

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

2061

RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del XII Convenio Colectivo para el personal laboral del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

ANTECEDENTES

Primero.– El 27 de febrero de 2026 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado.

Segundo.– Los días 10 de marzo y 17 de marzo de 2026 se efectuaron requerimientos de subsanación, que se han cumplimentado los días 17 de marzo y 24 de marzo de 2026.

Tercero.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del 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 crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 funciones 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 presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios 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 previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, 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.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco.

lunes 18 de mayo de 2026

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.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 24 de marzo de 2026.

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

lunes 18 de mayo de 2026

XII. CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación del Departamento de Educación de Gobierno Vasco, y en representación de las personas trabajadoras, las Centrales Sindicales: LAB, ELA, UGT y CCOO.

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

ÁMBITOS, VIGENCIA Y DENUNCIA, DERECHO SUPLETORIO Y CRITERIOS BÁSICOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal laboral dependiente del Departamento de Educación que preste sus servicios en alguna de las categorías previstas en el presente Convenio en los Centros de titularidad pública dependientes de la Administración educativa de Educación Infantil y Primaria, en los Centros específicos de Educación Especial, en los Institutos de Educación Secundaria, en los Centros de Formación Profesional y en las Delegaciones Territoriales de dicho Departamento, con excepción de:

- a) Profesorado.
- b) Personal del sector de la Administración General.
- c) Personal laboral educativo de Educación Especial.

Artículo 3.– Vigencia y denuncia.

1.– El presente convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2025.

2.– Salvo disposición en contrario, la vigencia del convenio será de dos años.

3.– El Título IV entrará en vigor al día siguiente de la firma del preacuerdo.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado en la fecha de vencimiento indicada en el punto segundo de este artículo. Asimismo, se entenderá prorrogado antes de su extinción hasta la fecha de entrada en vigor del acuerdo que lo sustituya. Desde el momento en que se produzca la extinción, deberá constituirse la Mesa Sectorial al objeto de promover un nuevo Acuerdo Regulador.

Artículo 4.– Vinculación a la totalidad.

1.– Los acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán considerados globalmente.

2.– Si alguna cláusula fuera 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.– Se dará prioridad a la versión en euskera. No obstante, si existieran errores materiales manifiestos, de hecho o aritméticos, se utilizará la versión con la redacción adecuada.

Artículo 5.– Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Se faculta a la Comisión Paritaria para la resolución individual o colectiva de los conflictos laborales que puedan surgir en el ámbito de aplicación del Convenio.

Artículo 6.– Eficacia de acuerdos anteriores.

Los acuerdos de interpretación o desarrollo adoptados por las comisiones paritarias de normas convencionales anteriores, mantendrán su vigencia en todos aquellos aspectos que no contradigan el presente convenio o disposiciones de rango superior, y en tanto no se adopten otros que los modifiquen o sustituyan.

Artículo 7.– Derecho supletorio.

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

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 8.– Comisión Paritaria.

1.– Se constituye una Comisión Paritaria que asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de los asuntos que integran el presente instrumento jurídico y sus anexos durante su vigencia.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho representantes de los trabajadores, designados por las Centrales Sindicales firmantes en proporción a su representatividad, y ocho representantes de la Administración.

Cada sindicato podrá contar con un asesor, con voz, pero sin voto.

Esta Comisión se constituirá y establecerá su funcionamiento en el plazo de diez días hábiles desde la entrada en vigor del Convenio.

El voto de cada sindicato se ponderará en función de la representatividad obtenida por cada organización sindical firmante en las últimas elecciones sindicales.

Se remitirá a esta Comisión la información necesaria para el seguimiento de sus funciones.

Para el mejor funcionamiento de esta Comisión se designará un técnico de la Dirección de Gestión de Personal que actuará como secretario.

Las Centrales Sindicales con representación en este sector y firmantes del presente Convenio, dispondrán de una liberación adicional por curso escolar.

2.– Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado del presente Convenio, corresponden a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

a) Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a otros foros, en el ámbito de la Comisión Paritaria, la Administración y los sindicatos se ocuparán de aquellos asuntos que afecten directamente al personal de este colectivo en cuanto a planificación, plantillas y perfil lingüístico.

b) Interpretar y vigilar el grado de cumplimiento de todos los artículos, disposiciones y anexos del Convenio.

c) Desarrollo de las previsiones del Convenio.

d) Cuantas otras le sean atribuidas en el texto del Convenio.

Una vez denunciado y hasta tanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará en el ejercicio de sus funciones.

3.– La Comisión Paritaria se reunirá trimestralmente con carácter ordinario. En casos excepcionales, se reunirá siempre que lo soliciten por escrito las partes con una antelación mínima de diez días hábiles, que podrá ser inferior en caso de necesidad manifiesta por ambas partes, debiendo expresar con claridad los asuntos a tratar.

La convocatoria de la Comisión Paritaria deberá contener los puntos a tratar detallados en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. Será obligatoria la presencia de ambas partes. La convocatoria correspondiente deberá ser notificada a cada uno de sus miembros con una antelación mínima de cinco días, salvo lo dispuesto para las sesiones extraordinarias. El orden del día estará constituido por los puntos que cualquiera de las partes proponga con una antelación mínima de diez días, salvo en los casos excepcionales previstos en el epígrafe anterior.

4.– Ambas partes someterán a conocimiento de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, así como otras cuestiones laborales que afecten al personal incluido en su ámbito.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación. En este caso, antes de adoptar cualquier medida de presión o conflicto, se designará, en el plazo de ocho días hábiles, el mediador o conciliador correspondiente entre las tres partes propuestas de común acuerdo.

En el supuesto de que la mayoría de los firmantes considere que una acción unilateral de la Administración supone un incumplimiento grave del Convenio, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles desde la solicitud.

5.– Las resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

Asimismo, sus acuerdos, con el acta correspondiente, tendrán la consideración de anexos al convenio y deberán ser cumplimentados en el plazo máximo de 40 días hábiles desde la adopción de la resolución.

El Departamento de Educación promoverá las medidas necesarias para comunicar los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva del Departamento de Educación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a la representación de la parte social. Cuando los acuerdos que adopte la Administración en el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones con la parte social, de acuerdo con la legislación vigente, en su respectivo ámbito.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que la Administración Educativa le indique en virtud de su contrato de trabajo, durante todo el año natural o durante el periodo de contrato, salvo los festivos, si este fuera menor.

TÍTULO SEGUNDO

DEL PERSONAL

CAPÍTULO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA

Artículo 10.– Clasificación funcional del personal.

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, en atención a las funciones que desarrolla, se clasifica en las categorías que figuran en el Anexo II del presente convenio. En dicho Anexo II se indican las definiciones correspondientes a cada categoría.

2.– Las categorías especificadas son enunciativas y no suponen la necesidad de que estén cubiertas todas ellas, salvo que las necesidades o volumen de actividad de los centros así lo exijan y lo exijan las disposiciones vigentes. En todo caso, el Departamento de Educación determinará la plantilla necesaria para cada servicio y centro. Se negociará con la parte social el criterio de asignación de plantillas ofreciendo información en todo momento a la representación de los trabajadores.

Artículo 11.– Clasificación del personal por razón de duración.

1.– Atendiendo a la duración del contrato, el personal laboral podrá ser fijo, fijo indefinido por sentencia o con contrato de duración determinada.

La adquisición de la condición de personal laboral fijo requerirá la superación de los correspondientes procesos selectivos que se convoquen al efecto. Asimismo, tendrá la consideración de personal transferido el personal que ostente dicha condición en la administración de origen.

2.– Se entenderá por personal contratado de duración determinada el personal interino y el personal con contrato por circunstancias de la producción.

3.– Contratos de sustitución: el contrato de interinidad por sustitución podrá celebrarse para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. En este caso, el

sustituto podrá comenzar la prestación del servicio antes de que la persona sustituida se ausente, pudiendo simultanear sus funciones con el tiempo necesario para garantizar el correcto desempeño del puesto de trabajo, hasta un máximo de quince días.

Asimismo, este contrato podrá ser realizado por otra persona trabajadora para completar su jornada reducida cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo.

4.– Contratos por circunstancias de la producción: cuando las incidencias de comensales y/o metrajes de limpieza no sean previsibles. Excepcionalmente se cubrirán mediante contratos por circunstancias de la producción.

En el caso de que en un centro contratado por necesidades de producción se prevea mantener esta necesidad para el curso siguiente, se aceptará que dicha plaza es estructural y figurará en la RPT.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de diez meses. Y ello en virtud de la habilitación conferida por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite establecer una duración máxima mediante convenio colectivo sectorial.

En cada caso concreto, y siempre que sea posible, el Departamento de Educación intentará acumular las horas para convertirlas en contratos a jornada completa.

Artículo 12.– Plantilla y funciones.

Plantilla.

1.– La Administración regularizará anualmente la plantilla de personal propio de las categorías de cocinero/a y personal de limpieza, dotando a los centros productores de comedores de gestión directa y de comidas in situ de cocineros y personal de limpieza necesario para cubrir las necesidades de los centros que prestan servicios.

2.– La citada regularización anual será también de aplicación en los centros que modifiquen las condiciones de prestación del servicio de comedor y decidan realizarla con personal del Departamento de Educación, de acuerdo con el Departamento de Educación.

Asimismo, cuando se realicen nuevas cocinas, se pondrá personal del Departamento de Educación. En los centros con personal propio, en caso de que con motivo de las obras se incremente el número de metros a limpiar, se contratarán con personal propio; asimismo, si como consecuencia de la disminución de ratios surgieran nuevas necesidades de contratación, estas se realizarían con personal propio. Excepcionalmente, en el caso de los pilotajes se pueden estudiar otras formas, siempre con un límite de 2 años.

3.– Este procedimiento conllevará la creación y/o modificación del número y porcentaje de puestos de trabajo estructurales. Estos puestos aparecerán en la relación de puestos de trabajo (RPT) para estas categorías y sustituirán a las contrataciones realizadas por necesidades de producción.

4.– Cuando en un centro contratado por necesidades de producción haya estado ocupado durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses con o sin solución de continuidad, se aceptará que dicho puesto de trabajo sea estructural y figurará en la RPT.

5.– Las plazas vacantes ocupadas por personal temporal durante tres cursos académicos consecutivos serán convocadas en las ofertas públicas de empleo. La tasa de provisionalidad no podrá exceder del 5 %.

Por ello convocará, cada tres años, procesos selectivos para plazas a jornada completa para las categorías de este convenio del personal afectado por el mismo. La tasa de interinidad en cada categoría de estos laborales a través de estos procesos no será superior al 5 % en el curso académico en el que se realice cada OPE.

Durante la vigencia del presente convenio se convocará al menos un proceso de OPE con un mínimo de 55 plazas completas.

6.– Anualmente se aplicarán las siguientes regularizaciones.

En todo caso, se garantiza el mantenimiento del crédito horario del personal presupuestado a la entrada en vigor del presente convenio.

Funciones.

En el tercer trimestre del presente curso se constituirá una mesa técnica en la que se determinarán las funciones, tareas, condiciones, periodicidad, etc. de las diferentes categorías recogidas en el presente convenio. Los acuerdos adoptados en la mesa técnica se recogerán como anexo al presente convenio.

CAPÍTULO II

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS, CESES Y JUBILACIONES DEL PERSONAL

Artículo 13.– Régimen jurídico de la contratación.

La admisión de nuevo personal se regirá por las normas generales sobre contratación de personal establecidas por esta Administración Autónoma y, en su defecto, por lo dispuesto legalmente en materia de contratación.

Los contratos de trabajo suscritos se regirán por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo y en el presente convenio colectivo.

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito y los modelos de contrato se ajustarán a lo dispuesto en la normativa vigente. En todo caso, en el caso de contratos de duración determinada, percibirán la categoría profesional, el centro de trabajo, la jornada y el periodo de prueba, la duración o la causa y el objeto.

La recepción y firma del contrato se realizará mediante firma digital a través de la plataforma Hezigunea.

Artículo 14.– Modalidades de contratación.

1.– Todas las vacantes de la RPT de personal se cubrirán mediante un contrato de interinidad por vacante.

Cuando se modifique la jornada de una vacante, la persona que la ocupaba tendrá derecho a permanecer en la misma con la nueva jornada.

2.– El contrato de interinidad por sustitución podrá celebrarse para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El departamento tramitará la cobertura de todas las sustituciones.

Si se dan todos los pasos que recoge la normativa de sustituciones y no se cubren las sustituciones, se establece el siguiente protocolo:

Preparar un solo plato en la cocina y utilizar utensilios de mesa de un solo uso y limpieza de baños y vaciado de papeleras.

3.– Cuando no sea posible prever incidencias de comensales y/o metrajes de limpieza. Excepcionalmente se cubrirán mediante contratos por circunstancias de la producción. En cada caso concreto, y siempre que sea posible, el Departamento de Educación intentará acumular las horas para convertirlas en contratos a jornada completa. La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de diez meses (hasta el 30 de junio). Y ello en virtud de la habilitación conferida por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite establecer una duración máxima mediante convenio colectivo sectorial.

4.– El contrato de relevo se formalizará mediante la aprobación por la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi del plan de jubilación parcial para el personal de la CAE, en los términos que en el mismo se establecen.

En la Mesa Paritaria se analizará y negociará cómo dar respuesta a la diferente casuística derivada de la aplicación de estos contratos, buscando el acuerdo más amplio posible y dentro de los límites que permita la legislación laboral.

