje durante todo el año, disfrutará de la parte proporcional de los permisos recuperados durante el año.

2.– Calendario de las personas educadoras.

El calendario de cada persona educadora será de 200 días laborables, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, ambos inclusive. De esos 200 días 196 serán de atención directa a niñas y niños.

Artículo 23.– Vacaciones.

1.– El personal de gestión tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables o de los días que correspondan proporcionalmente.

Para el personal que no preste sus servicios durante el año completo, la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Las vacaciones no se podrán compensar con dinero en efectivo, ni en todo ni en parte, salvo que durante el año se haya cesado en el trabajo y no se haya disfrutado de todo el período vacacional. Como la condición de retiro está exenta, no le corresponde el pago en efectivo. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento de la persona trabajadora, se pagará a sus derechohabientes.

El mes base para el disfrute de las vacaciones será agosto, que servirá de modelo de calendario. Se priorizará el mes de agosto para el disfrute de 15 días, el resto podrá ser disfrutado por la persona trabajadora a lo largo del año, teniendo siempre en cuenta las necesidades del trabajo y de acuerdo con el jefe de servicio. Cuando el Consorcio, por necesidades del trabajo, modifique la fecha de disfrute de las vacaciones, deberá comunicarlo a la persona afectada con una antelación mínima de 15 días, quien tendrá derecho al cobro de los gastos derivados de esa decisión, previa presentación del justificante.

2.– Horas extraordinarias.

Para favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan trabajar el menor número posible de horas extraordinarias (horas fuera de la jornada ordinaria), para lo cual se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión total.

b) Realizar las horas extraordinarias necesarias cuando se produzcan necesidades imprevistas, ausencias en el trabajo, paros de trabajo, cambios de turnos de personal, así como otras situaciones estructurales derivadas de la actividad o del trabajo.

Estas horas extraordinarias se realizarán siempre que no sea posible la contratación legal temporal o a tiempo parcial. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales por cada persona trabajadora. Las horas extraordinarias se compensarán, con carácter general, con descanso. Cada hora extraordinaria dará derecho a un descanso compensatorio de una hora y media cuando se realice en día laborable y de 2 horas cuando, excepcionalmente, se realice en horario nocturno, domingo o festivo. No se considerarán horas extraordinarias las formaciones, jornadas, sesiones o reuniones de las personas educadoras, previamente organizadas, con al menos 5 días laborables de antelación. Estas horas tendrán la consideración de horas flexibles y se disfrutarán en el mismo día o en los siguientes días, preferentemente en el plazo de un mes, siempre de acuerdo entre el Consorcio y las personas trabajadoras.

3.– Al personal educativo le corresponden las vacaciones retribuidas de un mes consecutivo por cada año de servicio activo total, en el mes de agosto.

Artículo 24.– Concretar los calendarios de las haurreskolas.

Teniendo en cuenta las condiciones del primer párrafo del artículo 22 del presente convenio, el Consorcio Haurreskolak propondrá un calendario general para todos los centros. En base a dicho calendario, cada centro incorporará los días festivos que le corresponda concretar, previo acuerdo en la comisión de seguimiento.

El calendario se aprobará al final del curso anterior (junio) y se confirmará en la primera semana de septiembre.

La Dirección del Consorcio Haurreskolak debe aprobar estos calendarios para que sean efectivos.

Artículo 25.– Situaciones excepcionales.

No se podrá superar la jornada máxima de nueve horas legalmente regulada, salvo en el siguiente caso: si, por causas de fuerza mayor, no superar la jornada ordinaria obliga a dejar a uno o más menores sin atender. En este caso, la jornada máxima no podrá ser superior a las horas de apertura de la haurreskola, y en ningún caso podrá ser superior a 11 horas. En esos casos, se computará una hora y media por cada hora realizada fuera del horario de trabajo. Estas horas se realizarán siempre en casos razonables y urgentes, a petición escrita o por decisión propia de la Dirección del Consorcio Haurreskolak. En cuanto a estas últimas, deben comunicarlas al Consorcio a la mayor brevedad posible y el Consorcio Haurreskolak deberá responder.

Las horas que no acepte la Dirección del Consorcio Haurreskolak no tendrán carácter de horas extraordinarias.

TÍTULO CUARTO

RETRIBUCIONES

Artículo 26.– Retribuciones del personal y sus actualizaciones.

Los valores salariales aplicables al personal afectado por las condiciones del presente convenio se fijarán de acuerdo con lo establecido en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Las retribuciones del personal de gestión se equipararán a las de los puestos de trabajo de igual función en la Administración de la CAE con fecha 1 de enero de 2026, según lo establecido en el Anexo II.

Artículo 27.– Antigüedad.

1.– Tras tres años de servicios efectivos en el Consorcio Haurreskolak, se abonarán las retribuciones por antigüedad. Para el cálculo de las retribuciones, se tendrá en cuenta el trabajo desarrollado en el Consorcio Haurreskolak o en cualquier otra administración pública, para lo que será imprescindible presentar el certificado emitido por la administración correspondiente. El importe de cada trienio se detalla en el Anexo I del Convenio y se distribuye en 14 pagas.

El importe de cada trienio se empezará a abonar a partir del mes siguiente a la actualización de la fecha límite.

2.– Al personal sustituto se le reconocerá el derecho a percibir dichas retribuciones por antigüedad, por cada periodo de 1.080 días trabajados en el Consorcio.

Artículo 28.– Modo de pago.

Las retribuciones correspondientes al apartado anterior se abonarán distribuidas en 14 pagas anuales iguales. De las cuales, 12 serán mensuales y 2 extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre. Las pagas extraordinarias del personal que cese o ingrese en el Consorcio Haurreskolak se abonarán en proporción al tiempo de servicio prestado durante dicho año.

Artículo 29.– Anticipos.

El personal del Consorcio Haurreskolak tendrá derecho, dentro de las consignaciones presupuestarias vigentes, a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno de hasta el 100 % de su salario neto mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique alguna retención mensual, el importe máximo del anticipo mensual será el 100 % del salario líquido mensual, menos la retención anteriormente citada.

Artículo 30.– Adelantos de nómina.

El personal fijo del Consorcio Haurreskolak, a partir de la firma del convenio, tendrá derecho a un adelanto de nómina, de acuerdo con la siguiente normativa:

Se entiende por adelanto de nómina el abono de cantidades a cuenta de retribuciones correspondientes a un trabajo no realizado.

1.– Para poder acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el párrafo quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina será, en todos los casos, el siguiente:

– 12.000 euros para adquisición de vivienda.

– 7.500 euros para adquisición de vehículo de trabajo.

– 6.000 euros, para el resto.

No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por el importe que figure en los justificantes de gastos; la persona solicitante deberá adjuntar a su solicitud dichos justificantes, para acreditar la necesidad urgente.

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos anticipos no devengarán interés alguno, y podrán reintegrarse en el plazo máximo establecido.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina hasta que no se hayan liquidado los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro.

No obstante, las causas contempladas en el apartado f) darán derecho a la concesión de un único anticipo en un período de diez años. En cuanto a la compra del vehículo, no se podrá con-

ceder nuevo adelanto por igual motivo, hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

En el supuesto de que la situación administrativa de las personas beneficiarias de los adelantos de nómina cambiara y, como consecuencia de la misma, causara baja en la nómina superior a seis meses, deberán reintegrar la totalidad del adelanto de nómina concedido.

4.– El saldo máximo de créditos vivos será del 2 % de la masa salarial.

5.– Necesidades urgentes.– Se entenderá por necesidad grave:

a) Matrimonio de la persona solicitante o inicio de convivencia estable, mediante la presentación del correspondiente certificado.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijas o hijos.

d) Nacimiento de hijas o hijos o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante, cónyuge, pareja, hijas e hijos o menores en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios por la compra de vivienda habitual. En este caso, el plazo máximo de reintegro será de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde radique el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, realizados por la persona solicitante, su cónyuge, compañera o compañero, hijas o hijos, o personas a su cargo.

k) Adquisición de vehículo. En el caso de que la adquisición del vehículo se realice para usarlo como herramienta de trabajo, plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades, previa justificación por parte de la Dirección de Gestión de Personal.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes denegadas serán comunicadas periódicamente a la Comisión Paritaria.

6.– Tramitación. El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho que ha causado la solicitud.

No obstante, en casos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante, si se adquiere el compromiso de presentar la documentación justificativa en el plazo de dos meses desde la concesión del adelanto de nómina, salvo casos debidamente justificados. Si no se cumple ese compromiso, el anticipo se cancelará de inmediato.

Las solicitudes de adelanto de nómina deberán dirigirse al Servicio de Nóminas, a efectos de cumplir lo dispuesto en el párrafo anterior, haciendo constar en la solicitud la fecha de recepción de la misma.

TÍTULO QUINTO

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 31.– Licencia por enfermedad o accidente.

1.– El personal tendrá derecho a una licencia en los casos de enfermedad o accidente, que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre mediante baja médica y hasta el alta médica correspondiente. No obstante, en ningún caso se podrá superar la duración máxima del contrato.

2.– El Consorcio podrá realizar un seguimiento de la enfermedad o accidente de la persona trabajadora y verificar su estado de salud, a fin de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. Si la persona trabajadora se niega a realizar tales reconocimientos, puede perder las ayudas económicas complementarias que perciba de la empresa, una vez realizado por escrito el trámite de audiencia. El seguimiento y verificación por parte del Consorcio será complementario al realizado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El Consorcio se compromete a mantener dentro del ámbito del Instituto Nacional de la Seguridad Social la gestión económica y, el control de las altas y bajas por incapacidad temporal por enfermedad común.

3.– El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales percibirá el 100 % de sueldo bruto, con la duración máxima legalmente establecida.

Si la persona trabajadora hubiera solicitado una invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dado de alta médica, con o sin declaración de invalidez o hasta su fallecimiento. Si se le reconoce una invalidez permanente, tanto invalidez permanente total como absoluta o gran invalidez, el citado derecho se prorrogará hasta la víspera de la fecha de los efectos económicos indicada en la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

A estos efectos, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de presentarse en el plazo improrrogable de un mes, a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez o, si existen posibilidades de curación, desde la fecha de notificación de la resolución denegatoria de la invalidez o desde la fecha del fallecimiento.

