

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

4718

RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2025, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del IX Convenio colectivo del personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación.

ANTECEDENTES

Primero.– El 12 de agosto de 2025 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado.

Segundo.– El día 9 de septiembre de 2025 se efectuó requerimiento de subsanación, que se ha cumplimentado el 22 de septiembre.

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.

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.

jueves 6 de noviembre de 2025

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

En Vitoria-Gasteiz, a 24 de septiembre de 2025.

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

ANEXO

CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL DOCENTE Y EDUCATIVO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

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

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 2.– Ámbito personal.

1.– El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo o temporal con contrato de trabajo de naturaleza laboral dependiente del Departamento de Educación que preste sus servicios en centros escolares públicos, Delegaciones territoriales, circunscripciones de Berritzegune, Centros Territoriales para la atención educativo-hospitalaria, domiciliaria y terapéutico-educativa o Centros de Recursos para la Inclusión del Alumnado con Discapacidad Visual y que quede encuadrado en alguna de las categorías previstas en el artículo 11 del presente Convenio.

2.– Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que tenga la condición de funcionario/a de carrera o interino/a.
- b) El personal que presta servicios como profesor/a de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión o Religión.
- c) El personal incluido en el Convenio Colectivo del personal laboral (servicios) del Departamento de Educación.
- d) El personal incluido en el Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Administración General que presta servicios en centros públicos de la CAPV.

Artículo 3.– Vigencia y denuncia del convenio.

1.– El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, salvo que se disponga lo contrario en el apartado correspondiente.

2.– La vigencia del convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado en la fecha de vencimiento indicada en el párrafo anterior. El Convenio se entenderá prorrogado desde la fecha de su vencimiento hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4.– Vinculación a la totalidad.

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

2.– En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

3.– Se priorizará la versión en euskera. No obstante, si existieran errores materiales, de hecho, o aritméticos manifiestos, se utilizará la versión con la redacción adecuada.

Artículo 5.– Solución extrajudicial de la conflictividad laboral.

Se faculta a la comisión paritaria para la resolución de los conflictos laborales que puedan darse en el ámbito de aplicación del convenio, tanto en su vertiente individual como colectiva.

Artículo 6.– Eficacia de acuerdos anteriores.

Los acuerdos interpretativos o de desarrollo adoptados por las comisiones paritarias de anteriores normas convencionales mantendrán sus efectos en todo lo que no contradigan al presente convenio o a disposiciones de rango superior, y en tanto no se adopten otros acuerdos que los modifiquen o los sustituyan.

Artículo 7.– Derecho Supletorio.

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

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.– Comisión Paritaria.

1.– Se constituye una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho representantes de las personas trabajadoras, designadas por las centrales sindicales firmantes en proporción a su representatividad, y ocho representantes de la Administración.

Cada central sindical podrá asimismo contar con un/a asesor/a, con voz, pero sin voto.

Esta comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días hábiles a contar desde la fecha de entrada en vigor del convenio, estableciendo su funcionamiento.

El voto de cada sindicato será ponderado en atención a la representación obtenida por cada organización sindical firmante en las últimas elecciones sindicales.

Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el seguimiento de las funciones.

Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.

2.– Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponde a la comisión paritaria las siguientes funciones:

- a) Salvando siempre las competencias que legalmente han de asignarse a otros foros, en el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que, en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal de este colectivo.
- b) La interpretación y vigilancia del grado de cumplimiento de la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- c) Desarrollo de las previsiones del convenio.
- d) Aquellas otras que se le atribuyan en el texto del convenio.

Denunciado el convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

3.– La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario cada dos meses. En supuestos de carácter extraordinario, se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de cinco días hábiles (plazo que podrá ser inferior en los supuestos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone.

La convocatoria de la Comisión Paritaria, deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. La respectiva convocatoria deberá ser notificada a cada miembro con una antelación mínima de cinco días salvo lo especificado para las sesiones extraordinarias. El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de los supuestos extraordinarios previstos en el epígrafe anterior.