Artículo 15.– Periodo de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso tendrá un período de prueba de dos meses.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora y el Departamento de Educación podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Al personal no contratado como fijo, si llegara a ser fijo, se le computarán todos los días trabajados como válidos para el período de prueba y antigüedad.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Artículo 16.– Concurso de traslados.

1.– El concurso de traslados es el sistema ordinario al que puede recurrir el personal fijo educativo para la cobertura de las vacantes y la movilidad, salvo para el personal laboral fijo jubilado parcialmente.

Mediante Resolución del director de Gestión de Personal se convocará concurso de traslados y se establecerán las bases, previa negociación en la Comisión Paritaria. Cada año saldrán al proceso todas las vacantes y se hará efectiva antes de la convocatoria de OPE.

Las convocatorias de los concursos de traslados serán anuales.

Los puestos a convocar serán: plazas vacantes de cada categoría, de cobertura obligatoria y dotación presupuestaria los existentes, salvo aquellos que por necesidades organizativas no se consideren convenientes incluir, que se determinarán previa negociación en la Comisión Paritaria.

Además, no se convocarán puestos sujetos a reserva o incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.

2.– Las personas participantes deberán encontrarse en situación de activo, suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, licencia parental, embarazo por riesgo o riesgo durante el embarazo, excedencia voluntaria por lactancia o por incompatibilidad. En el caso de participar desde una excedencia sin reserva de puesto de trabajo, la adjudicación de un destino implicará necesariamente el reingreso al servicio activo.

3.– El baremo de valoración de méritos se negociará junto con la convocatoria del concurso de traslados.

4.– Finalizados los procesos excepcionales de estabilización de empleo convocados por la Orden de 22 de diciembre de 2022, se convocará el próximo concurso de traslados para el curso. Las personas que han sido adjudicatarias de una plaza en el proceso de estabilización tendrán derecho a participar en este concurso de traslados.

5.– Podrán negociarse las condiciones de participación del personal que desee cambiar sustancialmente de puesto.

6.– El personal que haya obtenido destino por este sistema, una vez finalizado el concurso, quedará obligado a ocupar el puesto obtenido. Quienes obtengan plaza por concurso no podrán participar en otra hasta transcurridos dos años desde la toma de posesión en el nuevo puesto.

Artículo 17.– Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Educación con quince días de antelación. Recibido el preaviso en tiempo y forma, al trabajador se le practicará la liquidación correspondiente al término de la relación laboral, que se le abonará dentro del mes siguiente.

El personal eventual cesará a la finalización del contrato, cuando finalice el plazo pactado o, en su caso, la prórroga.

La del personal con contrato de sustitución se producirá cuando se produzca la reincorporación del titular que sustituye o la cobertura del puesto de trabajo, de acuerdo con el proceso previsto en la normativa específica. Cuando el contrato de sustitución tenga por objeto la cobertura de la ausencia del jubilado parcial o relevista mediante la acumulación de servicios en uno o varios periodos, el contrato finalizará el último día del periodo de servicios del jubilado parcial o relevista, siempre que el trabajador relevado no hubiera finalizado el periodo de prestación de servicios.

Artículo 18.– 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 completado el periodo de carencia necesario para causar derecho a la jubilación ordinaria, se podrá continuar en activo hasta que se haya generado el derecho a la misma.

Artículo 19.– Jubilación parcial.

La Administración y el personal jubilado parcialmente acordarán las condiciones para formalizar la jubilación parcial y el consiguiente contrato de relevo.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial deberá reunir en todo momento los requisitos generales exigidos por la legislación vigente para el acceso a la pensión contributiva, así como los establecidos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Las condiciones establecidas en el Acuerdo de Mesa General.

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 un trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo acceda a la jubilación parcial, se suscribirá un contrato de relevo con la persona que figure libre en la lista de candidatos y candidatas de la misma categoría profesional y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social.

Artículo 20.– Reincorporación del personal fijo.

El personal fijo que solicite el reingreso y provenga de una situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, reingresará con adscripción provisional, en primer lugar, a una plaza vacante sin titular del último Territorio Histórico en el que prestó sus servicios.

De no existir esta vacante, se reincorporará a su puesto de trabajo, eligiendo entre las vacantes sin titular existentes en el resto de territorios históricos.

Para obtener la adscripción definitiva es necesario participar en el concurso de traslados.

TÍTULO TERCERO

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

JORNADA LABORAL

Artículo 21.– Jornada de trabajo.

1.– Se establece el siguiente régimen de jornada:

| | |
|--|-------------|
| Personal de limpieza | 1.472 horas |
| Cocinero/a | 1.472 horas |
| Personal de cocina | 1.472 horas |
| Administrativo/a | 1.472 horas |
| Oficial de primera | 1.472 horas |
| Portero vigilante | 1.472 horas |
| Personal no cualificado | 1.472 horas |
| Personal de gestión de redes y sistemas informáticos | 1.472 horas |

2.– Los contratos eventuales por producciones de comedores escolares y limpieza serán de al menos la mitad de la jornada y podrán ser de 50 %, 66,67 %, 75 % y 100 % a la semana, de acuerdo con los ratios establecidos al efecto.

Con el fin de ajustar el porcentaje de jornada de estos contratos a las necesidades reales de los comedores, los contratos se revisarán periódicamente a lo largo del curso.

Artículo 22.– Calendario laboral.

El calendario laboral se ajustará a los siguientes criterios:

1.– El cómputo del trabajo efectivo anual (del 1 de septiembre al 31 de agosto) será el establecido en el artículo 21 del Convenio, en función de la jornada semanal que tenga establecida cada trabajador.

2.– El calendario anual de cada puesto de trabajo se fijará de acuerdo con el calendario del centro al que esté adscrito. El calendario anual se elaborará por la dirección del centro antes del comienzo del curso escolar, tomando como referencia las necesidades organizativas derivadas del curso escolar comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año siguiente. La dirección de los centros facilitará a cada trabajador/a su calendario anual regular antes del comienzo del curso. En dicho calendario se especificarán los días de presencia obligatoria que se tendrán en cuenta según el calendario escolar del centro. Asimismo, en el calendario facilitado se indicará el horario a realizar por el trabajador, tanto en días lectivos como extraescolares. A falta de acuerdo entre la dirección del centro y el trabajador o trabajadora, en caso de existir más de una dotación de esta categoría se establecerán turnos en función de la antigüedad en el centro del personal afectado por el desacuerdo. La dirección del centro deberá justificar de forma clara y precisa los turnos establecidos, los horarios propuestos y las jornadas de trabajo. Este calendario solo podrá ser modificado por razones de urgencia y excepcionalidad del centro.

El calendario deberá estar consensuado para el 30 de septiembre.

3.– En el caso de los cocineros trabajarán 190 días. Los días laborables se distribuirán entre el 1 de septiembre y el 30 de junio. Deberán trabajar los días que el centro esté abierto entre el 1 de septiembre y el 30 de junio, 7 horas y 45 minutos diarios. 175 días lectivos y el resto, hasta 1.472 horas, se distribuirán a lo largo del curso.

4.– En el caso del personal de limpieza trabajarán 185 días, con 7 horas y 30 minutos diarios, desde el 1 de septiembre hasta el último día lectivo del mes de junio, siempre y cuando sean días de apertura del centro. El resto de horas hasta las 1.472 se distribuirán desde el primer día no lectivo de junio hasta el último día laborable de la tercera semana de julio.

5.– Tendrán la consideración de días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Festivos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Trabajo y Empleo.
- 24 y 31 de diciembre.
- Los sábados de todo el año se considerarán festivos y recuperados.

Por su parte, las horas derivadas del disfrute de permisos en periodos no lectivos (asuntos propios, asuntos particulares por antigüedad) se computarán dentro del total. El tiempo para el cambio de ropa estará dentro de la jornada.

6.– En el caso del personal de limpieza la jornada máxima será hasta las 21:35 horas. En los centros de Formación Profesional nocturna excepcionalmente podrá superarse este límite siempre que cuente con el visto bueno del trabajador y haya más de un limpiador en el centro.

7.– Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un período de formación de al menos 2 días, que se computarán dentro de la jornada laboral.

Artículo 23.– Periodo de descanso y/o comida.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, el personal que trabaje a jornada completa disfrutará de 30 minutos de descanso en el centro de trabajo para descansar o comer, en función de la jornada en la que esté realizando una jornada continuada.

Artículo 24.– Compensación de horas de exceso.

El personal realizará horas de exceso en días laborables cuando por razones del servicio, la dirección le encomiende la realización de trabajos de carácter extraordinario e inaplazable. Solo tendrán la consideración de causas extraordinarias aquellas consideradas imprevistas o de fuerza mayor que no hayan podido ser previstas en ningún caso. En estos casos, tendrán derecho a una compensación de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada, previa justificación. La compensación será de 2 horas por cada hora trabajada en domingo o festivo o nocturno. Solo tendrán la consideración de causas extraordinarias aquellas que se consideren imprevistas o de fuerza mayor y que no hayan podido ser previstas en ningún caso.

La compensación se realizará en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. El disfrute será a elección del trabajador, quien deberá comunicarlo a la dirección del centro de trabajo. Deberá ser autorizado por la Dirección y se gestionará la sustitución. En este caso, trimestralmente se concederá un nuevo plazo para el disfrute de las horas de compensación.

CAPÍTULO II

VACACIONES

Artículo 25.– Vacaciones.

1.– El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio de una vacación retribuida de 22 días laborables o de los días que en proporción le correspondan. El periodo vacacional será en el mes de agosto de cada año, y si es inferior a 22 días laborables, el plazo hasta 22 días se ampliará a los últimos días de laborable de la categoría correspondiente.

El personal cocinero fijo discontinuo adecuará su periodo vacacional a la jornada anual establecida y al calendario escolar del centro en el que presta sus servicios.

2.– En el supuesto de que no se cumpla el año de servicio, por tratarse de personal laboral interino o laboral de duración determinada, o de personal fijo que ingrese o reingrese en el transcurso del año, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicios prestados desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de agosto del mismo año.

lunes 18 de mayo de 2026

3.– Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador, o sea declarado este en la situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

4.– En todo caso, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de 22 días laborables, en caso de que coincida con una incapacidad temporal, debiendo disfrutarlas de forma continuada a su reincorporación al trabajo.

Artículo 26.– Otros días de permiso.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.k) y en la disposición adicional decimotercera 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 Empleado Público y demás acuerdos de la Mesa General de la Función Pública Vasca, el personal al que le es de aplicación el presente Convenio podrá disfrutar de los días de asuntos particulares regulados para el conjunto del personal empleado público dependiente del Gobierno Vasco.

Los 6 días de libre disposición podrán ser solicitados a lo largo del curso escolar en la fecha que deseen, con 15 días hábiles de antelación.

El Departamento de Educación garantizará la tramitación de las sustituciones en dichos días.

El centro deberá garantizar que no se dará día a más personas de las necesarias para que las necesidades del servicio queden cubiertas en caso de que no se adjudique la sustitución.

Los centros con tres o más cocineros deberán garantizar el servicio con un mínimo de 2/3 de las horas ordinarias totales.

En el caso de que se presenten varias solicitudes sin cubrir las necesidades del servicio, se seguirá lo siguiente:

– Primeramente se priorizará consensuar el sistema de rotación.

– En caso de desacuerdo, se establecerá un sistema de rotación por antigüedad en el centro y en la siguiente se seguirá el orden por antigüedad. En caso de igualdad en la antigüedad en el centro, se desequipará la antigüedad en el cuerpo.

El personal eventual con contratos de duración determinada disfrutará de los días de asuntos propios hasta el 30 de junio. Tendrán derecho a un día por cada 2 meses de trabajo.

Los días de permiso por antigüedad podrán disfrutarse en cualquier momento, siempre que se disfruten de forma continuada. Si no se disfrutan todos los días de antigüedad a la vez, se disfrutarán necesariamente en la última semana de junio o en julio.

TÍTULO CUARTO

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS E PERMUTAS

Artículo 27.– Régimen de concesión de licencias y permisos.

1.– Las licencias y permisos a que se refiere el presente Convenio se concederán, previa solicitud del interesado, por la Dirección de Gestión de Personal o Delegación Territorial correspondiente. Dicha solicitud deberá formalizarse en los plazos mínimos establecidos por la Dirección de Gestión de Personal.

2.– Dicha concesión deberá atender a las necesidades del servicio.

Artículo 28.– Licencia por enfermedad o accidente.

1.– El personal tendrá derecho a licencia en los supuestos de enfermedad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por los servicios de salud, hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el periodo máximo de contratación determinado.

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

3.– En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, los trabajadores a los que les sea de aplicación el presente Convenio, que hubieran podido percibir en caso de estar trabajando, percibirán el 100 % de las retribuciones, con el límite máximo de 18 meses.

Agotado el citado período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el trabajador hubiera solicitado el reconocimiento de un grado de incapacidad 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 por fallecimiento. En caso de declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, este derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A estos efectos, la solicitud para hacer efectivo este derecho deberá formularse 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, en su caso, de la denegación por previsible curación o fallecimiento.

Si la declaración de invalidez se hubiera solicitado una vez transcurrido el plazo de 18 meses, el derecho a la percepción de dicho importe solo podrá reconocerse a partir de la fecha de la solicitud.

4.– Si durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente el trabajador realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

5.– Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado tercero.