En el supuesto de que la invalidez se solicite una vez transcurrido el plazo máximo legal de incapacidad temporal, el derecho a la percepción del importe anteriormente señalado solo podrá ser reconocido a partir de la fecha de la solicitud.

4.– En el supuesto de que, durante el disfrute de la licencia regulada en este artículo, la persona trabajadora realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior; si ya hubiera percibido alguna cantidad por este motivo, deberá reintegrarla al Consorcio en el plazo de un mes, sin perjuicio de que pueda incoarse expediente disciplinario.

5.– La persona trabajadora que prolongue voluntaria e injustificadamente el periodo de enfermedad o accidente incurrirá en responsabilidad disciplinaria, entre otras, y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado segundo.

Artículo 32.– Permiso por nacimiento, lactancia, adopción o acogimiento de hijas e hijos.

1.– En los casos de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijas o hijos, al personal afectado por el presente convenio se le aplicará lo acordado en la mesa general de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En todo caso, se concederán las siguientes licencias y permisos, con las siguientes condiciones mínimas:

a) licencia por nacimiento para los progenitores, el número de semanas que prevé la ley más dos semanas. Se aplicarán automáticamente las modificaciones normativas que mejoren este periodo. En el caso de familias monoparentales, dispondrán de otras trece semanas más. Las seis semanas posteriores al parto deberán disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida y a jornada completa. Esta licencia se ampliará dos semanas más en el supuesto de que la hija o el hijo tenga alguna diversidad funcional física, psíquica o sensorial, y por cada hija o hijo a partir del segundo, en el caso de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

La licencia se ampliará en dos semanas cuando se disfrute sin ininterrupción todas las semanas no obligatorias.

2.– La licencia para la lactancia de una hija o hijo menor de doce meses dará derecho a una hora de ausencia de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La licencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, cuidadora o acogedora.

El tiempo de lactancia podrá ser sustituido por una licencia o permiso retribuido, que acumule el tiempo correspondiente en jornadas completas, según las particularidades del tipo de jornada de la tabla anexa. Hay que tener en cuenta que solo se computarán las horas correspondientes a los días en que se puedan prestar efectivamente los servicios. Por ello, en el momento de la solicitud, se deberá comunicar si se va a solicitar el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias por el tiempo que reste hasta el cumplimiento del duodécimo mes, a fin de excluir dichos periodos del cómputo.

En caso de optar por la lactancia acumulada, se deberá disfrutar de forma ininterrumpida. En el caso del personal interino, deberá estar garantizada la duración del contrato hasta finalizar el curso escolar o, al menos, deberá existir un plazo suficiente para su disfrute. En el caso de utilizar esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días laborables, siempre que los servicios se hayan prestado durante todo el curso, y se prorrateará si el tiempo de servicio es inferior. Cuando la lactancia se realice de forma acumulada y en jornada reducida, se aplicará la siguiente tabla:

Tipo de jornada	días acumulados
Completa	28 días laborables.
Reducida: % 83,33	29 días laborables.
Reducida: % 66,67	36 días laborables.
Reducida: % 50	48 días laborables.
Reducida: % 33,33	72 días laborables.

Si no se comunica y se solicita con posterioridad este tipo de solicitud, se deberá ajustar el periodo de lactancia y devolver las retribuciones de los días disfrutados en exceso.

Esta modalidad solo podrá disfrutarse a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o a partir de la finalización de la licencia de la persona progenitora distinta de la madre biológica.

Esa licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.

Si falleciera la otra persona progenitora distinta de la madre biológica, la madre biológica podrá disfrutar de la parte restante de la licencia.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la licencia no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término madre biológica se refiere también a las personas trans embarazadas.

3.– El período de disfrute de vacaciones será acumulable al período de suspensión del contrato por nacimiento, lactancia, adopción o acogimiento de hija e hijo, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

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

5.– La concesión de estas licencias requerirá comunicación escrita al Consorcio, en el día laborable siguiente a que se produzca el hecho causante, con indicación de la fecha de inicio y finalización de la misma. Además, se debe comunicar al Consorcio Haurreskolak los cambios de situación: finalización de la incapacidad temporal e inicio de la licencia de maternidad/paternidad, y viceversa.

6.– Durante el disfrute de esa licencia y una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

1.– Si la persona trabajadora se casa tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales. La licencia se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a la celebración de la boda, incluyendo dicha fecha en ese período, y la licencia se disfrutará de forma ininterrumpida. Esa licencia se podrá añadir al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute; de hacerlo así; en tal caso, se comunicará al Consorcio con una antelación mínima de 15 días.

2.– Igualmente, tendrá derecho a disfrutar de esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite la convivencia en pareja, mediante certificado de convivencia expedido por el Registro de Parejas de Hecho de la CAPV o equivalente del resto de países.

No se podrá disfrutar de una nueva licencia por matrimonio o convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de cinco años, y en ningún caso si los miembros de la pareja son los mismos.

Los días de licencia se disfrutarán de forma continuada, debiendo coincidir necesariamente con el hecho causante (inicio de la convivencia, fecha de registro de la unión civil).

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan familiares de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a una licencia el día de la boda, que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia de la persona trabajadora, al objeto de facilitar su desplazamiento. En este último caso, los tres días se disfrutarán el día de la celebración y el día anterior y posterior a la celebración.

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

1.– Estos son los períodos de duración de la licencia a que tiene derecho la persona trabajadora por este concepto:

a) Enfermedad grave: 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, o aún sin convivencia, si es su tutora o tutor legal, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o persona en situación de convivencia con la persona trabajadora en el mismo domicilio, que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se deberá acreditar mediante justificante médico.

El disfrute de los días de permiso quedará condicionado a la persistencia del hecho causante. En caso de hospitalización, será necesario ampliar la hospitalización con los días de permiso. Cuando en este periodo se prescriba reposo domiciliario, se entenderá que el hecho causante persiste.

Si la hospitalización es inferior a la duración máxima establecida en el Acuerdo, se ampliará dicho límite siempre que se presente justificante médico que acredite la necesidad de cuidados tras el alta hospitalaria.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, además del certificado médico que acredite la intervención quirúrgica, será necesario un informe médico que justifique los días necesarios de reposo domiciliario.

En caso de alegar parentesco, se deberá aportar la documentación que acredite el grado de parentesco.

Asimismo, en el caso de que se alegue convivencia (superior a 2.º grado), se deberá aportar certificado de empadronamiento de la persona solicitante y del familiar.

Si el hecho causante se produce a más de 150 km se deberá acreditar tal circunstancia.

En los casos de enfermedad grave justificada de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o, en caso de convivencia, enfermedad grave de parientes de grado más lejano, o, aunque no mediara convivencia, si fuera su tutora o tutor legal, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, salvo en los casos de enfermedad terminal debidamente acreditados; en ese caso, no se cumplirá el plazo de 30 días, ni se aplicará, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

Si la persona trabajadora disfruta de un permiso por enfermedad grave justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o disfruta de un permiso por enfermedad grave justificada de un familiar de grado aun más lejano si mediara convivencia, o, aun no siendo conviviente, si es su tutora o tutor legal, y si durante el disfrute del permiso se produjese el falle-

cimiento de la persona enferma, los días de permiso por defunción comenzarán a computarse desde la fecha del fallecimiento.

b) En caso de muerte:

Si fallece el cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, o una persona que convive con la persona trabajadora en el mismo domicilio o que, aun no conviviendo, sea su tutora o tutor legal, la licencia será de cinco días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad y de cinco días hábiles si se produce en distinta localidad. Si el familiar es de segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres a cinco días hábiles, si es en la misma localidad y de cuatro a cinco días hábiles si es en distinta localidad. En caso de fallecimiento por eutanasia, esta licencia se podrá disfrutar los días inmediatamente anteriores al fallecimiento.

Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

El criterio de otra localidad debe entenderse respecto del municipio de residencia de la persona trabajadora. Se considerará domicilio de residencia el domicilio en el que esté empadronado, mediante certificado.

Artículo 35.– Permiso por cuidado de hija o hijo, afectada por cáncer u otra enfermedad grave.

La persona trabajadora tendrá derecho como mínimo a reducir a la mitad la jornada de trabajo, si ambos progenitores, adoptantes, cuidadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajan, y percibirá retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad en la que preste los servicios, para cuidar una hija o hijo menor de edad afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, mientras dure la hospitalización y el tratamiento continuado que requiera vigilancia directa, permanente y continuada.

En este caso, el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma deberá verificar el informe, o, en su caso, la entidad sanitaria concertada correspondiente. Tendrá una duración máxima hasta que la hija o hijo cumpla 23 años.

En el caso de que ambos progenitores, las personas adoptantes, las cuidadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, reúnan las condiciones para tener derecho a este permiso o, en su caso, sean personas beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre y cuando el otro progenitor, adoptante, cuidador con fines de adopción o acogedor permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre las retribuciones íntegras en virtud de este permiso o figure como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

En caso contrario, únicamente se tendrá derecho a la reducción de jornada, con disminución de las retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar el permiso simultáneo, por razones fundadas para el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que se podrá acumular esta reducción de jornada en jornadas completas.

Artículo 36.– Permiso de reducción de jornada por enfermedad propia.

Debido a una enfermedad propia del personal, se podrá solicitar una reducción de jornada ordinaria de trabajo en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la disminución proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos. A tal efecto, deberá aportar justificante de la enfermedad, realizado por el servicio médico.

Las especificaciones de este permiso se negociarán en la mesa paritaria.

Artículo 37.– Permiso por reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

La persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con carácter retribuido, en la mitad o en un tercio de su duración, con el límite máximo de un mes, para atender el cuidado de un familiar de primer grado con enfermedad muy grave, aunque sea de grado más lejano si mediara convivencia, o aunque no conviva, si es su tutora o tutor legal. Para ello, deberá aportar justificante de enfermedad y de parentesco, y, en su caso, de convivencia.

Artículo 38.– Permiso parental por cuidado de hijas o hijos, o de menores acogidos por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años.