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

Si no se alcanzare acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto, en el plazo de ocho días hábiles designará el/la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre los tres que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Cuando la mayoría de la parte sindical firmante considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el Convenio, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres hábiles a partir de su solicitud.

5.– Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Asimismo, sus acuerdos serán considerados –con su correspondiente acta– como anexos del Convenio y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 40 días hábiles desde la adopción de la resolución.

El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Departamento de Educación, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la representación de la parte social. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de 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 el marco correspondiente.

El objetivo de la organización del trabajo es que los servicios tengan un nivel de eficiencia adecuado, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales con los que cuentan. Los criterios de partida son:

- Planificación y organización de los recursos humanos.
- Adecuación de las plantillas a las necesidades del servicio, negociando los criterios de dotación de recursos de Diversidad e Inclusión.
- Adhesión adecuada y efectiva del personal al trabajo.
- Profesionalización y promoción del personal reforzando los programas de formación.
- Identificación y valoración de puestos de trabajo.
- Racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 10.– Reuniones en los centros de apoyo y recursos (Berritzeguneak).

El personal educativo que presta servicios en la circunscripción de un Berritzegune mantendrá periódicamente las reuniones precisas para la coordinación de los aspectos relacionados con su labor.

Las reuniones se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, son obligatorias para todo el personal educativo.

El calendario de reuniones se establecerá a comienzo de cada curso escolar, en el momento de la fijación del calendario y horario, debiéndose celebrar anualmente al menos cuatro reuniones (con una periodicidad trimestral). La primera será antes del inicio del curso escolar con el alumnado y la última en junio, una vez finalizado el curso escolar.

La primera tendrá carácter fundamentalmente organizativo de cara al inicio del curso, el personal recibirá una primera información inicial sobre las características y necesidades del alumnado a atender. En la última, junto con los contenidos que se consideren oportunos se realizará una valoración del curso y propuestas para el siguiente.

Las convocatorias de reunión extraordinaria se cursarán con suficiente antelación –pudiendo ser a propuesta de los/as trabajadores/as cuando se estime justificada–, y el personal podrá proponer cuestiones para su inclusión en el orden del día.

TÍTULO SEGUNDO
DEL PERSONAL Y SU PROVISIÓN
CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.– Clasificación profesional.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio se clasificará, en función de la titulación académica requerida para el desempeño de sus funciones en alguna de las siguientes categorías:

1.– Personal docente.

a) Personal Técnico de Grado Superior (Grupo 1):

- Psicólogo/a-Pedagogo/a.
- Profesor/a de Enseñanza Secundaria.
- Profesor/a de Música y Artes Escénicas.
- Profesor/a de Artes Plásticas y Diseño.

b) Personal Técnico de Grado Medio (Grupo 2):

- Director/a (a extinguir).
- Profesor/a de Educación Infantil y Primaria.
- Profesor/a Técnico de Formación Profesional (a extinguir).
- Maestro de Taller de Artes Plásticas y Diseño.
- Logopeda (a extinguir).
- Profesor/a Especialista de Educación Infantil y Enseñanza Primaria.

c) Profesor/a Especialista de Educación (Grupo 3):

- Profesor/a Especialista de Educación.

2.– Personal educativo.

a) Grupo 1:

- Fisioterapeuta.
- Trabajador/a Social.
- Terapeuta Ocupacional.

b) Grupo 2:

- Especialista de Apoyo Educativo.
- Transcriptor/a y Adaptador/a de material.

– Intérprete de Lengua de Signos.

El contenido funcional de las categorías enunciadas en este artículo se corresponderá con lo expresado en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 12.– Clasificación del personal por razón de permanencia.

1.– Atendiendo a la duración del contrato, el personal laboral podrá tener la condición de fijo, por tiempo indefinido a consecuencia de sentencia o contratado temporal.