Artículo 29.– Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

a) Licencia por nacimiento para las personas progenitoras: número de semanas que prevé la ley más dos semanas más si en el momento del nacimiento está vigente el contrato de las personas progenitoras con el Departamento de Educación. Las modificaciones normativas que mejoren este periodo serán de aplicación automática. En el caso de familias monoparentales disfrutarán 13 semanas adicionales.

Las semanas serán de disfrute obligatorio e ininterrumpido de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que podrán disfrutarse de forma ininterrumpida o fraccionarse en periodos mínimos semanales a partir de la finalización del período de descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En caso de optar por la forma suspendida, será necesario un preaviso mínimo de quince días para cada uno de los periodos solicitados, que se realizará por semanas completas.

Las dos semanas de mejora se disfrutarán siempre a continuación de la última semana permitida por la ley.

En el caso de opción por el disfrute ininterrumpido de todas las semanas no obligatorias, la licencia se ampliará en dos semanas más.

No se podrá renunciar a la opción adoptada, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Esta licencia se ampliará en dos semanas más en caso de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del hijo o de la hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto múltiple. Ambas semanas serán compartidas entre los progenitores y serán intransferibles.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo o la hija deba permanecer hospitalizado a continuación del parto o durante un período máximo de treinta días, esta licencia se ampliará en tantos días como el nacido o la nacida se encuentre en dicha situación, con un máximo de trece semanas adicionales. En estos casos, se facilitará y habilitará el preaviso de suspensión de la citada licencia. Se exceptúan del aviso de suspensión de licencia legalmente establecido los casos en los que cualquiera de los progenitores tenga ingreso hospitalario de urgencia de al menos una semana. Una vez finalizada la baja médica, podrá reanudar el permiso sin necesidad de preaviso legalmente establecido, atendiendo siempre a los plazos mínimos de gestión administrativa.

En caso de fallecimiento de un progenitor, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que reste de licencia.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, la duración de la licencia no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Siempre por voluntad y sin obligatoriedad alguna del trabajador.

b) Licencia por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: esta licencia tendrá las mismas condiciones que la licencia para los progenitores del apartado anterior. Las seis primeras semanas se disfrutarán de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El cómputo del plazo se computará a elección del progenitor, bien a partir de la fecha del nacimiento o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de esta licencia.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, se tendrá derecho a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia de la licencia de hasta dos meses prevista en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, la licencia por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la

resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los establecidos en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma del País Vasco que los regulen y el acogimiento temporal deberá tener una duración mínima de un año.

En los supuestos previstos en los apartados a) y b), el tiempo transcurrido hasta el disfrute de dichas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, siempre que en la fecha del hecho causante se encuentren prestando servicios para la Administración, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador durante todo el período de duración de la licencia y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de la misma, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute de la licencia.

c) Licencia por lactancia de un hijo menor de doce meses.

Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo. Esta ausencia podrá ser disfrutada al inicio o al final de la jornada, en un solo período o en dos periodos de media hora, uno al inicio y otro al final de la jornada. El periodo de ausencia deberá ser acordado con el centro y siempre que sea posible se disfrutará en el mismo horario de trabajo.

La licencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá sustituir el tiempo de lactancia por una licencia retribuida, acumulando el tiempo correspondiente en jornadas completas, es decir, seis horas por día laborable. No tendrán la consideración de días laborables los días en los que la persona interesada haya estado en situación de incapacidad temporal o no haya acudido al centro por alguna licencia, permiso o situación análoga. En caso de optar por la lactancia acumulada, esta deberá disfrutarse de forma ininterrumpida. En el caso del personal interino, para poder solicitar esta licencia de forma acumulada, deberá garantizarse la duración del contrato hasta la finalización del curso escolar o, al menos, el tiempo suficiente para su disfrute.

En el caso de utilizar esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días laborables, siempre que los servicios se presten durante todo el curso escolar, prorrateándose en caso de disminución de servicios. Cuando la lactancia se realice de forma acumulada y en jornada reducida se aplicará la siguiente tabla:

| Tipo de jornada | Días de lactancia acumulada |
|------------------|-----------------------------|
| Completa | 28 días |
| Reducido 83,33 % | 29 días |
| Reducido 66,67 % | 36 días |
| Reducido 50 % | 48 días |
| Reducido 33,33 % | 72 días |

Téngase en cuenta que, a estos efectos, 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 solicita el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias por el tiempo que reste hasta el cumplimiento del duodécimo mes del menor, con el fin de excluir dichos periodos del cómputo.

En caso de que no se comuniquen estas circunstancias y se solicite la lactancia acumulada posteriormente, deberá ajustarse el período de lactancia disfrutado y en consecuencia devolver las retribuciones de los días de exceso disfrutados.

Una vez iniciada una de las modalidades de lactancia, esta no podrá ser modificada.

La lactancia acumulada solo podrá disfrutarse a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Asimismo, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Artículo 30.— Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde preste sus servicios, para el cuidado del hijo o de la hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. En este caso, el informe deberá ser verificado por el servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, por la entidad sanitaria concertada correspondiente. La duración máxima del menor será hasta los 23 años.

En el caso de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, reúnan las condiciones para tener derecho a este permiso o, en su caso, sean beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador 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, guardador 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 como beneficiario 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 retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en un mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Esta reducción de jornada se negociará y facilitará con la parte social en qué condiciones y supuestos se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 31.— Licencia por matrimonio propio o constitución de pareja de hecho.

Por razón de matrimonio propio tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales. Podrá hacerlo con anterioridad o posterioridad a la celebración del matrimonio, incluyendo dicha fecha.

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

También tendrá derecho a esta licencia el personal que constituya una pareja de hecho en los términos recogidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAPV.

No cabrá disfrutar nueva licencia hasta transcurridos 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

Para tener derecho a este derecho será necesario presentar fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo o, en su caso, certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAPV.

Artículo 32.– Licencia por matrimonio de parientes.

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

2.– Para tener derecho a este derecho será necesario presentar documento que acredite el parentesco y fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo o, en su caso, certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la CAPV. Asimismo, deberá acreditarse el lugar de celebración del evento.

Artículo 33.– Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– Enfermedad grave.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días laborales máximo por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de cinco días.

Todas las situaciones anteriores deberán acreditarse mediante justificante médico.

El número días de licencia estará condicionado a que el hecho causante que motiva la misma permanezca en el tiempo, esto es, en el caso de la hospitalización será necesario que el ingreso perdure durante los días establecidos para la licencia.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización en la que se precise reposo domiciliario, se requerirá el justificante que acredite dicha intervención quirúrgica.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por enfermedad grave, entre otros:

a) Hospitalización de familiar: se autorizará siempre que se justifique un ingreso hospitalario. Se equipará a enfermedad grave.

Se considera ingreso la hospitalización en domicilio y el ingreso en los Servicios de Urgencias.

Si la duración del ingreso fuera inferior a la duración máxima establecida en el Acuerdo se ampliará a ese límite si se aporta justificante médico que avale la necesidad de cuidado tras el alta hospitalaria.

b) Sin hospitalización. Se autorizará solo cuando se trate de enfermedad grave, si así lo especifica el informe médico. Su duración será, con carácter general, la de la situación de gravedad, con el límite máximo establecido en el Acuerdo.

2.– Fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Si el familiar pertenece al segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento mediante eutanasia, el disfrute de esta licencia se podrá realizar los días previos al fallecimiento.

Esta licencia se ampliará en dos días naturales en el caso de que la contingencia afecte al cónyuge o a las hijas e hijos y, siempre y cuando se produzcan a más de 150 kilómetros de la residencia habitual de la persona trabajadora.

El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con el domicilio de la persona trabajadora. Se entenderá por domicilio aquel en el que se esté empadronado, mediante certificado acreditativo.

3.– Regulación general.

Los citados periodos de licencia descritos en los dos primeros apartados del presente artículo se ampliarán en dos días naturales siempre y cuando las contingencias se produzcan a más de 150 kilómetros de la residencia habitual de la persona trabajadora. El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con el domicilio de la persona trabajadora. Se entenderá por domicilio aquel en el que se esté empadronado, mediante certificado acreditativo. Los días de la presente licencia no tendrán que ser consecutivos.

Artículo 34.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

2.– A los efectos del convenio, se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones y trámites inevitables de juzgados, comisarías u otros órganos administrativos.

b) DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales. Para ello será necesario aportar justificante. Diligenciado con horario de entrada y salida.

c) Acompañamiento a familiares con discapacidad funcional psíquica o física hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado. Para la realización de estos trámites se considerarán como tales los señalados en el apartado a) de este

artículo, debiendo aportarse la documentación establecida en el mismo, así como la documentación acreditativa del grado de parentesco y el certificado del grado de discapacidad del familiar.

d) Examen o renovación del carnet de conducir. Para ello, se deberá aportar la documentación acreditativa correspondiente;

e) Requerimientos y trámites notariales. Para ello, se deberá aportar la documentación acreditativa correspondiente;

f) Trámites necesarios en Organismos Oficiales. Para ello, se deberá aportar la documentación acreditativa correspondiente;

g) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a. A tal efecto, se requerirá la asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, diputado, juntero o parlamentario.

Artículo 35.— Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Por traslado o mudanza del domicilio habitual de un trabajador, este tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.

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

Artículo 36.— Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y en las disposiciones contenidas en el presente Convenio. Esta licencia será sustituida si se cumplen las condiciones para su concesión en tiempo y forma.

Artículo 37.— Licencia por razón de violencia machista.

El personal víctima de violencia machista tendrá derecho a una licencia en las siguientes condiciones:

Las faltas de asistencia de las personas trabajadoras víctimas de violencia machista, 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.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia machista, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que, en su caso, establezca el plan de igualdad aplicable o, en su defecto, el plan de igualdad de la administración pública competente.

En el caso de que la víctima de violencia machista solicite una reducción de jornada, dicha reducción comprenderá el periodo comprendido entre la activación del protocolo y la resolución judicial que determine las medidas impuestas y la vigencia de dichas medidas, con el límite de veinticuatro meses.

En el supuesto señalado en el párrafo anterior, el trabajador seguirá percibiendo su retribución íntegra cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Si la reducción solicitada corresponde a la mitad de la jornada, se reducirán las retribuciones y la cotización en un tercio. Estas condiciones se mantendrán durante los seis primeros meses de reducción de jornada. Posteriormente y hasta veinticuatro meses, las retribuciones se ajustarán a la jornada realizada.

La víctima de violencia machista podrá solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán. Este periodo será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos en el régimen de 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, con idénticos efectos a los señalados anteriormente. En el caso de personal interino, este tiempo se computará a efectos de puntuación en las listas de candidatos y candidatas para la provisión temporal de puestos.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijos a su cargo. Durante los seis meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios para el reingreso al servicio activo, previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 38.– Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de licencias a los trabajadores será opcional, de acuerdo con lo establecido en las convocatorias anuales de dichas licencias, y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Se acreditará mediante la presentación del programa del curso y certificado de asistencia.

Artículo 39.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

1.– El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas por curso escolar, que se calculará en función de la jornada de trabajo. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y deberá disfrutarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

El disfrute de este permiso deberá realizarse en coordinación con la dirección del centro, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio que presta.

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

2.– Las condiciones para el disfrute del permiso serán las siguientes:

– Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario del crédito horario correspondiente a este permiso será de dos horas y deberá disfrutarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

– Con carácter excepcional se autorizará la acumulación de las horas anuales de este permiso, que podrá disfrutarse en períodos distintos a los establecidos con carácter general, incluso en días completos (en este último caso nunca se podrá superar la jornada teórica de referencia). La autorización quedará condicionada a la debida motivación y/o acreditación de la necesidad de dicha acumulación. Cuando esta excepción pueda justificarse documentalmente, deberá aportarse y, de no ser posible, 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.

– En el caso de que el disfrute de este permiso coincida con otro de los permisos recogidos en el convenio, ambos deberán ser debidamente justificados.

– En todo caso, al igual que ocurre con cualquier ausencia, falta de puntualidad o incumplimiento del calendario laboral, se deberá comunicar con la mayor antelación posible al servicio correspondiente y, en caso contrario, con la mayor antelación posible al disfrute del permiso.

3.– Se acreditará mediante la presentación del 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, deberá aportarse informe médico actualizado o resolución de dependencia del familiar que solicita el permiso.

Artículo 40.– Permiso por estudios y/o prácticas.

La Dirección de Gestión de Personal podrá conceder este permiso al personal fijo o interino, previa renuncia expresa a las retribuciones de un curso escolar improrrogable (del 1 de septiembre al 31 de agosto, ambos inclusive).

A la solicitud se acompañará el proyecto de los estudios o prácticas a realizar y la siguiente documentación:

a) Para la realización de estudios oficiales: certificado de prematrícula o matrícula de dichos estudios.

b) Para la realización de 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.– Durante el período de duración de la licencia de estudios, en el mes de diciembre, las personas beneficiarias presentarán a la Dirección de Gestión de Personal el informe del proyecto realizado hasta la fecha, o el certificado de estar matriculado en el centro donde se cursan los estudios.

2.– Presentar en la Dirección de Gestión de Personal, en el plazo improrrogable de un mes, certificado de los estudios o prácticas realizados, una vez finalizado el periodo de licencia académica.

Durante el disfrute de 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 41.– Permiso para asistencia a exámenes.