Este permiso no retribuido tendrá una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual intransferible de las personas progenitoras, adoptantes o acogedores, hombres o mujeres. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona determinar la fecha de inicio y finalización del disfrute o, en su caso, del inicio del disfrute por parte del progenitor, adoptante o acogedor (hombre o mujer). Deberá comunicarlo a la administración con quince días de antelación y se disfrutarán por semanas completas.

En el supuesto de que dos o más personas trabajadoras, por el mismo sujeto y hecho causante, tuvieran derecho a este permiso, y el disfrute del permiso parental durante el periodo solicitado altere gravemente el correcto funcionamiento de la unidad administrativa en la que ambos trabajan, la administración podrá posponer su concesión por un período razonable, justificándolo por escrito y tras ofrecer una alternativa más flexible.

Artículo 39.– Licencia para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

a) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revisión de armas, DNI, pasaporte, certificados y trámites de registro en organismos oficiales y, en general, cuando el incumplimiento de sus obligaciones implique responsabilidad civil, penal o administrativa para la persona interesada, siempre que estén debidamente acreditados.

b) Acompañamiento a familiares con discapacidad funcional física o psíquica, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de grado aún más lejano si mediara convivencia o, aunque no conviva, si es su tutora o tutor legal, a la realización de trámites puntuales debido a su estado.

c) Examen o renovación del permiso de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en organismos oficiales.

f) Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y de sus comisiones dependientes, en calidad de cargo electo como concejal, diputada y diputado, apoderada y apoderado, o parlamentaria y parlamentario.

Artículo 40.– Licencia por traslado de la vivienda habitual.

Si la persona trabajadora se traslada del domicilio habitual tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificado con el certificado de empadronamiento.

Esta licencia se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.

Artículo 41.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, en los términos recogidos en la normativa vigente y en el presente convenio.

Artículo 42.– Permiso por cuidado de menores, personas con incapacidad o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aunque no medie convivencia si es su tutora o tutor legal, o por enfermedad propia.

La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de grado aún más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, o aun sin convivencia, si es tutora o tutor legal, y en caso de enfermedad de la propia persona trabajadora, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo. Las cotizaciones serán las establecidas legalmente.

Esta reducción será como mínimo de un octavo o como máximo de la mitad de la jornada de trabajo, y dará lugar a una reducción proporcional de todas sus retribuciones. En cualquier caso, la cotización se realizará conforme a la ley. Para poder disfrutar de esta licencia, deberá ser comunicada por escrito al Consorcio Haurreskolak con una antelación mínima de diez días.

Ese tiempo podrá reducirse por causas justificadas de fuerza mayor, derivada de enfermedad o accidente. El escrito debe especificar la fecha de inicio y fin de la licencia, así como el horario; no obstante, el Consorcio y el personal interesado podrán negociar dicho horario.

La persona trabajadora deberá comunicar al Consorcio la fecha de incorporación al trabajo en su horario habitual, y, en todo caso, con diez días de antelación. La persona trabajadora deberá comunicar al Consorcio Haurreskolak cualquier cambio que se produzca en las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia.

Artículo 43.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

Si la persona trabajadora tiene a su cuidado un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con problemas de movilidad, o con alguna enfermedad grave continuada, debidamente acreditada por informe médico, o el cuidado de un familiar de grado aún más lejano si mediara convivencia, o sin mediar convivencia, es tutora o tutor legal del mismo, tendrá derecho a un permiso retribuido de hasta sesenta horas por cada curso escolar.

Estas serán las condiciones para disfrutar el permiso:

a) Con carácter general, se establece un máximo de dos horas diarias del crédito horario correspondiente a este permiso, que deberán disfrutarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

b) Con carácter excepcional, se autorizará la acumulación de las horas anuales de este permiso que, con carácter general, podrá disfrutarse en períodos distintos a los establecidos, incluso en días completos (en este último caso, nunca se podrá superar la jornada teórica de referencia). Se concederá el permiso si se argumenta y acredita debidamente que hay que acumular ese tiempo. Cuando esta excepción pueda justificarse documentalmente, deberá aportarse el documento y, en caso de no poder aportarlo, deberá aceptarse una declaración responsable sobre los datos aportados. De este modo, quien la utilice será responsable de que lo que manifiesta es cierto y de que hace un uso correcto del permiso.

c) En el caso de que este permiso se disfrute simultáneamente en otra jornada laboral con otro de los permisos recogidos en el convenio, ambos permisos deberán ser debidamente justificados.

d) En todo caso, deberá comunicarse con antelación al servicio correspondiente, si fuera posible, y, en su defecto, con la mayor antelación posible al disfrute del permiso.

Para acreditar lo anterior, se deberá presentar el libro de familia o documento oficial que justifique el parentesco. En el caso de familiares de 2.º grado, se deberá aportar certificado de convivencia. Asimismo, se deberá presentar el informe médico actualizado, o la resolución de dependencia del familiar que solicita el permiso.

Si la autorización se ha considerado renovable automáticamente, no será necesario realizar una nueva solicitud, ni volver a presentar la documentación justificativa.

Artículo 44.– Permiso por asistencia a exámenes.

El personal que curse estudios reglados tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes en centros oficiales u homologados. Se concederá un día natural por examen, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, pero deben presentar el justificante.

Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando, siendo uno de ellos el día del examen. Este permiso es retribuido.

Artículo 45.– Licencia para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAPV.

Se concederá licencia para la realización de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas previstas en las convocatorias de acceso por promoción interna. Esta licencia se concederá por el tiempo necesario para asistir a dichas pruebas. Este permiso es retribuido.

Esto se acreditará mediante la presentación del justificante oficial de asistencia a la prueba de acceso a la Administración General de la CAE, con indicación del horario de entrada y salida.

Artículo 46.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Las personas trabajadoras tienen derecho a permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico en centros públicos oficiales durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2.– Por otro lado, se reconoce el permiso para acudir a consultas médicas con familiares de primer grado, cónyuges, e hijas o hijos menores de edad. Durante el curso escolar, se concederán 20 horas retribuidas para ello. Si se superara ese número de horas, la persona trabajadora deberá recuperar el tiempo empleado en los dos meses siguientes. En el caso de las personas educadoras, la persona coordinadora de cada haurreskola controlará todos los meses el uso de dicho permiso y deberá comunicar al Consorcio Haurreskolak las horas disfrutadas por cada persona educadora y, si fuera necesario, cómo las ha recuperado.

3.– Las personas gestantes, así como sus parejas, tendrán derecho a un permiso retribuido para acudir a aprender técnicas de preparación del parto y realizar análisis prenatales, por el tiempo que resulte necesario para ello, y se le abonará. Para ello, deberá justificar la necesidad de realizarlo dentro de la jornada de trabajo, así como acreditar debidamente la asistencia. Estos permisos no se sustituirán.

En los supuestos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se concederá permiso para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación, y para realizar los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, si deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 47.– Permiso retribuido para donar sangre o componentes sanguíneos.

El personal con contrato de duración de curso completo tendrá derecho, previa justificación, a un permiso retribuido por el tiempo necesario para donar sangre o componentes sanguíneos.

Artículo 48.– Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo y sindical.

Podrá concederse permiso al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, concursos, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo y sindical, de acuerdo con las necesidades del servicio, y previa autorización de la Junta Directiva del Consorcio.

El permiso que solicite el personal por iniciativa propia será retribuido, con un máximo de cinco días. El tiempo que exceda de este límite no será retribuido, y no dará derecho a indemnización alguna ni por dietas ni gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 49.– Permiso para atender funciones derivadas de un cargo electivo.

La persona que ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de un permiso para el desempeño de las funciones propias de dichos cargos, por el tiempo necesario para su desempeño, siempre y cuando el cómputo total de horas no supere el 10 % de la jornada anual. El personal que se encuentre en esta situación podrá disfrutar de un permiso que reduzca las horas

de su jornada ordinaria de trabajo. Dicha reducción será de un quinto, un tercio o la mitad de la jornada de trabajo, y supondrá una reducción proporcional de todas sus retribuciones.

Artículo 50.– Permiso por asuntos propios.

1.– El permiso por asuntos propios, salvo por causas muy justificadas, no podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. Para el cálculo del tiempo de servicio activo, se computará el tiempo trabajado en el curso anterior.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna. El período de disfrute de estos permisos no será computable a efectos de cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años. La persona trabajadora deberá solicitarlo con una previsión de 10 días, salvo casos de fuerza mayor.

El cómputo de los dos años comenzará a partir del primer día de disfrute del permiso, por lo que, si se concede por un periodo continuado de cuatro meses, no podrá otorgarse otro hasta transcurridos dos años. En el caso de solicitudes por un plazo inferior, el cómputo comenzará desde la fecha de inicio del permiso, pudiendo concederse permisos por asuntos particulares en el plazo de dos años a partir de dicha fecha, hasta completar cuatro meses.

3.– Cuando el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta un máximo de cuatro meses continuados por año. La realización de estudios oficiales podrá dar lugar a la reducción de un tercio de la jornada de trabajo con disminución proporcional de las retribuciones. Si el permiso se solicita para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, el período máximo de disfrute será de un año cada cinco años, y el periodo mínimo de disfrute será de tres meses.

4.– Se concederá permiso para realizar ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de acceso a cuerpos y escalas de las administraciones y organismos públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para asistir a dichas pruebas. Y se acreditará mediante la presentación del justificante oficial de asistencia a la prueba de acceso, con indicación del horario de entrada y salida.

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

6.– Este permiso, en todas sus modalidades, se concederá conforme a las necesidades del servicio. Si la respuesta es negativa, deberá estar motivada. Para ello, el régimen de concesión del permiso por asuntos particulares podrá modularse, con carácter general, aunque sea con carácter excepcional y temporal.

7.– El personal eventual con derecho a este permiso deberá haber prestado servicios acumulados en el Consorcio Haurreskolak durante un periodo mínimo de un año y acumular un mínimo de 4 meses en el curso escolar vigente. En este sentido, si se trata de un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple este segundo requisito.

Artículo 51.– Permiso familiar obligatorio.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causas de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con parientes o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que requiera la presencia inmediata.