La condición de personal laboral fijo solo se adquiere por la superación de los procesos selectivos que se convoquen a tal fin. Igualmente tendrá dicha consideración el personal transferido que ostentase esa condición en su administración de procedencia.

2.– Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino, el personal con contrato por necesidades de la producción y el personal con contrato de sustitución.

Artículo 13.– Adecuación RPT y plantillas.

La Administración y los sindicatos procederán al análisis de las presentes plantillas de personal educativo, al objeto de que siempre en atención a las necesidades estructurales del sistema educativo, y analizando las necesidades actuales y futuras, se fijen los criterios de asignación de plantillas para responder a los retos del sistema educativo actual. El compromiso de mantenimiento de todos los puestos de trabajo se materializará teniendo en cuenta a todos los colectivos en su conjunto. Esto supondrá la negociación y la búsqueda del acuerdo de criterios de dotación de recursos para la diversidad y la inclusión, analizando funciones, ratios e intensidades y reforzando los programas de formación. Todo ello sin menoscabo de las competencias de la administración en esta materia.

La negociación de los criterios mencionados se iniciará durante el tercer trimestre del curso 2024-2025 y se aplicaran a partir del curso 2025-2026 en los términos establecidos en el acuerdo.

El Departamento de Educación adquiere el compromiso de integrar cada curso en la Relación de Puestos de Trabajo los puestos que se consideren de carácter estructural, previa negociación con la representación sindical. En consecuencia, la RPT de las categorías adscritas al presente convenio se regularizarán anualmente.

Por otra parte, el Departamento de Educación propondrá cada año adecuar la plantilla del personal educativo en función de las nuevas matriculaciones y de las necesidades del sistema educativo.

Y así mismo, se negociará un plan para la modificación de plazas a media jornada a plazas a jornada completa.

CAPITULO II

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y VACANTES

Artículo 14.– Régimen jurídico de la contratación.

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

Los contratos de trabajo suscritos habrán de someterse a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo, así como a lo dispuesto 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 e incluirán, en todo caso, la categoría profesional, centro de trabajo, jornada, y período de prueba, duración o causa y objeto en el caso de contratos de duración determinada.

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

Artículo 15.– Modalidades de contratos.

Todas las plazas vacantes de la RPT del personal educativo no docente se cubrirán mediante contratos de interinidad para la cobertura de vacante, lo que conllevará una mayor estabilidad tanto para los trabajadores como para el sistema educativo.

Todos los contratos serán de jornada completa o media jornada, salvo los de sustitución.

En el caso de que una plaza vacante vea modificada su jornada, la persona que la venía ocupando tendrá derecho a permanecer en dicha plaza con la nueva jornada.

Las demás plazas, vinculadas a la eventualidad de las variaciones de matrícula en cada curso escolar, se cubrirán mediante contratos por circunstancias de la producción. Si la necesidad se mantiene para el curso siguiente, estas plazas se regularizarán en la RPT, en los términos señalados en el artículo 13.

En cada caso concreto, y si ello resultara posible, el Departamento de Educación intentará la acumulación de las horas de varios contratos a tiempo parcial a fin de convertirlos en contratos a tiempo completo.

La duración máxima del contrato por circunstancias de la producción será de diez meses, y con fecha fin el 30 de junio, también como máximo. Y ello conforme a la habilitación del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores que permite que por convenio colectivo sectorial se establezcan los criterios de contratación en esta tipología contractual.

Respecto al contrato de relevo, se llevará a efecto en el caso de que la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Euskadi apruebe el Plan de jubilación parcial para el personal de la CAV y en los términos que en la misma se establezcan.

En Mesa Paritaria se examinará y negociará cómo dar respuesta a la distinta casuística derivada de la aplicación de dichos contratos, buscando el acuerdo más amplio posible y dentro de los márgenes que permite la legislación laboral.

Artículo 16.– Período de Prueba.

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba de la siguiente duración:

- 4 meses para los/as Titulados/as Superiores.
- 3 meses para los/as Técnicos/as de Grado Medio.
- 2 meses para el personal educativo.