El personal dispondrá del permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados. Dispondrán de un día natural de permiso por cada examen a realizar,

tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, debiendo presentar siempre el correspondiente justificante.

Cuando el examen se realice a más de 150 km del lugar de residencia del examinado, el permiso será de dos días naturales. Este permiso será retribuido.

Para acreditarlo se deberá presentar justificante del centro donde se ha realizado el reconocimiento, indicando hora de entrada y hora de salida.

Artículo 42.– Licencia para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

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.

Para acreditarlo se deberá aportar justificante oficial de asistencia a la prueba de acceso a la Administración General de la CAE, con indicación de hora de entrada y salida.

Artículo 43.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá autorizarse la asistencia a congresos, cursos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, del personal al que sea de aplicación el presente Convenio. En todo caso, este permiso deberá estar relacionado con el contenido funcional del puesto, atendiendo a las necesidades del servicio manifestadas por el centro y previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.

2.– El permiso solicitado de oficio 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, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 44.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Todo el personal tiene derecho a un permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico siendo el solicitante el destinatario de las mismas. Este permiso podrá tener una duración máxima de cuatro horas, salvo en casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso se concederá durante la jornada de trabajo, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario laboral.

La sustitución solo precede en los casos en los que la consulta médica sea de médico especialista independientemente de que la consulta se desarrolle en hospital o ambulatorio.

La sustitución máxima en estos casos será de 4 horas. En el caso de que la persona trabajadora debiera regresar antes a su puesto de trabajo por tener la consulta médica y el tiempo razonable "«n itinere» una duración inferior a estas 4 horas, el/la sustituto/a tendrá que continuar trabajando hasta el fin de las 4 horas que el tiempo por el que está contratado con lo que puede haber un tiempo en el que estén tanto el titular como el sustituto/a.

2.– Permiso para acompañar a hijos/as menores de 12 años a consultas médicas, siempre y cuando no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.

Este permiso se concederá por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta, con un máximo de 4 horas mensuales y con justificación de la imposibilidad de realizarlo fuera del horario de trabajo. Excepcionalmente podrá concederse por un plazo superior siempre que se acredite la duración de la consulta.

Se deberá presentar justificante médico en el que conste el lugar de la consulta y las horas de inicio y fin de la misma. Este permiso deberá ser aprobado por la Dirección del centro para que queden cubiertas las necesidades del servicio que presta. No generará sustituciones.

Artículo 45.– Permiso para asistir a exámenes prenatales y/o sesiones de información y preparación y para la realización de informes preceptivos en caso de adopción o acogimiento.

1.– Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, incluso las parejas, justificando debidamente la asistencia a los mismos.

2.– En los supuestos de adopción o acogimiento, o de guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 46.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

El personal que desempeñe cargos electivos institucionales dispondrá de un permiso para el desempeño de funciones derivadas de tal condición, no incluidas en los supuestos del artículo 34.g), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Para ello deberán presentar un documento que acredite que ostentan el cargo de entidad de elección expedido por la institución correspondiente y justificación del tiempo de dedicación a las funciones.

El personal laboral electo podrá también disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración. En caso de reducción de un quinto se abonará en su totalidad. En el caso de reducciones de jornada de un tercio y medio de su jornada laboral, se realizará un ajuste proporcional de retribuciones.

Artículo 47.– Permiso por asuntos propios.

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

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.

3.– El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si este se concede por un período de tres meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. 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.

En el caso de que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

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. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

4.– Se concederá permiso para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en Cuerpos y Escalas de las Administraciones y Organismos Públicos. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para asistir a dichas pruebas y será sustituido.

Para acreditarlo se deberá presentar el justificante oficial de asistencia a la prueba de acceso, indicando hora de entrada y hora de salida.

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.

5.– Tendrá derecho a este permiso el personal que haya prestado servicios ininterrumpidos de al menos un año como personal no fijo en la Administración Educativa de la CAPV.

6.– La concesión de este permiso, en todas sus modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. La resolución denegatoria deberá ser motivada. A estos efectos, 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 para la Administración durante un periodo mínimo de un año y acumular un mínimo de 4 meses durante el curso escolar en curso. En este sentido, si se tratara de un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple este segundo requisito.

Artículo 48.– Permiso por reducción de jornada por enfermedad propia.

El personal 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 del servicio médico de la enfermedad.

Artículo 49.– Permiso por reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

A tal efecto, deberá aportar justificante de enfermedad y parentesco y, en su caso, certificado de convivencia.

Artículo 50.– Permiso por cuidado de menores, personas con diversidad funcional y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo en condiciones distintas a las establecidas para la licencia, podrá solicitar, mediante certificado que acredite no realizar trabajo remunerado, un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo. Esta reducción será de un octavo, un quinto, un tercio o la mitad de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de todas sus retribuciones en todos sus conceptos.

Para justificar este permiso deberá presentar certificado del Servicio Médico y documento que acredite el parentesco y, en su caso, la convivencia.

Este permiso se concederá, con carácter general, a partir de la fecha establecida en la solicitud, siempre que esta se haya producido con siete días de antelación a la fecha de efectos, hasta que desaparezca el hecho causante que motivó su concesión.

Con carácter general, este permiso se extenderá hasta el inicio del siguiente curso académico.

Por razones excepcionales, la autorización podrá iniciarse sin necesidad de que transcurra un plazo administrativo determinado, siempre y cuando el solicitante manifieste su necesidad y necesidad.

Cuando ambos progenitores sean personas al servicio de la Administración educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco y les sean de aplicación los acuerdos y convenios que regulan este permiso, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Artículo 51.– Permiso por cuidado de hijos o de menores acogidos durante más de un año, hasta que el menor cumpla ocho años.

La retribución de este permiso estará sujeta a la normativa vigente y tendrá una duración máxima de ocho semanas, continuadas 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 los progenitores, 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. Con quince días de preaviso a la Administración y 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 ofreciendo una alternativa más flexible.

Este permiso parental no retribuido por cuidado de hijo o menor acogido, hasta que el menor cumpla ocho años, con una duración máxima de ocho semanas, presenta las siguientes particularidades:

- Estas ocho semanas son para un periodo total de ocho años y no anuales.

– Este permiso podrá disfrutarse de forma continuada o interrumpida, por períodos mínimos de semanas completas y en el tipo de jornada que desarrolle la persona solicitante.

– La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha de inicio del permiso.

En caso de que se mejoren las condiciones de este permiso aprobado en la mesa general, se aplicarán inmediatamente al personal afectado por este acuerdo.

Artículo 52.– Permiso por motivos familiares graves.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo en los casos de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su desplazamiento inmediato.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que las ausencias al trabajo por los motivos previstos en este artículo sean de cuatro días al año. En todo caso, deberán justificar el motivo de la ausencia.

Artículo 52.bis.– Por catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.– Permiso retribuido por donación de sangre, componentes sanguíneos, órganos o tejidos y para la realización de los actos preparatorios de las anteriores.

Todo el personal podrá solicitar un permiso retribuido para la donación de sangre, componentes sanguíneos, órganos y tejidos por el tiempo estrictamente necesario, así como para los actos preparatorios de los anteriores.

Artículo 54.– Autorización de deportistas de alto nivel.

El personal podrá solicitar permiso retribuido para la asistencia de deportistas de alto nivel a competiciones oficiales de carácter internacional y a concentraciones preparatorias de dichas competiciones.

En el País Vasco tendrán la consideración de deportistas, técnicos, técnicas, jueces y juezas de alto nivel las personas que figuren en las listas que al efecto se aprueben por Orden del consejero o consejera del Gobierno Vasco competente en materia deportiva. En el caso de que la persona solicitante esté tramitando su inclusión en esta relación, deberá aportarse un certificado de la Dirección competente que avale esta circunstancia y el cumplimiento de los requisitos de admisión.

Si la persona solicitante está reconocida como deportista de alto nivel en otra comunidad, deberá aportar la documentación aportada por el organismo competente.

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

La duración máxima de la autorización será la de las fechas del concurso. 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 finalizada la autorización, se justificará la asistencia al campeonato correspondiente.

Artículo 55.– Aplicación.

A los efectos del disfrute de las licencias señaladas en el presente capítulo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que el matrimonio.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, que deberá acreditarse mediante certificado del grado de discapacidad, no se podrá simultanear el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos 27 a 54. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de licencias o permisos retribuidos.

Artículo 56.– Reducciones de jornada.

Reducción voluntaria de jornada.

El personal fijo podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluidos trienios.

La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La solicitud tendrá una duración mínima de un año. Una vez interrumpido este permiso no se podrá realizar una nueva solicitud hasta transcurridos 5 años desde la finalización de su disfrute.

Reducciones para el personal de limpieza y cocina:

Dada la carga física que supone la realización de su trabajo profesional, se establecen las siguientes reducciones para el personal de cocina y limpieza:

Los trabajadores mayores de 60 años y los trabajadores con contrato por causas de producción tendrán una reducción de jornada de un tercio. Esta reducción de jornada estará condicionada a haber permanecido al menos 5 años de servicio activo en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Excepcionalmente, tanto los mayores de 63 años como los mayores de 60 años con certificado de discapacidad superior al 25 %, estarán exentos del cumplimiento del requisito de 5 años.

La reducción de jornada se realizará de forma acumulada, de forma que se acumule el periodo de reducción que diariamente se generará y pueda disfrutarse anualmente al final del curso escolar, o de forma acumulada globalmente en el periodo anterior a la fecha de jubilación. El plazo de permanencia en el período de acumulación no se verá incrementado por la situación de incapacidad transitoria u otra situación análoga.

El personal que cumpla los requisitos y pueda acogerse al contrato de relevo no podrá disfrutar de la reducción descrita en este artículo a partir de ese momento.

Artículo 57.– Reingreso al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes, el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo. En caso de que el trabajador/a desee reincorporarse al trabajo y sea necesario el preaviso para suspender o devolver alguna licencia o permiso, se respetarán los plazos establecidos para ello.

En el caso de que se produzca la reincorporación por causas distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se realizarán preferentemente el uno de septiembre, coincidiendo con el inicio del curso escolar, con el preaviso suficiente para poder participar en la adjudicación de comienzo de curso. Si no se ha solicitado el reingreso para ese día, deberá hacerlo en un día hábil del calendario escolar.

IV. CAPÍTULO

EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

Artículo 58.– Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.– Excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y vigencia.

El derecho al cómputo de antigüedad se concederá previa comunicación por escrito a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- c) Por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida la detención preventiva y la prisión provisional.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó la excedencia o en la situación de privación de libertad.

Transcurrido dicho plazo sin reincorporarse, causará baja definitiva.

2.– Excedencia voluntaria. El personal laboral fijo podrá solicitar por escrito la excedencia voluntaria con una antigüedad mínima de un año y se concederá por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años, siempre que no haya disfrutado de excedencia en los cuatro años anteriores. Este permiso no conlleva reserva de puesto de trabajo.

3.– Excedencia por cuidado de hijos/as.

Los trabajadores y trabajadoras a quienes se aplique el presente convenio tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante este tiempo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de dicho período a efectos de antigüedad. Los sucesivos

hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4.– Excedencia por cuidado familiar.

Los trabajadores y trabajadoras a los que les sea de aplicación el presente convenio, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La reserva del puesto de trabajo se efectuará, al menos, durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El trabajador tendrá derecho a que se le compute dicho período a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores del mismo grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo podrá hacerlo uno de ellos.

5.– La excedencia se iniciará en el mes de septiembre, salvo acuerdo en contrario, o en el caso de excedencia por cuidado de hijo menor, que se iniciará inmediatamente después de la finalización de la licencia por maternidad.

6.– Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Asimismo, podrá solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad el personal fijo que ocupe un segundo puesto en el sector público. En este caso, la excedencia se mantendrá mientras dure la causa que la motivó. Este permiso no conlleva la misma reserva de su puesto de trabajo.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, contados desde el cese en el servicio o función que motivó la excedencia. De no producirse el reingreso al servicio activo en los plazos establecidos, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de cuatro meses continuados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para solicitar el reingreso.

Artículo 59.– Excedencia especial.

Asimismo, el trabajador fijo con una antigüedad en la empresa de dos años podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios por un período mínimo de seis meses y máximo de un año. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 60.– Permutas.

1.– El Departamento de Educación, con carácter excepcional, podrá autorizar el intercambio de centros de trabajo entre el personal fijo en activo, en los siguientes supuestos:

a) Que los puestos de trabajo en los que prestan servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente convenio.

b) Que la diferencia entre los años de servicio de los trabajadores que pretendan permutar no sea superior a cinco años.

2.– No podrá autorizarse permuta entre trabajadores cuando a uno de ellos le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3.– En el plazo de diez años, a contar desde la concesión del canje, no podrá autorizarse un nuevo canje de los interesados. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar los supuestos especiales en los que este plazo debe reducirse a 4 años.

4.– Se informará a la Comisión Paritaria de las permutas solicitadas, así como de su aceptación o denegación por parte del Departamento.

TÍTULO QUINTO

RETRIBUCIONES

Artículo 61.– Salario.

1.– Las retribuciones a percibir por los trabajadores y trabajadoras para el año 2025 se fijan de acuerdo con lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2.– Los incrementos retributivos adicionales para el año 2025 se determinarán en el marco de lo que permitan las leyes de presupuestos para dicho año, como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General o en esta sectorial. Se aplicarán a los valores indicados en el apartado 1 del presente artículo y en el Anexo I.