Por las causas previstas en este apartado, podrán tener horas de ausencia retribuidas hasta cuatro días al año.

En todo caso, deberá justificarse el motivo del permiso.

Artículo 52.– Permiso por estudios y prácticas.

El Consorcio Haurreskolak podrá autorizar la realización de estudios y prácticas al personal fijo o interino, previa renuncia expresa a las retribuciones de un curso académico improrrogable, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto, ambos inclusive.

Junto a la solicitud, se adjuntarán el proyecto relativo al estudio o prácticas, y los siguientes documentos:

a) Para realizar estudios oficiales: justificante de la prematricula o matrícula de dichos estudios.

b) Para realizar un proyecto de investigación: certificado de la universidad o entidad para la que se solicita la licencia, en el que conste la duración, el proyecto a realizar, etc.

Asimismo, la persona solicitante estará obligada a presentar la siguiente documentación:

1.– Mientras dure la licencia de estudios, las personas beneficiarias presentarán el informe del proyecto realizado hasta la fecha a la persona responsable de gestión de personal, en el mes de diciembre, o certificado de estar matriculada en el centro donde se cursan los estudios.

2.– Al finalizar el período de licencia académica, deberán presentar el certificado de los estudios o prácticas realizados, en el Servicio de Gestión de Personal, en el plazo improrrogable de un mes.

Mientras dure la licencia, no se podrá realizar actividad retribuida. La dedicación a este fin se entenderá exclusiva, y se aplicará el régimen de incompatibilidades previsto para el personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 53.– Autorización para deportistas de alto nivel.

El personal podrá solicitar permiso retribuido, para que los deportistas de alto nivel asistan a competiciones oficiales de carácter internacional y a concentraciones preparatorias de dichas competiciones en la Comunidad Autónoma Vasca; tendrán la consideración de deportistas, técnicos o técnicas, y jueces o juezas de alto nivel aquellas personas que figuren en las listas que al efecto se aprueben mediante orden de la persona titular del departamento del Gobierno Vasco competente en materia deportiva. En el caso de que la persona solicitante esté tramitando su inclusión en dicha lista, deberá aportarse un certificado de la dirección competente que garantice esta circunstancia y el cumplimiento de los requisitos de admisión. En el caso de que la persona solicitante esté reconocida como deportista de alto nivel en otra comunidad autónoma, deberá aportar la documentación aportada por el organismo competente.

La solicitud deberá presentarse en un plazo mínimo de siete días hábiles, e irá acompañada de la documentación que acredite su condición de deportista de alto nivel. Asimismo, se aportará documentación relativa al campeonato, la confirmación de su asistencia, y su duración.

El permiso durará como máximo los días de la competición. Si el lugar de realización de las pruebas está a más de 150 km, se podrá conceder un día adicional por trayecto, siempre y cuando se acredite que los desplazamientos no se han realizado en los días de competición. Una vez finalizado el permiso, se justificará la asistencia al campeonato correspondiente.

Artículo 54.– Aplicación.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios, para poder obtener las licencias mencionadas en este capítulo. Para acreditar su situación, es imprescindible presentar la certificación de inscripción en el registro público de parejas de hecho. Asimismo, deberán aportarse los documentos exigidos en el articulado del convenio.

La suspensión por lactancia, salvo que sea compatible la reducción de las horas de trabajo para atender al cuidado de un menor, o de un familiar con discapacidad física, psíquica o sensorial, hasta el segundo grado de consanguinidad, o aun cuando este no conviva con el mismo, si es tutora o tutor legal, no podrá disfrutarse, en ningún caso, en más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior.

Durante el período de disfrute de las vacaciones, no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 55.– Reingreso al puesto de trabajo.

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

CAPÍTULO II

EXCEDENCIAS

Artículo 56.– Excedencias.

1.– La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, o por cuidado de hijas o hijos, o familiares.

2.– La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá previa solicitud por escrito al Consorcio, en los siguientes supuestos:

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

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

c) Por privación de libertad de la persona trabajadora, incluida la detención preventiva y la prisión provisional, en tanto no recaiga sentencia condenatoria firme.

En caso de excedencia forzosa, la persona trabajadora deberá solicitar el reingreso al trabajo, dentro de los treinta días naturales siguientes al cese en el servicio, cargo o función que viniera desempeñando. Transcurrido el plazo de excedencia sin solicitar el reingreso, la persona trabajadora causará baja definitiva.

3.– El personal que haya cumplido un año de antigüedad en el Consorcio Haurreskolak podrá solicitar por escrito la excedencia voluntaria. Tendrán derecho a un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, siempre que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la última excedencia.

4.– Sin otro tipo de limitaciones, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para el cuidado de cada hija e hijo. Esta excedencia podrá concederse para el cuidado de hijas o hijos naturales, de adopción, de acogimiento preadoptivo

o de acogimiento permanente, así como en los casos de acogimiento provisional. El plazo se contará, en todo caso, desde la fecha de nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa. Durante este período, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y también se le computará dicho período a efectos de antigüedad. Las sucesivas hijas o hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

5.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que conviva con el mismo, o de grado aún más lejano si mediara convivencia o, aunque no conviva, si es su tutora o tutor legal, si por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante este período, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y también se le computará dicho período a efectos de antigüedad. Asimismo, tendrá derecho a participar en cursos de formación. Por otro lado, cuando otro familiar diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Las cotizaciones serán las establecidas legalmente.

6.– El personal fijo del Consorcio Haurreskolak podrá solicitar la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público. Deberá solicitarse por escrito. Este tipo de excedencia no conlleva reserva de puesto de trabajo. Esta se mantendrá mientras dure la situación que dio origen a la excedencia. Cuando se extinga la causa que motivó la excedencia, la persona trabajadora deberá comunicar por escrito al Consorcio Haurreskolak, en el plazo máximo de treinta días naturales desde el cese en el servicio que dio origen a la misma, para que le adjudiquen provisionalmente la plaza correspondiente. La persona trabajadora estará obligada a participar en el próximo concurso de traslados. Una vez finalizada la situación que dio origen a la excedencia, si no lo comunica al Consorcio Haurreskolak en el plazo establecido, perderá definitivamente el puesto de trabajo.

7.– La persona trabajadora con excedencia voluntaria que solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o, en su caso, deberá esperar a que se produzca alguna vacante.

Artículo 57.– Excedencia especial.

El personal laboral fijo, con una antigüedad de dos años, tendrá derecho a una excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo en el mismo puesto o haurreskola en el que presta sus servicios, por un periodo mínimo de seis meses y máximo de un año, en el caso de las personas educadoras; en este último caso, deberá encontrarse en alguno de los siguientes periodos: julio-diciembre y enero-junio.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 58.– Reducción de jornada por violencia machista, adaptación de jornada y cambio de centro de trabajo.

1.– Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, 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.

2.– La persona trabajadora víctima de violencia machista tendrá derecho, para que su protección sea efectiva, a una reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de media jornada con una reducción proporcional de su salario, o a la adaptación de su jornada a través de

la modificación del horario que se acuerde con el Consorcio de Haurreskolak, la persona coordinadora de la Haurreskola y la persona interesada.

3.– En el supuesto señalado en el párrafo anterior, la persona trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras en los supuestos de reducción de jornada de un tercio o menos. Si la reducción solicitada es de media jornada, se reducirán las retribuciones y la cotización en un tercio. Estas condiciones se mantendrán durante los seis primeros meses de reducción de jornada.

4.– La trabajadora o trabajador víctima de violencia machista que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo del lugar donde lo desempeñaba, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesional que el Consorcio tenga vacante en otro centro de trabajo. En estos casos, el Consorcio Haurreskolak estará obligado a indicar las vacantes que se puedan producir en ese momento o en el futuro. El cambio de centro de trabajo tendrá inicialmente la duración del tiempo que reste para finalizar el año de aprendizaje. Durante este periodo, se le reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Transcurrido dicho plazo, la persona trabajadora podrá optar entre la reincorporación al puesto de trabajo que venía desempeñando o la permanencia en el mismo. En este último caso, se cancelará la reserva de su puesto de origen.

La víctima de violencia machista podrá solicitar la excedencia, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que se le apliquen los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales así lo exijan, y con el fin de garantizar la efectividad del derecho a la protección de las víctimas, dicho plazo podrá prorrogarse por otros tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente. En el caso del personal interino, este tiempo será tenido en cuenta, a efectos de puntuación en las candidaturas para la cobertura temporal de puestos.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Durante los seis meses siguientes, al reingresar al servicio activo recibirá las retribuciones básicas más los trienios, previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 59.– Suspensión de la relación laboral por privación de libertad.

La persona trabajadora, cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, en tanto no recaiga sentencia condenatoria firme. Mientras permanezca en esta situación, percibirá las retribuciones que le correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 60.– Aplicación de las mejoras contenidas en los convenios de la Mesa General de la Administración de la CAE.

En materia de licencias, permisos y, excedencias y retribuciones, en los convenios de la Mesa General de Negociación de la Administración de la CAE o en el supuesto de que se realizara alguna mejora con respecto a las condiciones señaladas en este título, dicha mejora se aplicará directamente en el Consorcio.

TÍTULO SEXTO

MEDIDAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO Y CONCILIAR LA VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CONSORCIO

Artículo 61.– Reducción voluntaria de jornada.

En aquellos casos en que la organización lo permita, la Junta Directiva del Consorcio podrá autorizar la reducción voluntaria del 50 % de la jornada a las personas que trabajan a jornada completa. Las personas trabajadoras deberán solicitarlo por escrito con una antelación de 30 días, y dicha reducción de jornada deberá ser de al menos 3 meses. Asimismo, las retribuciones de este personal tendrán una reducción, en concreto, equivalente a la jornada de trabajo.

TÍTULO SÉPTIMO

OTROS BENEFICIOS SOCIALES COMPLEMENTARIOS

Artículo 62.– Seguros de vida, accidentes y responsabilidad civil.

1.– El Consorcio garantizará las coberturas de las pólizas de seguro de accidentes con arreglo a los siguientes capitales:

– Fallecimiento: 33.000 euros.

– Invalidez Permanente Absoluta: hasta 33.000 euros.

– Invalidez Permanente Total: hasta 33.000 euros.