No se exigirá el periodo de prueba antes referido cuando el personal ya hubiese prestado servicios con anterioridad en la misma categoría profesional, bajo cualquier modalidad de contratación, por un periodo igual o superior al previsto en el párrafo anterior para cada grupo.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como el Departamento de Educación, podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

Al personal contratado como no fijo, de acceder a esta condición, se le computarán todos los días trabajados como válidos para el periodo de prueba y para la antigüedad.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 17.– Oferta Pública de Empleo e Interinidad.

El Departamento de Educación apuesta por reducir al mínimo posible la interinidad de este colectivo.

Por ello, convocarán cada tres años procesos selectivos para las plazas de jornada completa de las categorías de personal educativo no docente sujetas a este convenio. Mediante estos procesos la tasa de interinidad en cada categoría de personal laboral educativo no docente no será superior al 5 % durante el curso siguiente al de la finalización de cada OPE.

Artículo 18.– Concurso de Traslados.

1.– El concurso de traslados constituye el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo vacantes y de movilidad para el personal laboral fijo, a excepción del personal laboral fijo jubilado parcial.

Con carácter anual, por Resolución del director/a de Gestión de Personal se convocará y se fijarán las bases del concurso de traslados, previa negociación en la Comisión Paritaria.

Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes de cada categoría, de necesaria provisión y dotados presupuestariamente, excepto los que no se estime conveniente incluir por necesidades organizativas, los cuales serán determinados previa negociación en la comisión paritaria.

Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva o estén incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.

2.– El personal participante deberá encontrarse en situación de activo, en situación de suspensión contractual con derecho a reserva de puesto de trabajo, suspensión por nacimiento y cuidado de menor, por riesgo del embarazo, por lactancia o en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad. En caso de participación desde una excedencia sin reserva de puesto, la adjudicación de un destino comportará necesariamente el reingreso al servicio.

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

Se mantendrá la antigüedad del Berritzegune de origen a los Especialistas de Apoyo Educativo que obtengan por concurso destino en los Centros de Atención Domiciliaria Hospitalaria y Terapéutico-Educativo. Si este personal volviese a su Berritzegune de origen, a la antigüedad en el mismo, se sumará la obtenida en los Centros de Atención Domiciliaria Hospitalaria y Terapéutico-Educativo a fin de que dicha antigüedad sea tenida en cuenta en el proceso de distribución de

centros escolares a atender por los especialistas de apoyo educativo o en los procesos de adjudicación de puestos que se determine según los criterios de asignación de plantillas, conforme al artículo 19 de este Convenio.

Se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia forzosa por cargo público o sindical.

En el caso del personal transferido de otras Administraciones Públicas, se tomará como fecha de antigüedad la que conste en la hoja de servicios.

No se computará como antigüedad los servicios prestados en categoría laboral distinta a aquella por la que se concursa.

CAPÍTULO III

ASIGNACIÓN DE CENTRO ESCOLAR AL PERSONAL EDUCATIVO FIJO, INDEFINIDO Y PERSONAL INTERINO EN VACANTE

Artículo 19.– Normativa para la asignación de centro escolar.

La administración negociará con la parte social los criterios de asignación de plantilla del personal educativo. Las asignaciones se realizarán tanto a centros, en función de los efectivos que resulten de la aplicación de los criterios establecidos, como al cupo de las delegaciones territoriales, para la cobertura de las necesidades existentes que excedan de los recursos estructurales de cada uno de los centros.

Los criterios para las adjudicaciones en los centros del personal adscrito a las Delegaciones se negociarán con la representación del personal, conforme al artículo 13 del presente convenio.

Asimismo, serán objeto de negociación las condiciones de reasignación del personal educativo adscrito a un centro escolar o al cupo de la delegación territorial, cuya necesidad no se mantenga por diversas circunstancias, a lo largo de todo el curso. Dicho personal podrá ser trasladado a otro centro hasta que finalice el curso escolar, en las condiciones que se establezcan; siempre y cuando, al realizar el cambio se priorice el mismo territorio histórico en el que estaba, y no esté a más de 25 km de distancia.