3.– La retribución del personal laboral a tiempo parcial será proporcional a la del personal contratado a tiempo completo en la misma categoría.

4.– El abono de las retribuciones se realizará a medida que se vayan cumplimentando los meses, los últimos días de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador.

Artículo 62.– Complemento de antigüedad.

1.– Los valores del complemento de antigüedad del personal para el año 2024 se fijan en los términos establecidos en el Anexo I del presente convenio colectivo.

2.– El incremento retributivo para el año 2025 se sancionará conforme a lo que establezcan las leyes de presupuestos de dicho año, como consecuencia de lo que se negocie en la mesa general.

3.– Los trienios devengados por encima de los que figuran en las tablas se mantendrán en tanto en cuanto no se establezcan otros trienios de igual o superior cuantía en las nuevas tablas de valores.

4.– La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, descontándose de la misma los períodos no computables a efectos de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su vencimiento.

5.– Al personal eventual se le abonará la antigüedad al cumplir los 3 años de servicio efectivo.

6.– Los servicios prestados en cualquier Administración Pública serán reconocidos previa presentación de la documentación acreditativa de los mismos.

Artículo 63.– Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio (excepto el personal fijo discontinuo) percibirá dos gratificaciones extraordinarias, de una mensualidad ordinaria más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Para el abono de las pagas extraordinarias al personal que ingrese o cese en el centro de trabajo dentro del año, se prorrateará el importe en función del tiempo trabajado por el trabajador.

TÍTULO SEXTO

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ANTICIPOS, ADELANTOS DE NÓMINA, SEGURO DE VIDA, ACCIDENTES Y RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 64.– Anticipos.

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

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

Artículo 65.– Adelanto de nómina.

El personal fijo incluido en el ámbito de este Convenio, a partir de la firma del mismo, tendrá derecho a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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 compra de vivienda.
- 7.500 euros para la adquisición de vehículo de trabajo.
- 6.000 euros, el resto.

No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en dicho párrafo, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por el importe que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el solicitante.

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

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

No obstante, las causas contempladas en el apartado f) darán derecho a la concesión de un único anticipo en un período de diez años. En el supuesto de adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no hayan transcurrido 5 años desde la concesión del anterior.

En el supuesto de que la situación administrativa de los beneficiarios de los adelantos de nómina cambiara y como consecuencia de la misma causara baja en 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 consideran necesidades urgentes:

- a) Certificado de matrimonio o inicio de convivencia estable de la persona solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Nacimiento de hijos o hijas o supuestos de adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave de la persona solicitante, cónyuge, compañero/a, hijos/as o menores en acogimiento.
- f) Adquisición de vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición 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 la vivienda habitual.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.
- k) Adquisición de vehículo. En el caso de que la adquisición del vehículo se realice por su utilización 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 para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante.

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.

El incumplimiento de este compromiso supondría la cancelación inmediata del adelanto.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación, a través de la Delegación Territorial correspondiente. A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior, la Delegación Territorial deberá indicar en la solicitud la fecha de recepción de la solicitud, así como emitir informe previo sobre el origen de la misma.

Artículo 66.– Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

1.– La Administración actualizará las coberturas de la póliza de accidentes a la firma del presente convenio conforme a los siguientes capitales:

Póliza de accidentes:

| | |
|--|--------|
| Fallecimiento | 33.000 |
| Incapacidad permanente parcial | 33.000 |
| Incapacidad permanente total | 33.000 |
| Incapacidad permanente absoluta/Gran incapacidad | 33.000 |

Póliza de vida:

| | |
|--|--------|
| Fallecimiento | 33.000 |
| Incapacidad permanente absoluta / Gran incapacidad | 33.000 |
| Incapacidad permanente total | 0 |

2.– El personal afectado por el presente Convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional, a favor de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de sus representantes, de su personal y de sus dependientes.

La cobertura estará limitada en función de la póliza vigente por daños a terceros derivados de una responsabilidad profesional del personal de la Administración.

3.– La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del personal comprendido en este Convenio como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO II

AYUDAS SOCIALES

Artículo 67.– Premio de jubilación.

Se concederá un premio de jubilación, a los trabajadores y trabajadoras que al tiempo de jubilarse o ser declarados en situación de incapacidad permanente total o absoluta (suspensión de la relación contractual con el Departamento), lleven más de quince años en el Departamento, consistente en tres pagas extraordinarias y una paga más por cada quinquenio que exceda de

los quince primeros años de antigüedad. Al personal que en ese momento tenga una antigüedad en el Departamento superior a 12 años e inferior a 15 años se le abonarán dos mensualidades. A estos efectos, cuando los servicios se hayan prestado mediante contratos fijos-discontinuos, las interrupciones del año se computarán también a efectos de antigüedad. Cada mensualidad equivaldrá a la doceava parte de la retribución bruta anual del interesado.

En los supuestos de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, la prima de jubilación se abonará al 50 %, con valor actual, al acceder a la jubilación parcial y el 50 % restante, con valor distinto al de la jubilación definitiva.

Artículo 68.– Prendas de trabajo.

Los cocineros y cocineras y el personal de limpieza, afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir la cantidad de 250 euros para ropa de trabajo.

Artículo 69.– Servicio de comida gratuito.

Durante los días que exista comedor escolar los/las cocineros/as tendrá derecho a la utilización gratuita del servicio de comedor, independientemente de su actividad.

Artículo 70.– Fondo social.

Existirá un fondo dotado con 30.000 euros anuales:

– 15.000 euros para la financiación de ayudas sociales de carácter extraordinario no contempladas en este capítulo.

– 15.000 euros para la financiación de estudios de perfeccionamiento profesional relacionados con las funciones o el puesto de trabajo desempeñado.

Corresponde a la comisión paritaria determinar los gastos y el régimen de funcionamiento del fondo. Siempre con el visto bueno de las partes sindicales, se podrá modificar este trámite para remitir las solicitudes y alegaciones admitidas con el intercambio de información por vía telemática entre sindicatos y administraciones.

TÍTULO SÉPTIMO

FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 71.– Formación.

1.– El Departamento de Educación ha promovido el reciclaje y formación del personal de este grupo, para lo cual facilitará la realización de los cursos que se organicen. La Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá las medidas necesarias para el desarrollo de los contenidos de dichos cursos de acuerdo con los órganos competentes.

2.– La formación debe responder principalmente a la formación continua del personal, a la mejora del funcionamiento de los servicios, a la formación del personal, al aprovechamiento de las nuevas tecnologías y al resto de materias de especial interés para el funcionamiento del servicio público.

El tiempo de formación tendrá la consideración de horas de trabajo. Todos los trabajadores dispondrán de un mínimo de dos días laborables para la formación. Estos días se disfrutarán fuera del periodo lectivo.

Los detalles de las actividades formativas se acordarán en la mesa paritaria en el primer trimestre de cada curso escolar y se desarrollarán, propondrán e implantarán simultáneamente para el desarrollo de los contenidos de cada una de las medidas.

Por otra parte, una vez al año, en el mes de junio, se realizará una valoración de los cursos para tenerlos en cuenta a la hora de diseñar la formación del curso siguiente.

3.– Corresponde a la comisión paritaria determinar los gastos a tener en cuenta, así como el reglamento de funcionamiento del fondo.

4.– El Plan y Procedimiento de Formación Continua y de Capacitación Profesional se determinará en la mesa paritaria antes de la finalización del curso 24-25.

Artículo 72.– Euskaldunización.

1.– El proceso de euskaldunización de las categorías reguladas en el presente Convenio se iniciará a partir del curso 25-26. Los términos del plan se determinarán en la mesa paritaria antes de finalizar el curso 24-25. Se negociará con la representación del personal el porcentaje de dotaciones anuales a las que se podrá asignar fecha de preceptividad vencida. En todo caso, todas las dotaciones para el año 2035 tendrán como fecha de preceptividad B1 de euskera vencida, el proceso se iniciará con las dotaciones cuyo titular esté exento del régimen de preceptividad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto 19/2024, de 22 de febrero, de normalización del uso del euskera en el Sector Público Vasco.

El personal fijo que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad, así como el personal sustituto que figure en las listas a la firma del presente convenio, tendrán derecho a asistir a los cursos y liberar su asistencia a los mismos. El personal sustituto deberá tener un puesto de trabajo o vacante de duración anual. Para ello, la persona interesada deberá aceptar el nivel de conocimientos y la fecha de preceptividad fijada, así como comprometerse a participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Se establece un cupo inicial de 30 liberaciones anuales que se asignarán de acuerdo con los criterios que establezca la comisión paritaria. Si llegado el vencimiento del perfil, alguna persona no lo cumpliera, en la mesa de negociación se definirá un plan para que estas personas puedan seguir trabajando.

Para acceder por primera vez a las listas será necesario acreditar el conocimiento del PL1. Además, en los procesos de OPE solo se ofertarán plazas con perfil lingüístico 1 como mínimo.

2.– El personal cuyo puesto de trabajo no tenga asignada fecha de preceptividad para el cumplimiento del perfil lingüístico, tendrá derecho a la asistencia a los cursos y a la liberación del tiempo destinado a los mismos, con el compromiso de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Estas liberaciones se asignarán de acuerdo con los criterios y cupo fijados en el artículo anterior, dando prioridad a las reguladas en el punto primero, las cuales se concederán en el caso de que existan plazas en el cupo.

3.– El personal no incluido en los apartados anteriores que asista a cursos de euskaldunización y alfabetización fuera del horario laboral y que acredite el adecuado aprovechamiento de los mismos, tendrá derecho al abono de los gastos de matriculación de los mismos con cargo al Fondo de Formación.

4.– A las personas que realicen cursos de euskera de al menos dos horas diarias fuera del horario laboral, así como a aquellas que opten por acudir a un internado en euskera fuera del horario

laboral, se les concederá un permiso retribuido, sin perjuicio de su abono de gastos, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

También se reconocerá este permiso para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aun cuando su duración sea inferior a dos horas diarias. La duración de este permiso será de un cuarto de las horas de asistencia al curso. En caso de asistencia a internados, el permiso será de un tercio de los días hábiles de asistencia. En ningún caso el disfrute de este permiso podrá exceder de cinco días hábiles al año, límite que se aplicará a los permisos por asistencia a varios cursos.

La concesión de este permiso estará condicionada al aprovechamiento de los cursos. En el caso de haber cursado estudios en la Escuela Oficial de Idiomas, este aprovechamiento consistirá en la superación de las pruebas del curso. El permiso se concederá dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera, supeditado en todo caso a las necesidades del servicio.

TÍTULO OCTAVO

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 73.– Salud y Seguridad.

El Departamento de Educación, fiel a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en línea con el mantenimiento de las medidas efectivas que se están adoptando en la actualidad en función de los casos, se compromete a agotar las vías de adaptación de los puestos de trabajo por motivos de salud y a poner en marcha el trabajo en torno al reconocimiento de las enfermedades profesionales.

En la Mesa Paritaria se estudiarán las medidas y procedimientos que se pueden adoptar en el caso de trabajadores en situación de riesgo por motivos de salud, con la participación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y siempre con las garantías jurídicas necesarias.

A partir del día siguiente a la firma del convenio se estudiará y propondrá la valoración de riesgos de los puestos de trabajo y el estudio de los riesgos psicosociales y las medidas a adoptar.

En los exámenes se utilizará una metodología que garantice la participación de los trabajadores. Antes de la finalización de la vigencia del presente convenio se realizará una valoración de todos los puestos de trabajo. En el plazo de 3 meses desde la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión que determinará el proceso y periodicidad de la valoración de riesgos y análisis de riesgos anteriormente citados.

TÍTULO NOVENO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 74.– Actividad sindical.

El ejercicio y desarrollo de los derechos sindicales y de la actividad sindical se regirá por la normativa actual, especialmente por el vigente «Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y cuantos otros acuerdos se firmen en el futuro en el ámbito de esta Administración de la Comunidad Autónoma.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, la actividad sindical en la enseñanza pública no universitaria se complementará con los siguientes apartados:

a) Siempre que la lista de sustituciones lo permita, se sustituirá al personal que se encuentre fuera del centro por estar dedicando horas sindicales para la realización de actividades sindicales, siempre que la expulsión sea por un periodo mínimo de un día y lo comunique con una antelación mínima de cuatro días laborables.

b) Todos los liberados sindicales se encuentran en situación de servicio activo a todos los efectos. Se les abonarán las retribuciones que les correspondan.

Artículo 75.– Asambleas.

El personal del centro podrá celebrar asambleas en el mismo centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que ello no interfiera en el normal desarrollo de las actividades y servicios docentes del mismo. En todo caso, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Dichas reuniones serán comunicadas al director o directora del Centro con la suficiente antelación, así como el orden del día de las reuniones y la relación de personas que, no perteneciendo al Centro, asistirán a las mismas.

Artículo 76.– Delegados de Prevención.

Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, sin ostentar la condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras, sean designados por las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del presente convenio.

El número de delegados de Prevención será el resultante de aplicar la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO DÉCIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

RÉGIMEN JURÍDICO, ÓRGANO COMPETENTE Y PRESCRIPCIÓN

Artículo 77.– Régimen jurídico.

Los órganos competentes para sancionar al personal de aplicación de este convenio son los previstos en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, y en lo no previsto en el mismo, se regirán por lo previsto en la legislación laboral y en el presente convenio.

Artículo 78.– Potestad sancionadora.