– Invalidez Permanente Parcial: hasta 33.000 euros, según baremo.

2.– El Consorcio garantizará la cobertura de la póliza de vida e invalidez permanente absoluta hasta 33.000 euros.

3.– El personal incluido en el ámbito de este convenio está cubierto por la póliza de responsabilidad civil. Esta póliza ha sido suscrita por el Consorcio, a favor del propio Consorcio, de su representación, personas trabajadoras y personas subordinadas, en el ejercicio de sus funciones o para el ejercicio de sus actividades profesionales.

La cobertura de esta póliza tiene un límite por siniestro de 3.000.000 euros, y por sublímite perjudicado de 1.200.000 euros.

Artículo 63.– Ropa de trabajo.

Las personas educadoras del consorcio tendrán una dotación de 120 euros anuales por este concepto. El incremento se realizará en función de la subida salarial.

Artículo 64.– Fondo social.

Se constituirá un fondo social de 20.000 euros para el personal del Consorcio Haurreskolak.

Una vez constituido el fondo, se establecerán en la mesa paritaria los conceptos a tener en cuenta, así como los importes, requisitos, condiciones y criterios para el reparto de las subvenciones. Se diferenciará la partida destinada al personal educador y de gestión. La convocatoria se negociará y acordará en la mesa paritaria. La convocatoria de los fondos se realizará en el curso 2025-2026.

Artículo 65.– Personas trabajadoras mayores de 60 años.

1.– Reducción del tiempo de atención directa al personal mayor de 60 años. Las personas educadoras mayores de 60 años pueden reducir el tiempo de atención directa a las niñas y niños dos horas diarias. Este tiempo se dedicará a tareas formativas y de organización general del centro. Este tiempo, sumado a los 45 minutos de formación, se cubrirá con una sustitución de un tercio.

2.– El personal educador mayor de 63 años podrá solicitar una reducción de jornada extraordinaria que sustituya a la indicada en el apartado anterior, siempre que no cumpla los requisitos para concertar el contrato de relevo. Esta reducción será de un tercio de su jornada completa y no afectará a las retribuciones.

Esta reducción extraordinaria podrá acumularse y disfrutar de todos los días que le correspondan al final de cada curso académico.

Artículo 66.– Permiso parcialmente retribuido.

El personal educador infantil del Consorcio Haurreskolak podrá solicitar un permiso parcialmente retribuido, en las mismas condiciones que las reguladas para el profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma.

TÍTULO OCTAVO

ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 67.– Actividad sindical.

La actividad sindical del personal incluido en el ámbito del presente convenio se regirá por lo establecido en la normativa legal actual y, en el denominado Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Comisión Paritaria estudiará los métodos y fórmulas para la gestión del Consorcio, y el correcto funcionamiento de los servicios que presta, para compatibilizarlos con la aplicación y ejercicio de los derechos sindicales reconocidos en este artículo.

TÍTULO NOVENO

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 68.– Seguridad y salud laboral.

1.– La planificación de la seguridad y salud laboral, en la comisión de trabajo y salud, se realizará entre el Consorcio Haurreskolak y la representación de las personas trabajadoras.

A tal efecto, se constituirán los órganos previstos en la normativa reguladora de seguridad y salud laboral. Estos órganos tendrán funciones de coordinación de los órganos competentes en materia de seguridad y salud laboral.

El Consorcio se compromete a realizar un estudio de riesgos psicosociales y ergonómicos cada seis años. El primero se hará en el curso 2025-2026.

2.– El Consorcio ofrecerá la posibilidad de realizar reconocimientos médicos. Teniendo en cuenta la situación sociolaboral del Consorcio, en estos estudios se tendrá en cuenta la perspectiva de la diferenciación de género, y se adaptarán a las necesidades concretas de las trabajadoras del Consorcio.

3.– Las personas delegadas de prevención que no hayan sido electas dispondrán de un crédito de 7 horas mensuales, para desarrollar las funciones que en materia de riesgos laborales determine el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 69.– Acoso sexual.

El Consorcio Haurreskolak no tolerará las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de la violencia machista y contra la igualdad de trato entre las personas. Frente a esto, además de establecer medidas preventivas para combatir las relaciones de poder entre las diferentes personas que se encuentran en un mismo espacio junto con la comunidad educativa, es necesario consensuar un protocolo de respuesta ante cualquier agresión que tenga en cuenta a personas educadoras, personal de gestión, familias e infancia.

Por otro lado, también pueden ocurrir agresiones entre el personal. También se renovará el protocolo para hacerles frente durante el curso 2025-2026. La Comisión Paritaria determinará los criterios para establecer y difundir el procedimiento/protocolo a seguir ante situaciones de acoso sexual.

TÍTULO DÉCIMO

FORMACIÓN

Artículo 70.– Formación.

El Consorcio considera que la formación del personal, además de ser una garantía para el servicio que Haurreskolak quiere prestar, contribuye a la mejora de la empleabilidad. En cuanto al personal, tienen la obligación de adoptar con aprovechamiento todas las iniciativas de formación que la dirección determine.

La formación se organizará de manera que cada haurreskola pueda elaborar sus propios documentos y materiales necesarios para el buen funcionamiento del centro, con el fin de conservar la profesionalidad de las personas educadoras y atender a las tareas relacionadas con la función educativa.

El personal educador del Consorcio Haurreskolak podrá participar en los cursos organizados dentro del programa Prest Gara, adecuados al primer ciclo de educación infantil, en las mismas condiciones que el profesorado.

Asimismo, se diseñará e impartirá una formación específica para las personas coordinadoras. El diseño de la formación del personal educador se consultará con la Comisión Paritaria.

Con el fin de atender las solicitudes del personal de gestión para participar en los cursos de formación y perfeccionamiento profesional relacionados con las funciones del puesto de trabajo que desempeñan o su promoción profesional, el Consorcio, una vez cubiertas las necesidades del servicio, posibilitará la máxima participación en dichos cursos, siempre basándose en criterios

de igualdad, tanto a la hora de elegir entre las personas solicitantes como, en su caso, de repetir los cursos.

El Consorcio Haurreskolak se compromete a informar al personal de gestión sobre los cursos de formación adecuados a sus puestos de trabajo.

El personal de gestión tendrá derecho, dentro de su horario laboral, a una formación de 50 horas adaptadas a su puesto de trabajo, que podrá acumularse a lo largo de diferentes años; la Junta Directiva decidirá su regulación, previa audiencia a la parte social.

Queda fuera de la regulación de la formación el aprendizaje y perfeccionamiento del euskera, puesto que tiene su propia disposición.

Para la financiación de otros cursos relacionados con las funciones del puesto desempeñado o la promoción profesional, se establece un fondo anual de 4.500 euros. Cuando el Consorcio Haurreskolak tenga conocimiento de estos cursos, lo comunicará a la representación de las personas trabajadoras. Corresponde a la Comisión Paritaria la administración de este fondo, así como la resolución definitiva de las controversias que puedan surgir como consecuencia de su aplicación. Se diferenciará la partida destinada al personal educador y de gestión. La convocatoria se negociará y acordará en la mesa paritaria.

La convocatoria de los fondos se realizará en el curso 2025-2026.

Artículo 71.– Euskaldunización.

El Consorcio Haurreskolak analizará e impulsará, en la medida de sus posibilidades, la mejora profesional en esta materia.

Se elaborará un plan de euskaldunización del personal. Se podrá ofrecer al personal del Consorcio Haurreskolak la posibilidad de participar en los cursos ofertados por otras entidades para mejorar la euskaldunización, con el objetivo de poder participar en el curso 2025-2026.

TÍTULO UNDÉCIMO

MEDIDAS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 72.– Medidas para fomentar la igualdad de género.

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

El Consorcio se compromete a hacer un uso no sexista del lenguaje en la documentación y en la designación de los puestos de trabajo.

El Consorcio adoptará medidas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. En defensa de la igualdad de trato y oportunidades, se adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier forma de discriminación, para lo que se podrá llevar a cabo un plan de igualdad. Dicho plan tendrá los contenidos previstos en la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres.

Se constituirá una comisión de igualdad encargada de impulsar la igualdad.

Mientras no se constituya esta Comisión para la Igualdad, esta competencia corresponderá a la Comisión Paritaria.

TÍTULO DUODÉCIMO

MEDIDAS A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Artículo 73.– Garantía de la igualdad de las personas LGTBI.

Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, el Consorcio Haurreskolak adoptará medidas a favor de la diversidad sexual y de género. Así, utilizará un lenguaje inclusivo en sus documentos y nombramientos. Establecerá formación específica y medidas preventivas, para evitar la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Constituirá una comisión para definir un plan a favor de los derechos de las personas LGTBI, que integre los contenidos previstos en el Real Decreto 4/2023. La Comisión se encargará de la negociación, cumplimiento y seguimiento de las medidas, así como del seguimiento y evaluación del protocolo.

Artículo 74.– Protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

El protocolo explicará una descripción detallada y clara de los pasos a seguir ante una situación de acoso, y fomentará la prevención temprana de todo tipo de acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI. Ofrecerá todo el apoyo a la persona acosada, mediante medidas eficaces y rápidas. Para el cumplimiento de este objetivo, todo el personal tendrá conocimiento del alcance del protocolo.

TÍTULO DECIMOTERCERO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

FALTAS

Artículo 75.– Régimen disciplinario.

En cuanto al régimen disciplinario, se aplicará el régimen disciplinario establecido en la Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco, para lo no previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 76.– Faltas.