1.– Las sanciones por faltas leves se impondrán mediante procedimiento sumario y simplificado, con audiencia del interesado. La autoridad competente para imponer estas sanciones será el delegado o delegada Territorial de Educación.

2.– La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación del expediente sancionador previsto en el Capítulo IV del Título XII de la Ley 11/2022. La imposición de la sanción corresponde al director de Gestión de Personal del Departamento de Educación.

Artículo 79.– Prescripción de las faltas y de las sanciones.

1.– Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde la comisión de la misma o, en su caso, desde el cese de su comisión.

2.– Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

CAPÍTULO II

FALTAS

Artículo 80.– Tipificación de las faltas.

Las faltas disciplinarias del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 81.– Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.
- c) Las faltas reiteradas de asistencia sin causa justificada.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada dentro del mismo mes.
- e) El incumplimiento de la jornada sin causa justificada.
- f) Descuido en la conservación de los locales y material del centro.

Artículo 82.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de obediencia y respeto a los superiores demostrados.
- b) Originar o participar en altercados en el centro de trabajo.
- c) Los actos que atenten contra la dignidad del trabajador/a o del Departamento de Educación durante la jornada de trabajo.
- d) Causar, por negligencia, daños graves en la conservación de los locales y material del centro.
- e) Las faltas repetidas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante el período de un mes, hasta tres días alternos o dos consecutivos.
- f) La embriaguez y toxicomanía durante la jornada laboral.
- g) El abuso de autoridad ejercido por un superior sobre sus subordinados.

h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) En general, el incumplimiento de las obligaciones y deberes del trabajador cuando ocasione perturbaciones graves al servicio y no tenga la consideración de muy grave.

Artículo 83.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La manifiesta independencia, individual o colectiva.

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

c) La simulación de enfermedad o accidente. En todo caso, se considerará falta cuando un trabajador dado de baja por cualquiera de las causas señaladas realice trabajos de cualquier índole por cuenta ajena.

d) Se incluirá en este apartado toda acción u omisión realizada por el trabajador para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves y demostradas de respeto a los superiores, compañeros/as, alumnos/as o público.

g) El robo y hurto en acto de servicio al resto de personal, al Departamento o fuera de él. Se incluye también en este apartado el falseamiento de datos que tenga por objeto la obtención de un beneficio o la condena por delito doloso en el ejercicio de sus funciones.

h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales del puesto de trabajo o funciones encomendadas.

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

CAPÍTULO III

SANCIONES

Artículo 84.– Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer el Departamento, teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, negligencia o descuido en la conducta, daño al interés público, reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Para las faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Para las faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y hasta tres meses.

– Despido. El despido disciplinario determinará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, siempre que se trate de funciones similares a las que desempeñaba en el contrato de trabajo celebrado.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave sea declarado improcedente.

TÍTULO UNDÉCIMO

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 85.– Medidas para la igualdad de género.

Siguiendo las recomendaciones de la UE y III Acción Positiva para las Mujeres en la CAE En desarrollo de lo establecido en el Plan (diciembre de 1999) y siguiendo las directrices de la «Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE», ambas partes se comprometen a:

a) Velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones sobre la mujer (planes de igualdad, acuerdos, etc.) para eliminar las desigualdades de trato, verificar la inexistencia de situaciones de discriminación y garantizar la aplicación de medidas de acción positiva.

b) Informar sobre cuestiones y cuestiones relativas a la discriminación de la mujer, sus condiciones laborales, su presencia en los órganos de decisión, etc.

Asimismo, la administración llevará a cabo un Plan de Igualdad que afecte específicamente a la limpieza y cocina para impulsar medidas de igualdad de género, consensuando el proceso en la mesa paritaria y haciendo un seguimiento del mismo.

Se negociarán los artículos necesarios para el cumplimiento del Reglamento 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

La Administración se compromete a hacer un uso no sexista del lenguaje y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece el perfilado de los puestos de trabajo.

Estos criterios deben extenderse al lenguaje estadístico, es decir, incluir la variable sexo en todos los datos de cierta relevancia en el sector.

Cláusula de Garantía.– Las cláusulas relativas a anticipos, adelantos de nómina, seguro de vida, accidentes, responsabilidad civil, valores de desplazamiento y licencias y permisos que se recogen en el presente convenio, serán mejoradas en los términos que se establezcan en el acuerdo regulador para el personal laboral docente y educativo. Esta adaptación tendrá carácter inmediato y tendrá los mismos efectos que en el citado acuerdo. En cuanto a las condiciones de trabajo no incluidas en las anteriores, se negociarán y acordarán en la mesa paritaria.

ANEXO I

Retribución.

Año 2025.

| | Salario (euros) | Antigüedad (euros) |
|---|-----------------|--------------------|
| Jefe de limpieza | 35.262,14 | 458,83 |
| Personal de limpieza* | 26.902,81 | 458,83 |
| Jefe de cocina | 35.262,14 | 458,83 |
| Cocinero/a | 30.281,02 | 458,83 |
| Personal de cocina y comedor | 27.769,83 | 458,83 |
| Personal de gestión de redes y sistemas informáticos* | 36.628,94 | 458,83 |
| Administrativo/a | 32.609,62 | 676,53 |
| Oficial de primera | 33.461,19 | 458,83 |
| Portero vigilante | 28.671,87 | 458,83 |
| Personal no cualificado | 25.817,80 | 458,83 |

Se ha aplicado del incremento del 2,5 % en 2025.

*Complementos:

– Personal de limpieza: percibirán un complemento destinado a retribuir las especiales dificultades técnicas que se produzcan en los centros, la incompatibilidad del sector público, los centros que impartan horario nocturno, la falta de flexibilidad horaria y de calendario, así como la penosidad, toxicidad y peligrosidad que puedan producirse. El importe de este complemento será de 909,25 euros/año.

– Personal de gestión de redes y sistemas informáticos: se definirán los pluses y complementos asignados a esta categoría para retribuir las funciones relacionadas con la asesoría y formación de área.

Estas retribuciones y complementos no podrán ser absorbidas ni compensadas por otros incrementos que puedan derivarse de las leyes de presupuestos.

Antes del año 2027 se revisarán y negociarán las funciones, tareas, medios y frecuencias de las categorías del personal arriba indicadas. Esta revisión de funciones conllevará asimismo la revisión de las retribuciones y complementos señalados.

Las retribuciones y complementos anuales arriba pactados, incluidos los incrementos derivados de las leyes de presupuestos, se abonarán a partir del 1 de enero de 2026, con carácter retroactivo al día siguiente de la firma del convenio.

Las retribuciones del personal con contrato fijo discontinuo serán las que correspondan al personal con contrato indefinido en función de la jornada que desempeñe.

En cuanto a la profesionalización de los/las cocineros/as, se establece un plazo de año y medio hasta el 31 de agosto de 2026. A partir del 1 de septiembre de 2026 se modificará la monografía de las nuevas dotaciones de los/las cocineros/as, exigiéndose la titulación de grado medio de la formación profesional de Técnico en Cocina y Gastronomía o Titulado/a superior en direc-

ción de cocina o certificado de profesionalidad correspondiente. En la mesa paritaria se decidirá cuándo se modifica la monografía del resto de dotaciones y se garantizará que las personas titulares de estos puestos de trabajo puedan continuar en sus puestos de trabajo. En todo caso, la modificación de la monografía de las dotaciones existentes a la firma no se producirá antes del 1 de enero de 2027.

El Departamento de Educación establecerá un procedimiento de reconocimiento de la competencia para que el personal que actualmente trabaja o ha trabajado para el Departamento de Educación pueda obtener el certificado de profesionalidad que se exigirá a partir del curso 2026-2027.

Este procedimiento será gratuito hasta el momento de la exigencia de la titulación para todo el personal fijo y personal perteneciente a las listas de sustitución que a fecha marzo de 2025 haya trabajado al menos un día para el Departamento de Educación. Este proceso se organizará por centros y territorios.

ANEXO II

Clasificación del personal.

1.– Jefe/a de limpieza. Es la persona que organiza, dirige, controla y coordina el trabajo del personal del centro a su cargo, en los centros de su área de responsabilidad. Además de lo anterior, dirige y planifica el conjunto de actividades de su área, realizando inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. utilizados en su área de responsabilidad, entre otros.

Deberá estar en posesión del título básico de Formación Profesional en actividades domésticas y limpieza de edificios o equivalente o titulación convalidada y acreditar una experiencia laboral mínima de 3 años en servicio activo como limpiador/a en el Departamento de Educación.

Para el desempeño de estos puestos será necesario disponer del permiso de conducir B2.

Estas plazas tendrán asignado el perfil lingüístico 2 y la fecha de provisión será el 1 de septiembre de 2035.

Mediante un procedimiento de promoción interna entre personal fijo se convocará la provisión de puestos de trabajo. Si el procedimiento quedara desierto, se podrá presentar personal interino en vacante. Si aun así no se puede llevar a cabo la cobertura, se realizará un proceso abierto.

La regulación de estas promociones internas se concretará en la mesa paritaria.

El Departamento de Educación proveerá esta plaza con vehículo.

En caso de controversias o disputas sobre horario, funciones, tareas, material, etc., esta persona será la encargada de mediar y tomar decisiones en torno a las mismas.

Esta nueva dotación se dotará a partir del mes de septiembre del curso 2025-2026 con una dotación mínima de:

- Álava: 2 jefes de Limpieza.
- Bizkaia: 4 jefes de limpieza.
- Gipuzkoa: 4 jefes de limpieza.

2.– Personal de limpieza. Es el personal que atiende las necesidades habituales de limpieza y aseo en los locales del centro (aulas, oficinas, aseos, vestuarios, duchas, bibliotecas, patios cerrados, gimnasios, laboratorios, etc.).

Todo ello con la periodicidad que corresponda, a petición de sus responsables o de la dirección del centro.

En el tercer trimestre de este curso se constituirá una mesa técnica para concretar las tareas, condiciones, periodicidad, etc. Los acuerdos adoptados en la mesa técnica se recogerán como anexo al presente convenio.

En estos puestos se exigirá el perfil lingüístico 1 y la fecha de desempeño será la del año 2035.

3.– Jefe/a de cocina. Es quien, además de las labores propias del cocinero/a, organiza, dirige, controla y coordina en su centro el trabajo del personal a su cargo. Dispondrá para la organización del personal a su cargo de una liberación de un tercio del trabajo de 6 trabajadores/as bajo su responsabilidad. Es decir, esta figura se implantará en los centros que cuenten con un mínimo de 6 dotaciones de cocina.

Además de lo anterior, planifica las actividades de la cocina y realiza inventarios y controles de materiales, mercancías, etc. que se utilizan en la cocina, entre otras tareas que le son propias.

Para acceder a estos puestos de responsable será necesario estar en posesión de alguna de las siguientes titulaciones:

– Técnico/a de cocina y gastronomía y experiencia laboral mínima de 3 años como cocinero/a en el Departamento de Educación.

– Titulado superior en Dirección de Cocina y experiencia laboral mínima de 3 años como cocinero/a en el Departamento de Educación.

Además, estos puestos de trabajo estarán perfilados con el perfil lingüístico de euskera 2 y con fecha de caducidad 1 de septiembre de 2035.

La regulación de estas promociones internas se concretará en la mesa paritaria.

4.– Cocinero/a. Es el personal encargado de preparar la comida, presentarla, llevarla hasta el comedor o introducirla en el recipiente correspondiente para llevarla, limpiar los utensilios de cocina y comedor, así como la pieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

A partir del 1 de septiembre de 2026 se modificará la monografía de las nuevas dotaciones de los/as cocineros/as, exigiéndose la titulación de grado medio de la formación profesional de Técnico en Cocina y Gastronomía o Titulado/a superior en dirección de cocina o certificado de profesionalidad correspondiente.

Al personal que ya estuviera en listas de esta categoría se les otorgará una moratoria de 3 años más para estar en posesión de la titulación o del certificado de profesionalidad. Llegado el vencimiento de la moratoria, el 1 de septiembre de 2029, se analizará cuántas personas están en esta situación y en mesa paritaria se decidirá conceder una nueva prórroga o medida en aras a mantener en listas a este personal. En todo caso, estas personas podrán seguir en listas de «Cocinero/a» con una afinidad distinta respecto al personal que cumple todos los requisitos.

En estos puestos se exigirá el perfil lingüístico 1 y la fecha de preceptividad será la del año 2035.

5.– Administrativo. A extinguir. Gestiona, organiza, planifica, atiende y realiza toda clase de gestiones burocráticas o contables, dando soporte y apoyo a la organización del centro, con iniciativa y responsabilidad, a petición y bajo la supervisión de la dirección del mismo.

6.– Oficial de Primera. A extinguir. Es quien poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales de mantenimiento e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza. Sus funciones serán, entre otras, las siguientes:

- Mantenimiento, reparación y revisión de equipos e instalaciones.
- Desarrollo de programas de mantenimiento preventivo o programado.
- Realización de pedidos de repuestos, herramientas y suministros.
- Control y certificación del inventario.

Todo ello con la periodicidad que corresponda, a petición de sus responsables o de la dirección del centro.

7.– Portero/a. Cuidador. Cuida de las dependencias, así como de las personas que entren y salgan, las puertas, rivales y persianas de acceso a las fincas, construcciones y dependencias del Centro, abriéndolas y cerrándolas a tiempo, cuidando las llaves; es responsable de la recepción de recados y notas, así como de su distribución a los destinatarios correspondientes; del encendido y apagado de las luces de los servicios generales y del normal funcionamiento de los contadores y de la calefacción, así como cuantas otras obligaciones le encomiende la dirección del Centro.

8.– Personal no cualificado. A extinguir. Realiza tareas que no corresponden propiamente a un oficio concreto.

9.– Personal de gestión de redes y sistemas informáticos: la monografía y condiciones laborales se negociarán en mesa técnica.

10.– Personal de cocina: la monografía y las condiciones de trabajo de los mismos se negociarán en la mesa paritaria antes de su entrada en vigor.

ANEXO III

Gestión de relaciones de personal eventual e interino del Grupo de Personal de Limpieza, Cocina y Gestión de Redes y Sistemas Informáticos.

El presente anexo entrará en vigor en el momento de la firma del convenio, sin perjuicio de la necesidad de habilitar la aplicación informática Ordezkabidea con las modificaciones y nuevas opciones correspondientes.

Las Delegaciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos territoriales, gestionan las listas de candidatos/as a sustituciones para ir cubriendo durante el curso escolar las necesidades temporales de personal de limpieza y cocina y gestión de redes y sistemas informáticos en centros públicos.

El planteamiento general de esta normativa atiende a los siguientes criterios:

- a) Ofrecer un servicio de sustitución que responda con calidad y eficacia a las demandas del sistema educativo público.
- b) Constituir listas únicas de candidatos/as a sustituciones para toda la Comunidad Autónoma por categorías, integradas por los colectivos mencionados en el apartado de ámbito personal.
- c) Establecer el orden de prelación de los candidatos y candidatas a sustituciones.
- d) Regular los procedimientos específicos de candidatos y candidatas a sustituciones.

Con esta regulación se pretende, por un lado, determinar los elementos relativos al ámbito personal y a las condiciones generales de funcionamiento y, por otro, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de esta lista de candidatos y candidatas a sustituciones.

Se mantendrán abiertos junto con la apertura de listas y se baremarán cada curso escolar. Las condiciones generales de acceso y los criterios de baremación se determinarán en la normativa de baremación, para lo cual, de forma específica, antes de la publicación de la convocatoria de baremación del curso 2025-2026, en la mesa paritaria que se celebre. Dicho Reglamento se incorporará mediante anexo al presente Reglamento de suplencias.

Ámbito personal.

Esta normativa será de aplicación al personal laboral de cocineros/as, limpieza y gestión de redes y sistemas informáticos.

El personal actualmente en listas se mantendrá en las mismas y se les concederá el plazo para cumplir los requisitos que se determinen en el convenio laboral de acuerdo con lo que se determine en la normativa de baremación. Los candidatos podrán declarar «disponible» o «no disponible» y entre ambos podrán cambiarse sin justificación alguna.

Los candidatos disponibles podrán renunciar dos veces a una oferta en el plazo de un mes. A partir del tercer periodo se perderá la posibilidad de participar un año como consecuencia en Ordezkabidea, aunque el aspirante se mantendrá en listas. Las personas aspirantes que se encuentren en esta situación no podrán participar en las adjudicaciones o en Sustitución hasta transcurrido un año desde que se hubiera producido dicha situación.

Cuando se da de alta por primera vez en las listas, se puede indicar que no estás disponible.

Anualmente, junto con la rebaremación, se ofrecerá a las personas candidatas la posibilidad de realizar modificaciones en las listas, documentando debidamente la solicitud correspondiente. Así, en uno o varios territorios se podrá acordar trabajar a tiempo parcial o completo. Para el curso siguiente, solo se les ofertará en Ordezkabidea la(s) jornada(s) y el(s) territorio(s) indicados en la rebaremación y los puestos de trabajo con la(s) categoría(s) y perfil lingüístico acreditado(s).

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones:

A) Funcionamiento general.

Ofertas de Ordezkabide.

A lo largo del curso escolar, cuando haya que cubrir una plaza, se ofrecerá a través de la aplicación Ordezkabidea.

Con carácter general, se incluirán en Ordezkabide todas las sustituciones comunicadas por las direcciones del centro hasta las 12:00 horas del día laborable anterior al inicio del contrato.

Esta aplicación tendrá en cuenta el orden de lista de candidatos y candidatas de cada categoría y la adjudicación de la plaza se realizará de acuerdo con los siguientes tipos de adjudicación:

1.– Adjudicación voluntaria: se adjudicará la plaza al candidato que haya solicitado voluntariamente el puesto y esté mejor situado en las listas.

En esta adjudicación podrán seleccionarse plazas del territorio y jornada elegidos en la rebaremación, así como plazas situadas a más de 50 km del lugar de residencia habitual, aunque se haya optado por no resultar adjudicatarias de dichas plazas mediante la adjudicación forzosa.

2.– Adjudicación forzosa: en el supuesto de que no hubiera ningún candidato que hubiera solicitado alguno de los puestos ofertados o que alguno de ellos no hubiera podido ser adjudicado al solicitante por no reunir los requisitos exigidos, la plaza se adjudicará obligatoriamente a partir del momento en que se encuentre en situación más desfavorable desde que se encuentre disponible en las listas, respetando sus preferencias en cuanto a jornadas y territorios y la posibilidad de renunciar o no a jornadas parciales que se encuentren a más de 50 km de su domicilio.

En ambos tipos de adjudicación se acreditará el cumplimiento del perfil lingüístico exigido para el puesto.

No se adjudicarán necesariamente contratos de relevo (si son a tiempo parcial) y plazas a tiempo parcial situadas a más de 50 km del lugar de residencia habitual, siempre que hayan hecho esta opción. Esta posibilidad de decidir si desean jornadas parciales a más de 50 km de su domicilio habitual podrá modificarse a lo largo del curso escolar.

En cuanto a los contratos de relevo, con carácter general, se ofertarán con 7 días naturales de antelación al inicio del contrato.

Trámites a realizar por los candidatos:

La primera vez que el candidato ingrese en Ordezkabidea deberá validar su residencia habitual, decidir si renuncia o no a plazas a tiempo parcial a más de 50 km de su domicilio habitual y disponer de un teléfono móvil y un correo electrónico. Sin esta validación no podrá realizar ninguna solicitud.

La persona candidata podrá modificar su situación laboral en Ordezkabidea de 09:30 a 13:00 horas:

– Si la persona candidata trabaja con un contrato en vigor:

Si el candidato tiene un contrato en vigor, pero sabe que su contrato finaliza ese mismo día y quiere participar en Ordezkabidea, ya que al día siguiente estará disponible, podrá cambiar su situación laboral a disponible.

Por el contrario, si la persona candidata tiene un contrato en vigor, pero tiene conocimiento de que su contrato finaliza ese mismo día y desea alegar una renuncia justificada o pasar a la situación de «no disponible» para no resultar adjudicataria de ningún puesto, podrá cambiar su situación laboral a una situación de renuncia injustificada, debiendo aportar la documentación correspondiente en el plazo de cinco días hábiles, o bien pasar a la situación de «no disponible».

– Si el candidato se encuentra en situación de disponible:

1.– La persona candidata se encuentra en situación de disponible y podrá pasar a la situación de no disponible sin causa justificada.

2.– Si la persona candidata está en condiciones de trabajar y desea alegar su renuncia justificada a no resultar adjudicataria de ninguna plaza, podrá modificar su situación laboral a una renuncia injustificada, debiendo presentar la documentación correspondiente en el plazo de cinco días hábiles.

En estos casos, y con carácter excepcional, si la causa de renuncia justificada se produce con posterioridad a las 13:00 horas y se adjudica una plaza al candidato/a, podrá renunciar a la misma, siempre que se justifique debidamente (que se ha producido con posterioridad a las 13:00 horas) y que el motivo esté comprendido entre la renuncia justificada establecida en el presente convenio.

– Renuncia justificada de la persona candidata en situación de laboral o no disponible:

En el caso de que la persona candidata se encuentre en situación laboral de renuncia justificada o «no disponible» y desee pasar a la situación de disponible, podrá modificar su situación laboral.

En los casos de renuncia justificada deberá aportar la documentación justificativa en el momento de comunicar a la Delegación la finalización del hecho que motivó la renuncia, acreditando la finalización del mismo.

Solicitud de plazas en Ordezkabidea.

Las personas candidatas deberán realizar la solicitud telemática accediendo a la aplicación y presentando sus preferencias, con carácter general, entre las 13:30 y las 15:00 horas, y el centro garantizará que el personal que realice el comedor en esas dos horas consecutivas pueda realizar la solicitud siempre que finalice su contrato ese mismo día.

Asimismo, será responsabilidad de las personas candidatas, con carácter general, acceder diariamente a la aplicación para conocer la adjudicación de puestos que se publica a partir de las 15:30 horas.

En caso de estar en más de una lista, especificidades:

En la oferta se intercalarán plazas de diferentes categorías. No obstante, en cada adjudicación de Ordezkabidea el candidato solo podrá resultar adjudicatario de una plaza.

En el supuesto de existir más de una relación de personal laboral:

La situación laboral en cada categoría de cocineros y limpiadores puede ser diferente para la adjudicación de vacantes.

Cuando una vacante deba cubrirse mediante un contrato de interinidad, se ofertará a través de la aplicación Ordezkaidea hasta su cobertura reglamentaria. En caso de tener en vigor un contrato de interinidad por sustitución, en caso de tener un contrato de duración determinada con la misma categoría laboral que la vacante ofertada u otra, podrá participar en el proceso de adjudicación de contratos de vacantes. Para la adjudicación, la aplicación tendrá en cuenta el orden de lista de candidatos de la categoría correspondiente y adjudicará la plaza según los tipos de adjudicación (voluntaria y obligatoria) indicados y descritos en el párrafo anterior.

Sustitución telefónica en situaciones excepcionales. Las sustituciones de teléfono solo se ofertarán en casos excepcionales y urgentes, siempre y cuando se justifique debidamente que la sustitución se realiza después de las 13:00 horas del día laborable previo al inicio del contrato y la sustitución se considere obligatoria el mismo día y además se den las siguientes circunstancias:

– Cuando exista un/a solo/a cocinero/a y personal de limpieza en el centro y no se prevea una sustitución superior a una semana.

– Cuando el número de trabajadores a sustituir sea superior a 2/3 del personal del centro.

B) Excepciones al funcionamiento general.

1.– Cuando un candidato o candidata haya realizado una sustitución y haya que sustituir al mismo trabajador o trabajadora en el mismo curso escolar antes de que transcurran 5 días lectivos, el candidato o candidata que haya permanecido en sustitución tendrá derecho a la sustitución siempre que se encuentre en situación de disponible, aunque otros candidatos o candidatas tengan mayor puntuación.

2.– En el caso de que una persona ocupe una sustitución a jornada completa y el titular de esa plaza vuelva con una jornada reducida, el sustituto podrá seguir ocupando dicha plaza de jornada reducida. A «sensu contrario», en el caso de que ocupe una sustitución de jornada reducida, y por cualquier motivo, la necesidad se convierte en un régimen de jornada completa, siendo cubierta por la persona que realizaba la sustitución parcial, aunque no sea la mejor puntuación.

3.– La renuncia al puesto de trabajo adjudicado podrá realizarse con carácter forzoso hasta el 30 de septiembre. La adjudicación se realizará por orden de lista de candidatos y candidatas y por tipos de adjudicación de plaza (voluntaria y obligatoria).

El candidato al que se le haya adjudicado con carácter forzoso un puesto de trabajo podrá renunciar dos veces sin penalización.

Para ello, deberá rechazarlo a través de la opción «Rechazar sustitución» en el portal del aspirante. Este candidato estará disponible para próximas ofertas y el puesto excluido se ofertará al día siguiente.

Si mediante la opción descrita en el párrafo anterior no hubiera renunciado explícitamente a su puesto de trabajo, pasará a la situación de renuncia no justificada.

Asimismo, la tercera renuncia al puesto de trabajo adjudicado con carácter forzoso supondrá pasar a la situación de renuncia injustificada.

Vacante.

Una vez solicitada en Ordezka bide, se adjudicará siguiendo la puntuación entre todos los solicitantes.

La persona adjudicataria por accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, excedencia por cuidado o suspensión transitoria por cuidado de hijos, entrará en vigor y se incorporará al puesto de trabajo cuando finalice el hecho causante. Además, se les computará como tiempo de servicios prestados el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo que se les oferte.

En el caso de que una persona ocupe una sustitución a jornada completa y el titular de la plaza se reincorpore con una jornada reducida, el sustituto tendrá derecho a permanecer en dicha plaza con una jornada reducida. En caso contrario, si ocupa una sustitución de jornada reducida y, por cualquier motivo, necesita un régimen de jornada completa, la persona que realizaba la sustitución parcial tendrá derecho a ocupar la jornada completa, aunque no sea la mejor puntuación.

Renuncias justificadas. Causas y procedimiento.

Se considerarán causas justificadas todas aquellas que den derecho a licencia contemplada en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de resultar adjudicatarios de un puesto de trabajo, deberán presentar documento justificativo de la renuncia. El tiempo de cobertura que se les ofrezca se les computará como tiempo de servicios prestados en los casos protegidos por parentalidad. A estos efectos, podrán optar al puesto en la adjudicación de puestos de comienzo de curso. Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, al no prestar servicios efectivos.