Las faltas disciplinarias de la persona trabajadora cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 77.– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

a) El retraso, negligencia o descuido en el trabajo.

b) La incorrección con el público, resto de personas trabajadoras, personas subordinadas o superiores.

c) La falta de asistencia injustificada de un día.

d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, cometidas en el mismo mes.

e) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

f) Descuido en el cuidado de los locales y el material de la haurreskola.

g) El incumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en el articulado del presente convenio.

h) Asistencia injustificada (mediante documentación) a los cursos de formación organizados por el consorcio de haurreskolas.

i) En general, el incumplimiento de las funciones y deberes que supongan problemas para el servicio, siempre que no pueda ser calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 78.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

a) Verificación de la falta de respeto y obediencia a las personas superiores.

b) Provocación o participación en altercados, en el lugar de trabajo.

c) Acciones contra la dignidad de la persona trabajadora o del Consorcio, durante la jornada laboral.

d) Causa, por negligencia, de daños graves en los locales y en el material de la haurreskola.

e) No asistencia al trabajo sin justificación, durante dos días consecutivos o tres alternos, en el período de un mes.

f) La embriaguez o consumo de drogas, no habitual.

g) El abuso de autoridad por parte de las personas de jefatura con sus personas subordinadas.

h) La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, y cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

i) El incumplimiento de las obligaciones de comunicación establecidas en el articulado del presente convenio, cuando de ello se deriven graves problemas para el servicio.

j) La ausencia de tres días injustificada (mediante documentación) a los cursos de formación organizados por el consorcio de haurreskolas.

k) El incumplimiento de las funciones y deberes de la persona trabajadora, que ocasione graves problemas al servicio, siempre que no pueda ser calificado como falta muy grave.

Artículo 79.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La manifiesta negación de la dependencia, individual o colectiva.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres alternos, en el período de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Si la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal trabaja por cuenta propia o ajena, se considerará como falta muy grave. También

serán faltas muy graves todas las acciones u omisiones de la persona trabajadora, tendentes a prolongar su baja por enfermedad o accidente.

d) Poner en riesgo la seguridad de las niñas y niños de la haurreskola.

e) La embriaguez reiterada o consumo de drogas, durante el trabajo.

f) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración al personal de jefatura, al resto de personas trabajadoras, niñas y niños o público.

g) El hurto o robo, tanto al resto de las personas trabajadoras como al Consorcio, o fuera de él, durante el horario de trabajo. Se incluirá en este apartado la utilización maliciosa de datos falsos para obtener un beneficio, o la condena por un acto doloso cometido durante el trabajo cuando no exista delito.

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

i) La reincidencia en la comisión de faltas graves, sancionadas durante el mismo curso académico.

j) El incumplimiento de las órdenes, normas o medidas de seguridad sanitaria y laboral, cuando del mismo pueda derivarse un riesgo para la salud o la integridad física y moral de la propia persona trabajadora, de sus compañeras y compañeros, y de otras personas relacionadas con el Consorcio de Haurreskolak.

k) El incumplimiento de las obligaciones asistenciales y educativas que puedan poner en riesgo la salud y, la integridad física y moral de las niñas y niños.

l) La utilización fraudulenta de los derechos reconocidos en el presente convenio para obtener un beneficio individual, que no pueda conseguirse sin un uso fraudulento de los derechos.

m) La ausencia de 4 días injustificada (mediante documentación) a los cursos de formación organizados por el Consorcio de Haurreskolas.

n) El incumplimiento de las funciones y deberes de la persona trabajadora, que ocasione graves problemas al servicio, y que pueda ser calificado como falta muy grave.

CAPÍTULO II

SANCIONES

Artículo 80.– Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la gravedad y estado de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

– Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo, de dieciséis días a seis meses.

– Despido.

Artículo 81.– Potestad sancionadora.

1.– Antes de imponer sanciones por faltas graves y muy graves, se deberá tramitar el expediente sancionador. Para iniciar este trámite, la persona gerente del Consorcio informará a la persona trabajadora de los cargos que se le atribuyen. Durante la tramitación del expediente, se escuchará lo que la persona trabajadora tenga que decir, y podrá aportar en su defensa las pruebas de que intente valerse. El inicio de estos expedientes se comunicará a la delegación de personal. La imposición de sanciones corresponderá a la Junta Directiva del Consorcio o a la persona vocal que haya asumido tal competencia.

2.– No será necesaria la incoación de expediente sancionador para la sanción de falta leve. Corresponde a la persona gerente del Consorcio la imposición de estas sanciones.

Artículo 82.– Prescripción.

1.– Las faltas leves prescribirán a los tres meses de que la persona gerente del Consorcio esté informada, las graves al año y las muy graves a los dos años.

2.– La apertura del expediente suspenderá el plazo de caducidad durante la tramitación del mismo, salvo que el expediente se paralice durante más de seis meses sin mediar culpa de la persona trabajadora.

3.– En todo caso, la apertura de diligencias penales sobre hechos cometidos en las escuelas infantiles, cualquiera que sea su calificación, interrumpirá la prescripción de las faltas, mientras recaiga sentencia o resolución firme.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Integraciones en el Consorcio Haurreskolak.

Se procederá a la integración de las escuelas infantiles de titularidad municipal en el Consorcio Haurreskolak, mediante la subrogación del personal y su adhesión al presente convenio, de acuerdo con la normativa vigente.

Se posibilitarán las negociaciones necesarias para acordar la naturaleza de estos procesos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Cláusula de garantía.

Las cláusulas relativas a anticipos, adelantos de nómina, seguro de vida, accidente, responsabilidad civil, valores del desplazamiento y, licencias y permisos, que se recogen en el presente convenio, serán mejoradas de acuerdo con las condiciones que se establezcan en el convenio laboral del personal laboral educativo del Departamento de Educación.

En el caso del personal de gestión, además, se aplicarán los acuerdos sobre jornada, horario... de la administración general. Esta adaptación tendrá carácter inmediato y tendrá los mismos efectos que en los citados acuerdos.

En cuanto a las condiciones de trabajo no incluidas en las anteriores, estas se negociarán y acordarán en la mesa paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Promoción interna del personal de gestión.

Junto con la firma del convenio laboral, se concretará el calendario para negociar la promoción interna del personal de gestión, la normativa de las personas suplentes, y las casuísticas de las sustituciones.

La normativa de promociones internas, la normativa de las personas suplentes, y las casuísticas de sustitución se negociarán en el tercer trimestre del curso 2025-2026.

La inscripción y baremación en la bolsa de trabajo de gestión se realizará durante el segundo semestre de 2026.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

En el Anexo III, se recoge la normativa de sustituciones del personal educador.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

La presente normativa se aplicará a las listas de personas candidatas a sustituciones para puestos de personas educadoras infantil, resultantes de la baremación/rebaremación 2024.

ANEXO I

RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

Las retribuciones y complementos del personal del Consorcio Haurreskolak para el año 2025 son las siguientes:

Salarios anuales				
Categoría	Nivel	Salario (euros)	Antigüedad (euros)	Plus coord. (euros)
Persona Responsable Pedagogía	27	68.339,60	947,80	
Jefatura Departamento	24	56.669,76	947,80	
Personal Técnico	21	45.904,32	767,76	
Administrativo de Gerencia	19	40.117,56	688,52	
Personas Educadoras (*)	18	36.808,52	688,52	948,78
Personal Administrativo	16	33.750,36	688,52	

(*) Ropa complementaria personas educadoras 123 euros

ANEXO II

EQUIPARACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE GESTIÓN CON LAS RETRIBUCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL FUNCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CAE

Las retribuciones del personal de gestión del Consorcio Haurreskolak se equipararán a partir del 1 de enero de 2026 a los niveles retributivos del personal funcionario homologado de la Administración General de la Comunidad Autónoma. Se les reconocerán los siguientes niveles mínimos:

Categoría	Nivel	Análisis Funcional
Persona Responsable Pedagogía	27	I-B
Persona Responsable de Recursos Humanos	26	II-B
Jefatura Departamento	25	III-A
Personal Técnico	23	IV-A
Personal Técnico de Grado Medio para la Prevención de Riesgos	19	V-B
Administrativo de Gerencia	19	V-B
Personal Administrativo	18	VI-A

ANEXO III

NORMATIVA PARA LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS CANDIDATAS PARA LA COBERTURA TELEMÁTICA DE NECESIDADES Y SUSTITUCIONES DE PERSONAL EDUCATIVO EVENTUAL EN EL CONSORCIO HAURRESKOLAK

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

Se han elaborado las listas de las personas candidatas específicas para la cobertura de vacantes, sustituciones y necesidades temporales de personal educador infantil en los centros del Consorcio Haurreskola.

Las listas se abrirán y actualizarán anualmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo del Consorcio Haurreskolak. Estos criterios se aplicarán a las personas incluidas en dichas listas.

2.– Situación de las personas candidatas de las listas.

Las personas incluidas en las listas de las personas candidatas reguladas en esta Orden se encontrarán en alguna de las siguientes situaciones: trabajando, disponible, en baja temporal o en situación de penalización temporal.

a) Trabajando: las personas candidatas que se encuentran en la lista «trabajando» y que prestan sus servicios en el ámbito de aplicación previsto en esta orden.

b) Con disponibilidad de incorporación: son personas candidatas en situación de «disponibles» aquellas que, figurando en la lista de personas candidatas, no se encuentren prestando servicios en los ámbitos de aplicación de esta orden, cuando no se encuentren en situación de baja temporal o penalización temporal. Pueden acceder a un contrato para cubrir las necesidades temporales en el Consorcio Haurreskolak.

c) La persona candidata en situación de baja temporal ha optado voluntariamente por esta situación, para que no se le adjudique un contrato de cobertura de necesidades temporales en el Consorcio Haurreskolak. No es necesaria justificación para esta situación.

d) Penalización temporal. Pasarán a esta situación las personas aspirantes que no hayan comparecido o renunciado al puesto adjudicado, si no se encuentran incursas en ninguna de las circunstancias señaladas en el artículo 5 de esta normativa o no presenten certificación. Los aspirantes que se encuentren en situación de penalización temporal no podrán participar en las adjudicaciones, en el plazo de un año natural a partir de la fecha en que se produzca dicha circunstancia.

e) Personal educativo que se encuentre en la situación contemplada en el artículo 3.1.1, con prioridad disponible.

Cada aspirante, dentro del plazo para cambiar la situación laboral, la podrá modificar de la siguiente manera:

– De la situación en servicio:

• A la situación de disponible, no antes de la fecha final del contrato; en caso contrario, tendrá un año natural de penalización si se le adjudica algún contrato.

• A la situación de baja temporal, sin necesidad de justificación.

– De la situación de disponible:

• A la situación de baja temporal, sin necesidad de justificación.

– De la situación de baja temporal a la situación de disponible.