Además, se admitirán como causas de renuncia sin inclusión en el listado los siguientes supuestos:

- a) Privación de libertad hasta que recaiga sentencia condenatoria.
- b) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP. Esta renuncia justificada no baremará en las listas.
- c) Estar realizando cualquier tipo de estudios o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia se aplicará durante todo el curso académico y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el caso de realización de las prácticas, las renunciaciones se aceptarán durante el periodo de duración de las mismas y se detallarán en el justificante que se presente al efecto.
- d) Asimismo, será causa justificada de renuncia el hecho de estar prestando servicios mediante una contratación, con independencia del sujeto contratante. A estos efectos, para acreditar la efectividad y tipología de la prestación, se deberá acreditar la prestación mediante el certificado de alta en la seguridad social (inevitable) y/o del propio contrato de trabajo.
- e) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada en el caso de tener que atender al hijo hasta los tres años de edad.
- f) Encontrarse en alguno de los supuestos de declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- g) Estar dado de alta como autónomo en la Seguridad Social. Se deberá aportar certificado de autónomos y vida laboral.

h) Nombramiento en una Administración. Deberá acreditarse mediante certificado de alta en la Seguridad Social (inevitable) y/o del propio nombramiento.

i) Desde el sexto mes de gestación hasta el parto. Se deberá aportar un informe que acredite este hecho. Esta renuncia justificada no baremará en las listas.

j) Cuidado de familiares hasta el primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, o convivencia. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo.

k) La renuncia por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a se justificará sin límite alguno.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo.

En el caso de que la persona enferma sea cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, se deberá comunicar la finalización del mismo, es decir, el motivo de rechazo de la oferta de trabajo finalizará con el alta hospitalaria o médica.

Será incompatible con cualquier actividad remunerada. También deberá justificar esta situación a través de la vida laboral.

Podrán solicitar en cualquier momento su puesta en situación de disponible. Solo se podrá solicitar dos veces por motivo y persona cada curso.

l) Causas derivadas de la condición de víctima de violencia de género. Este requisito deberá ser acreditado.

m) Trabajar en el extranjero para una ONG.

Procedimiento de justificación de las renunciaciones.

La persona que alegue alguna de las causas de renuncia justificada deberá presentar la documentación justificativa correspondiente en el plazo de 5 días laborables. Si en esos cinco días laborables la persona candidata no ha presentado la documentación que acredite el motivo de la renuncia, perderá el derecho a participar en la sustitución para ese curso.

Asimismo, deberá avisar a la dirección del centro o centros asignados para que al día siguiente vuelvan a ofertar plaza en Ordezkaidean.

Motivos de exclusión:

a) Aspirantes que no figuren el primer día de asistencia al centro una vez aprobada la convocatoria.

b) Candidatos con contrato en vigor que renuncian al mismo. No obstante, podrán renunciar, debidamente justificadas, a los cambios de contrato que supongan una reducción de jornada.

c) No alegar y acreditar las causas de renuncia más de dos veces en el curso, en los plazos y condiciones establecidos en el convenio colectivo.

Motivos de exclusión definitiva de candidatos/as de la lista.

Serán causas de exclusión de la lista:

1.– Haber sido sancionado, mediante expediente disciplinario, por falta laboral muy grave en cualquier Administración Pública, siempre que no haya sido objeto de impugnación.

2.– Haber sido condenada mediante sentencia firme a pena de prisión por delitos contra la libertad e indemnidad sexual.

3.– Incompetencia.

Compensación por disponibilidad y movilidad laboral sustitutoria.

El Departamento de Educación, teniendo en cuenta el compromiso de cubrir todas las sustituciones, priorizará la disponibilidad del personal sustituto que a lo largo del curso escolar cumpla las siguientes condiciones:

– Haber trabajado en la modalidad de trabajo interino por sustitución.

– Participación habitual en adjudicaciones en sustitución. Se entenderá que no se cumple este requisito cuando en el plazo de 30 días hábiles no haya participado en Ordezkabide sin causa justificada durante el funcionamiento de Ordezkabidea. Tendrán la consideración de situaciones justificadas las relacionadas con la paternidad, las discapacidades, el cuidado de familiares, etc.

No haber renunciado a una adjudicación, voluntaria o forzosa, siempre que no se haya fundamentado en motivos de renuncia justificada.

El personal que reúna estos requisitos percibirá una compensación económica de acuerdo al siguiente baremo:

– De 165 a 192 días trabajados: 6 días.

– De 193 a 220 días trabajados: 7 días.

– De 221 a 248 días trabajados: 8 días.

– De 249 a 275 días trabajados: 9 días.

– De 276 a 300 días trabajados: 10 días.

La cuantía diaria se calculará tomando como referencia el salario bruto mensual y computándose proporcionalmente en función del tiempo trabajado y de la modalidad de jornada. A estos efectos no se computarán los períodos trabajados que hayan sido objeto de indemnización.

Esta compensación no supondrá alta en la Seguridad Social ni computará en las listas de candidatos y candidatas. No devengarán vacaciones ni pagos correspondientes a la paga extraordinaria.

El personal con contrato temporal que, por sustitución o circunstancias de la producción, haya prestado 165 o más días de servicios durante el curso, obtendrá un punto adicional en el proceso de rebaremación de las listas de candidatos y candidatas.

Se otorgará un punto adicional por día en los centros de Rioja Alavesa y Carranza que sean de difícil sustitución.

Protocolo de actuación para determinar la incapacidad del personal laboral temporal para seguir desempeñando sus funciones ordinarias.

1.– De acuerdo con el artículo 52.a) del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre las causas de extinción objetiva del contrato se encuentra la incapacidad, previa o posterior a la incorporación, necesaria para el desempeño de los requisitos del puesto de trabajo.

De acuerdo con dicha Ley, en el caso del personal laboral temporal, debe establecerse el presente protocolo de actuación, debiendo necesariamente instruirse el correspondiente expediente y, en su caso, el informe del órgano de representación del personal, en los términos señalados.

2.– Cuando la dirección del centro considere que una persona no cumple con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones ordinarias, lo comunicará a la Delegación Territorial correspondiente. El delegado o delegada Territorial ordenará la realización de las actuaciones previas necesarias, entre las que se podrá incluir el informe del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación y/o el informe de la Inspección de Educación, según proceda. Asimismo, el director de Gestión de Personal podrá ordenar la realización de las actuaciones previas que considere oportunas.

Tras las actuaciones previas, si se considera que no tiene capacidad para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, el expediente se elevará al director de Gestión de Personal, que iniciará un procedimiento mediante resolución. En dicha resolución se nombrará un miembro de la Inspección de Educación para su instrucción, con indicación expresa de sus efectos. La resolución será notificada a los órganos de representación del personal.

En ningún caso podrá fundamentarse el expediente en hechos que puedan ser constitutivos de falta disciplinaria.

3.– Iniciado el procedimiento, si las circunstancias lo aconsejan, el instructor podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Las medidas provisionales adecuadas, que durarán hasta la finalización del procedimiento, se adoptarán mediante resolución motivada del director de Gestión de Personal y se notificarán a la persona afectada.

4.– El instructor realizará las actuaciones necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos que servirán de base para la resolución del procedimiento y recabará los informes que considere necesarios, entre los que se incluirá, si lo estima oportuno, el reconocimiento médico de la persona afectada. Dicho reconocimiento deberá tramitarse a través del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación correspondiente.

Una vez realizadas las actuaciones anteriormente descritas, el instructor o instructora elaborará el informe que trasladará a la persona afectada. Se le concederá un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones y solicitar la práctica de las pruebas que estime oportunas.

5.– Concluida la instrucción, el instructor formulará propuesta de resolución. Dicha propuesta incluirá el resultado de las pruebas que deban practicarse y el rechazo de las propuestas que sean manifiestamente improcedentes o innecesarias. La propuesta de resolución se comunicará a los órganos de representación del personal para que en el plazo de diez días hábiles puedan presentar alegaciones.

Una vez realizado este trámite, se dará a conocer a la persona afectada el expediente completo, incluyendo la propuesta de resolución, para que en el plazo de diez días hábiles pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

Realizados los trámites anteriores, se dará traslado del expediente completo al director de Gestión de Personal para que dicte la resolución que ponga fin al procedimiento. No obstante, si se estima necesario para salvaguardar las garantías del procedimiento, el director de Gestión de Personal podrá ordenar al instructor la práctica de las diligencias complementarias que considere oportunas, tras las cuales dictará resolución.

Si el procedimiento acreditase la falta de competencia manifiesta para seguir desempeñando funciones ordinarias, dicha resolución extinguirá el contrato en vigor y excluirá a la persona afectada de la lista definitiva con carácter definitivo. En otro caso, la resolución acordará el sobreseimiento o archivo de las actuaciones practicadas. En todo caso, la resolución deberá indicar expresamente las medidas provisionales adoptadas. Asimismo, se notificará la resolución a los órganos de representación del personal.

Transcurridos más de seis meses desde que se dictó la resolución que ponga fin al procedimiento sin que se haya dictado y notificado la resolución, se producirá la caducidad del mismo, sin perjuicio de las causas de suspensión del plazo máximo para resolver previstas en la legislación vigente reguladora del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. A estos efectos, el director de Gestión de Personal dictará resolución declarando la caducidad del procedimiento y ordenando el archivo de las actuaciones.

6.– La incompetencia y consiguiente exclusión podrá ser objeto de revisión si el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la Inspección de Educación, según los casos, así lo propone y, a la vista de los mismos, se dispone expresamente en la Resolución del director de Gestión de Personal. En este caso, de acuerdo con lo especificado en dichos informes, se hará constar las circunstancias o causas que han motivado dicha revisión, su vigencia y las circunstancias de seguimiento o análisis que pueden dar lugar a su reincorporación a la lista.

ANEXO IV

Ratios de limpieza y cocina.

Limpieza.

A efectos de actualización del servicio de limpieza, y especialmente en lo relativo al metraje, se tendrá en cuenta el mayor uso de los espacios en el ámbito de la formación profesional.

Jornada completa: 1.140 metros cuadrados (límite máximo).

Este ratio se reducirá hasta 1.000 metros cuadrados para una jornada completa en los Centros Integrados de Formación Profesional y en función de las condiciones específicas de los centros (especialmente para la utilización de sus instalaciones por la tarde para actividades docentes regladas).

En el caso de las aulas taller de los centros de Educación Secundaria, el número de metros cuadrados de estas aulas se incrementará en un 20 %.

Cocina.

Servicio de comedor y elaboración de comida en las instalaciones del comedor.

| Comensales | Horas |
|------------|-------|
| 0-40 | 7 |
| 41-50 | 8 |
| 51-60 | 10 |
| 61-71 | 11 |
| 72-82 | 12 |
| 83-93 | 13 |
| 94-105 | 14 |
| 106-117 | 15 |
| 118-133 | 16 |
| 134-150 | 18 |
| 151-161 | 19 |
| 162-172 | 20 |
| 173-183 | 21 |
| 184-195 | 22 |
| 196-207 | 23 |
| 208-223 | 24 |
| 224-240 | 26 |
| 241-251 | 27 |
| 252-262 | 28 |
| 263-273 | 29 |
| 274-285 | 30 |
| 286-297 | 31 |
| 298-313 | 32 |
| 314-330 | 34 |
| 331-341 | 35 |
| 342-352 | 36 |
| 353-363 | 37 |

lunes 18 de mayo de 2026

| Comensales | Horas |
|------------|-------|
| 364-375 | 38 |
| 376-387 | 39 |
| 388-403 | 40 |
| 404-420 | 42 |
| 421-431 | 43 |
| 432-442 | 44 |
| 443-453 | 45 |
| 454-465 | 46 |
| 466-477 | 47 |
| 478-493 | 48 |
| 494-510 | 50 |
| 511-521 | 51 |
| 522-532 | 52 |
| 533-543 | 53 |
| 544-555 | 54 |
| 556-567 | 55 |
| 568-583 | 56 |
| 584-600 | 58 |
| 601-611 | 59 |
| 612-622 | 60 |
| 623-633 | 61 |
| 634-645 | 62 |
| 646-657 | 63 |
| 658-673 | 64 |
| 674-690 | 66 |
| 691-701 | 67 |
| 702-712 | 68 |
| 713-723 | 69 |
| 724-735 | 70 |
| 736-747 | 71 |
| 748-763 | 72 |
| 764-780 | 74 |
| 781-791 | 75 |
| 792-802 | 76 |

Para calcular la jornada se tomarán 7 horas como coeficiente.

Las plantillas de cocineros y cocineras deben ajustarse al número real de comensales de cada comedor autorizado.

Teniendo en cuenta que la actual diversidad y complejidad de las dietas de los comedores ha supuesto una carga adicional de trabajo en los mismos, a efectos de agilizar estas tareas, se asignarán horas adicionales teniendo en cuenta el número de dietas diferentes y el número de comensales.

– Para la asignación de horas se tendrán en cuenta los siguientes criterios y dietas especiales:

Dieta 0: sin horas adicionales.

Dieta de 1 a 5: 1 hora diaria.

Dieta 6-10: 2 horas diarias.

11 o más dietas: 3 horas al día.

– Asimismo, se dedicará una hora adicional diaria en el caso de que el comedor escolar tenga más de 300 comensales, y dos horas adicionales acumulativa a la anterior en caso de comedores escolares de más de 600 comensales.

Cuando se instalen nuevas cocinas verticales se determinarán en la mesa paritaria los ratios que se apliquen en dichas cocinas.