El Consorcio Haurreskolak se compromete a posibilitar el acceso semanal a la situación de las listas de las personas candidatas.

Artículo 3.– Ofertas de empleo y participación.

3.1.– Oferta de empleo.

Las necesidades de contratación y sustitución temporal del personal educador del Consorcio Haurreskolak se ofrecerán, con carácter general, a través de la aplicación informática, con el fin de comenzar siempre el día laboral siguiente al de la oferta.

1.– Plazo para que los propios aspirantes puedan modificar su situación laboral desde la adjudicación del día anterior (15:30 horas) hasta las 10:00 horas.

2.– Recepción y mecanización de las solicitudes para la cobertura de los puestos de trabajo hasta las 12:30 horas.

3.– Publicación de la oferta: 13:00-13:15.

4.– Selección: 13:15-14:30.

5.– Adjudicación: 15:30.

6.– Asistencia al trabajo a la hora señalada al día siguiente.

En la oferta, se incluirá información sobre el puesto de trabajo:

– El territorio.

– La zona.

– El centro infantil.

– La referencia de la plaza.

– El tipo de contrato.

– La jornada laboral.

– La fecha de inicio del contrato.

– La fecha de finalización del contrato, si se conoce.

– Otra información que pueda ayudar a la persona candidata, como el horario (si es posible).

Si la oferta de trabajo a cubrir coincide con dos contratos a tiempo parcial, se realizará una oferta a tiempo parcial, y se hará constar esta circunstancia en las observaciones correspondientes.

En el caso de mejoras contractuales, a la persona trabajadora que esté realizando una sustitución o esté con contratos por circunstancias de la producción, en base al cumplimiento del orden de la lista, se le ofrecerá un contrato de interinidad vacante hasta que se cubra la de nueva creación; se avisará por SMS o email a las personas candidatas en activo la adjudicación de un contrato en mejores condiciones, y podrán participar en la adjudicación

telemática. También se les informará de las principales características del puesto de trabajo. Si participan en la adjudicación para obtener el contrato de mejora ofertado, deberán aceptar necesariamente el puesto adjudicado. En caso de no resultar adjudicatarios, continuarán con el contrato vigente en ese momento.

Se ofrecerá y reservará, hasta su toma de posesión o extinción, la plaza vacante de interinidad a las personas candidatas que se encuentren en las siguientes situaciones protegidas:

– Incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional.

– Licencia de maternidad o paternidad durante 18 semanas. A partir de la segunda niña o niño se aumentarán 2 semanas por cada una.

– Incapacidad temporal derivada de embarazo o riesgo durante el embarazo.

– Adopción o acogimiento de un menor de 6 años. 18 semanas, a partir de la adopción o acogimiento. A partir de la segunda niña o niño se aumentarán 2 semanas por cada una.

Para cubrir las ausencias inferiores a un tercio de la jornada completa habitual del personal educador infantil, habrá que adaptar los horarios entre el personal educador infantil del centro, ya que será un tercio de la jornada lo que se considerará el mínimo que pueda ofertarse.

En los centros de trabajo con menos de un tercio sin cubrir, si se completa media jornada acumulando las ausencias de personal, se hará sustitución.

Si la persona titular del mencionado puesto de trabajo se reincorpora con una reducción de jornada, la persona sustituta podrá continuar cubriendo la jornada reducida de la plaza, siempre y cuando haya seleccionado realizar sustituciones a tiempo completo y parcial. Incluso en el caso contrario, cuando una persona se encargue de una sustitución a tiempo parcial, se completará la jornada de la persona titular de la plaza que se sustituye con la persona que esté realizando la sustitución, siempre y cuando hubiera seleccionado tanto la jornada parcial como la completa.

3.1.1.– Excepciones: Criterios de preferencia y ofertas telefónicas.

Antes de ofertar los contratos de sustitución telemáticamente, se aplicarán los siguientes criterios de prioridad, respetando el orden aquí establecido. Las siguientes preferencias se ofrecerán por teléfono:

1.– La persona candidata tendrá prioridad sobre el resto de las personas candidatas de la lista, para seguir sustituyendo a la persona educadora que hasta entonces esté sustituyendo.

2.– Si hubiera personal a tiempo parcial en la propia haurreskola en la que exista necesidad de personal, y fuera necesario ofertar un segundo contrato por necesidades de producción o sustitución a tiempo parcial compatible con sus condiciones laborales, esta candidatura tendrá prioridad sobre el resto de las personas candidatas de la lista. Cuando se dé esta situación, el propio centro deberá proponerlo e indicarlo en la misma solicitud de sustitución. Si hubiera más de una persona educadora en dicha situación, se respetará el orden de la lista de sustituciones.

La persona candidata podrá renunciar a la nueva oferta de trabajo mencionada sin causa justificada, en cuyo caso no podrá completar su jornada laboral durante ese curso en el centro en cuestión. Sin embargo, si la renuncia se produjera por alguna de las causas previstas

en el artículo 5.1 de la normativa, la persona candidata mantendrá la opción de completar la jornada en dicha haurreskola durante ese curso escolar.

En cualquier caso, en función de la organización del centro del Consorcio Haurreskolak y con la debida justificación de la persona responsable, puede decidirse no ofrecer el puesto a la persona que se encuentre con jornada a tiempo parcial; es decir, la ausencia de preferencia. Esta decisión implicará continuar con el procedimiento ordinario de concertación de sustituciones y contrataciones.

La persona candidata mantendrá la preferencia para cubrir sustituciones en el último centro en el que haya estado prestando servicios, en caso de que surja la necesidad de cubrir una sustitución en el mismo centro dentro de los 10 días siguientes a la finalización del contrato. En el caso de que varias personas candidatas tuvieran la misma preferencia, las ofertas de trabajo se realizarán respetando el orden de la lista entre los que tengan esta preferencia.

La sustitución se mantendrá hasta la reincorporación de la persona titular de la plaza y, aunque esta última cambie de haurreskola, tendrá preferencia la persona sustituta.

3.– Cuando el error en la distribución de las sustituciones no sea imputable a la persona trabajadora y esta haya perdido la posibilidad de acceder al contrato, se le colocará en primer lugar de la lista, y tendrá preferencia para la siguiente contratación respetando el territorio, zona y actuaciones que elija.

En caso de renunciar a la preferencia, la sustitución se ofrecerá junto con todas las ofertas de empleo, a través de la aplicación informática.

Además de los criterios de preferencia, las siguientes ofertas también se gestionarán telefónicamente:

– Las ofertas que cubran necesidades urgentes imprevisibles y que se inicien en el día se realizarán por teléfono a primera hora de la mañana. Las personas candidatas pueden elegir si desean recibir ofertas por teléfono, para cubrir necesidades urgentes imprevisibles y que se inicien en el mismo día.

– En el caso de que surja la necesidad de lenguaje de signos en las haurreskolas, se utilizará la bolsa específica creada al efecto. Si esta estuviera agotada, se utilizará la lista general, y la oferta se realizará por el procedimiento telemático habitual.

En el caso de jornadas parciales ofrecidas por teléfono durante los meses de septiembre y octubre, podrán renunciar a ellas las personas candidatas que hayan seleccionado ambas jornadas, sin que suponga perjuicio alguno ni motive su exclusión de las listas. No volverá a llamarse a las personas candidatas que hayan renunciado durante los meses de septiembre y octubre, para ofrecer un contrato de trabajo a tiempo parcial, hasta el 31 de octubre. Sin embargo, volverán a estar disponibles para los contratos de jornada completa y parcial cuya entrada en vigor se produzca a partir del 1 de noviembre.

3.2.– Participación.

Para poder participar en la adjudicación de las ofertas de trabajo del Consorcio Haurreskolak, será necesario encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Todas las personas candidatas que se encuentren en situación de «disponible» en la oferta participarán, voluntaria u obligatoriamente, siempre en función de las opciones realizadas por cada persona candidata en el proceso de baremación-rebaremación (tipo de jornada y zona).

b) Las personas candidatas que se encuentren en una situación protegida, si desean participar en la adjudicación, se encontrarán en situación de disponible, y comunicarán que se encuentran en situación protegida. Será obligatorio justificar la situación protegida. En el caso de trabajadoras a las que la Mutua les haya reconocido el riesgo durante el embarazo, el Consorcio Haurreskolak les colocará directamente en la situación de protegidas.

Las personas aspirantes podrán encontrarse en situación protegida si acreditan alguna de las siguientes situaciones:

a) Incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional.

b) Licencia por maternidad o paternidad durante 18 semanas. A partir de la segunda niña o niño se aumentarán 2 semanas por cada una.

c) Incapacidad temporal derivada de embarazo o riesgo durante el embarazo.

d) Adopción o acogimiento de un menor de 6 años. 18 semanas, a partir de la adopción o acogimiento. A partir de la segunda niña o niño se aumentarán 2 semanas por cada una.

e) Excedencia por cuidado de hija o hijo, hasta que esta cumpla 3 años.

f) Excedencia por cuidado de familiares, 3 años.

g) En el caso de mejoras en la contratación, se informará a las personas candidatas en activo por si quisieran participar en las adjudicaciones telemáticas.

Si participan en la adjudicación para obtener el contrato de mejora ofertado, deberán aceptar necesariamente el puesto adjudicado.

Artículo 4.– Adjudicación.

La adjudicación de las ofertas de trabajo se realizará teniendo en cuenta las opciones de territorio, zona y actuación seleccionadas en el proceso de baremación-rebaremación, y respetando el orden de puntuación de la lista definitiva, de la siguiente forma:

a) En el caso de las personas candidatas que voluntariamente lo hayan solicitado, se adjudicará el puesto a la candidatura mejor situada en las listas.

En el caso de que se adjudique alguno de los contratos ofertados a una persona candidata en situación protegida, se adjudicará a la siguiente candidata que no se encuentre en dicha situación y que haya participado en la adjudicación telemática, y haya elegido voluntariamente el puesto que ha quedado libre. En el caso de que un mismo contrato se adjudique de forma continuada a dos o más personas educadoras en situación protegida, se tendrá en cuenta a todos los adjudicatarios el tiempo de servicios prestados en dicha situación.

Cuando se extinga el contrato de la persona candidata en situación protegida, recibirá un aviso por SMS o email del Consorcio Haurreskolak, informando de ello e indicando que puede volver a participar en las adjudicaciones.

Para que la persona candidata en situación protegida pueda puntuar, deberá aportar la vida laboral. Si en el mencionado periodo ha trabajado en algún otro lugar, no obtendrá ningún punto en la baremación por el tiempo trabajado, ni como trabajo realizado en la haurreskola, ni como experiencia externa.

b) En el caso de no existir personas candidatas voluntarias para cubrir alguno de los puestos ofertados, se adjudicará a la persona candidata disponible con menor puntuación, respetando siempre las jornadas y zonas de trabajo elegidas.

Se dará la posibilidad de renunciar a puestos de trabajo de menos de media jornada situados a más de 50 km del lugar de residencia.

Asimismo, en el caso de jornadas parciales ofrecidas obligatoriamente durante los meses de septiembre y octubre, podrán renunciar a ellas las personas candidatas que hayan seleccionado ambas jornadas, sin que suponga perjuicio alguno ni motive su exclusión de las listas. No se volverá a adjudicar obligatoriamente contratos de trabajo a tiempo parcial a las personas candidatas que hayan renunciado durante los meses de septiembre y octubre, hasta el 31 de octubre. Sin embargo, volverán a estar disponibles para los contratos de jornada completa y parcial cuya entrada en vigor se produzca a partir del 1 de noviembre, y no podrán ser objeto de renuncia.

En las ofertas que se realicen telefónicamente, también se adjudicarán las sustituciones y contrataciones según las zonas seleccionadas por cada persona candidata en el proceso de baremación/rebaremación, y por el orden de puntuación de la lista. La oferta realizada de esta forma deberá aceptarla obligatoriamente la candidatura que se encuentre en situación de «disponible», salvo que concurra alguna de las causas de renuncia previstas en el apartado siguiente.

Artículo 5.– Causas justificadas de ausencia o renuncia al puesto de trabajo asignado.

5.1.– Causas justificadas de la ausencia de la persona candidata en el puesto de trabajo.

Solo en situaciones excepcionales que no hayan podido ser previstas tras la participación en la adjudicación telemática de puestos o la recepción telefónica de la oferta, se admitirá la renuncia al contrato adjudicado y la ausencia en el puesto de trabajo.

Las personas candidatas tan solo podrá renunciar a un puesto adjudicado cuando concurra alguna de las causas justificadas que se indican a continuación. Si, por el contrario, no concurriera ninguna de estas causas, pasará a la situación de penalización temporal, computada desde la fecha en que debió desempeñarla:

a) Incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o por accidente.

b) Hospitalización o, enfermedad grave o muerte de familiares, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o de grado más lejano en caso de convivencia.

En todo caso, la gravedad de la enfermedad debe ser avalada expresamente por certificado médico, donde deberá constar claramente el día en que se produce.

c) Privación de libertad, mientras no recaiga sentencia firme condenatoria con pena privativa de libertad.

Las personas candidatas que aleguen alguna de estas causas tendrán un plazo de 10 días laborables, desde la notificación de la misma, para presentar el modelo de renuncia firmado y la documentación acreditativa correspondiente, que acredite que así es.

En caso de enfermedad grave justificada de parientes de segundo grado, no se podrá utilizar esta misma causa para renunciar a otro puesto de trabajo adjudicado, aunque se justifique, hasta transcurridos 30 días consecutivos, salvo que concurra otra causa con los mismos efectos, es decir, un nuevo ingreso.

5.2.– Renuncia de la persona candidata al contrato laboral en vigor.

La renuncia al contrato de trabajo en vigor por parte de la persona candidata tan solo se producirá en los supuestos siguientes, debidamente justificados:

a) En el caso de mejoras contractuales, se permitirá a la persona candidata en activo renunciar voluntariamente a su contrato de trabajo vigente para acceder a un contrato de la OPE, respetando lo recogido en el apartado 3.1 de la normativa.

b) Para poder estar libre a partir del 1 de septiembre del curso siguiente, se abrirá el plazo de renuncia a contratos de OPE y de sustitución a finales del curso. Estos contratos finalizarán el 31 de agosto, siempre y cuando no figure una fecha de finalización anterior en el contrato de trabajo vigente.

c) En caso de que se trate de contratos vigentes inferiores a un tercio de la jornada.

d) En caso de que el contrato de trabajo vigente no se corresponda con la zona y la jornada seleccionada después del cambio solicitado por la persona candidata durante la fase de baremación, una vez se encuentren en vigor las listas definitivas.

e) Si se acepta la oferta de otra administración pública durante el curso escolar, se deberá remitir firmado el modelo de renuncia al contrato laboral vigente. Estas renuncias no tendrán repercusión retributiva, ya que son justificadas.

5.3.– Renuncia justificada a ofertas de trabajo hechas por teléfono.

La renuncia a las ofertas de trabajo realizadas por teléfono estará justificada en las siguientes circunstancias:

– Cuando la jornada del contrato de trabajo ofertado sea inferior al 50 %, y si existe una distancia superior a 50 km entre el domicilio proporcionado al Consorcio Haurreskolak y la haurreskola.

– Renuncia al criterio de preferencia de 10 días.

Artículo 6.– Causas de no convocatoria o de penalización temporal.

La persona aspirante no será convocada en el plazo de un año natural, a contar desde la fecha del hecho causante, en los siguientes casos:

– Si renuncia a un contrato de trabajo en vigor, salvo las situaciones recogidas en los apartados 5.2.

– La falta de asistencia al trabajo, después de que haya participado en la adjudicación telemática o haya aceptado la oferta de trabajo por vía telefónica, salvo en los supuestos excepcionales del artículo 5.1.

– Si no se acreditan en el plazo de 10 días las situaciones alegadas.

En el caso de ofertas telefónicas, si la persona candidata no está localizable. Se entenderá que no es posible contactar con la persona candidata cuando se produzcan las siguientes situaciones, en este mismo orden:

– Tras 3 llamadas telefónicas. Las 3 llamadas se realizarán en 3 días diferentes.

– Si no acredita la situación en el plazo de 10 días desde la recepción de la notificación por correo electrónico.

– Si no acredita la situación en el plazo de 10 días desde la recepción de la carta certificada.

Articulo 7.– Causas para excluir de la lista a la persona candidata.

A continuación, se detallan las causas para la exclusión de la lista:

a) La existencia de un expediente disciplinario, sanción ocasionada por falta muy grave en cualquier administración pública o en el Consorcio, si no ha sido impugnado.

b) En caso de que en el correspondiente procedimiento se certifique capacidad psicofísica manifiesta de la persona educadora infantil que le impide seguir realizando sus tareas habituales. Esta exclusión se mantendrá durante el tiempo que dure la situación que dé lugar al procedimiento.

c) Resolución firme de pena de prisión por delitos contra la libertad e indemnidad sexual.

Artículo 8.– Medidas beneficiosas.

8.1.– El personal sustituto que haya solicitado una reducción de jornada tendrá la oportunidad si lo solicita en los 5 primeros días laborables desde la entrada en vigor del contrato.

8.2.– Aquellas personas sustitutas que han trabajado durante al menos 165 días tendrán derecho a recibir una paga extraordinaria, cuyo abono correspondiente se realizará en agosto o en septiembre. Para el cálculo de este importe, se obtendrá la diferencia entre los 30 días de vacaciones correspondientes al personal contratado durante todo el curso escolar y los días de vacaciones correspondientes a los días de contrato de la persona sustituta durante el curso escolar. Por lo tanto, recibirán el importe correspondiente a la diferencia entre ambos periodos.

Este importe se atribuirá al periodo de contrato: deberán trabajar un mínimo de 165 días, y se cotizará mediante una liquidación complementaria.

8.3.– Cuando la persona trabajadora haya perdido la posibilidad de acceder al contrato por error del Consorcio Haurreskolak, se le dará de oficio la puntuación del contrato que le correspondía, respetando en todo caso la fecha en que perdió la posibilidad de acceder al mismo.

8.4.– Las personas suplentes que hayan prestado servicios en el Consorcio Haurreskolak durante un mínimo de 165 días por curso escolar, y siempre que no haya existido contrato en el mes de agosto, obtendrán 0,31 puntos por cada curso escolar, correspondientes al mes completo de agosto. En los supuestos de finalización del contrato durante el mes de agosto, se puntuará la parte proporcional correspondiente.

8.5.– Los contratos de corta jornada o asistencia en el día tendrán las siguientes medidas beneficiosas:

– Se baremará a razón de 0,033 puntos por mes trabajado en un tercio. Estos contratos estarán exentos de exclusividad si fueran compatibles.

– Contratos para acudir al trabajo en el día, 0,005 por contrato.

Artículo 9.– Cobertura provisional de vacantes y criterios para concertar nuevas contrataciones.

Las plazas vacantes se cubrirán provisionalmente mediante adjudicación pública o en la forma que reglamentariamente se determine.

Podrán optar a la elección de puesto de trabajo en la adjudicación inicial del curso escolar aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional y las que estén en situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento (personas

candidatas en situaciones previstas en el artículo 3.2.b), y el puesto de trabajo y el periodo de sustitución tendrán la consideración de servicio prestado, para el único efecto de la baremación/rebaremación de listas. Una vez finalizado el periodo de suspensión temporal, entrará en vigor el contrato de trabajo obtenido por la persona candidata.

Los suprimidos tendrán preferencia para acceder a la primera vacante que se produzca durante el curso siguiente. Si en esta situación hubiera más de una persona candidata se les ofertará por orden de lista, siempre y cuando al inscribirse en las listas haya elegido el territorio histórico y jornada correspondiente a dicha vacante.

Se le ofrecerá a la persona libre con mayor puntuación en las listas. En caso de que haya que ofrecer una contratación debido a la renuncia de la persona que cubría la vacante, se le ofrecerá a la persona libre que encabece la puntuación de las listas.

Se ofertarán los contratos de trabajo previstos en el convenio y normativa laboral, y se cumplirán las condiciones previstas en ellos. Se aplicarán los límites que fije la normativa.

Se facilitará a los sindicatos una contraseña para poder acceder a la aplicación de sustituciones telemáticas.