TÍTULO TERCERO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 20.– Ceses.

1.– El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Educación por escrito, con un preaviso de quince días. Recibido el preaviso, en tiempo y forma, se realizará al/la trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.

2.– El cese del personal temporal tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso.

El del personal con contrato de sustitución, tendrá lugar cuando se reincorpore el titular a quien sustituye o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica. Si el contrato de sustitución tuviere por objeto cubrir la ausencia del jubilado parcial o del relevista (con

prestación de servicios acumulada en uno o más períodos), el contrato finalizará el último día del período de prestación de servicios del jubilado parcial o relevista, salvo que con anterioridad se produzca la reincorporación del titular.

Artículo 21.– Jubilación.

La edad de jubilación ordinaria del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será la que legalmente le corresponda, surtiendo efectos el día del cumplimiento de la misma.

Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la jubilación ordinaria se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.

En el supuesto en que la fecha de cumplimiento de la edad el personal docente y educativo se halle en el segundo semestre del curso escolar, se podrá de mutuo acuerdo continuar prestando servicios hasta la finalización de dicho curso escolar.

Artículo 22.– Jubilación parcial.

Las condiciones para la formalización de la jubilación parcial y el consiguiente contrato de relevo se acordarán entre la administración y las personas trabajadoras jubiladas parcialmente.

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

El contrato de relevo tendrá la duración de la jubilación parcial y finalizará cuando la persona jubilada alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria.

Cuando una persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo acceda a la jubilación parcial, se suscribirá un contrato de relevo con la persona que se encuentre disponible en la lista de candidatos/as de la misma categoría profesional y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social.

TÍTULO CUARTO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

JORNADA Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 23.– Jornada y calendario laboral.

1.– Para el Personal Docente, la jornada anual efectiva será de 1.462 horas.

El régimen de jornada, dedicación y permanencia será idéntico –en cada caso– al establecido para el personal funcionario docente público no universitario.

2.– Para el Personal Educativo, se establece una jornada anual de 1.462 horas, cuya realización se adecuará en todo caso al cumplimiento del calendario escolar de cada centro.

La distribución de la jornada comprende el período temporal del 1 de septiembre al 31 de julio. El mes de julio se considera un mes laborable no lectivo, en el que el personal ha de estar a disposición de la administración.

Especialistas de Apoyo Educativo, Fisioterapeutas e Intérpretes de Lengua de Signos: La jornada semanal completa será de 35 horas de dedicación, con 30 horas de permanencia en el centro. La media jornada será de 17,5 horas y 15 horas de permanencia en el centro.

Terapeutas Ocupacionales, Transcriptores y Trabajadores/as sociales: La jornada semanal completa será de 35 horas de dedicación, debiendo permanecer 30 horas en el centro de trabajo o centro escolar. En la media jornada será de 17,5 horas en el centro de trabajo o centro escolar, con 15 horas de permanencia en el mismo.

El personal educativo del grupo 2, excluidos los transcriptores, a jornada completa dispondrá de 5 horas diarias de atención directa al alumnado y una hora diaria de preparación de materiales, coordinación y otras funciones.

En el caso de quienes realicen jornada continuada, dentro de la hora de atención no directa podrán disponer de 30 minutos de tiempo no retribuido. Esos 30 minutos se deberán recuperar posteriormente en el centro fuera de las horas de atención directa, siempre que sea compatible con las necesidades del centro y cuente con el visto bueno de la dirección.

Por otro lado, se computarán dentro del total, las horas resultantes del disfrute de permisos en períodos no lectivos (asuntos particulares, asuntos particulares por antigüedad).

a) **Especialistas de Apoyo Educativo.**

Las 30 horas semanales de dedicación en el centro se distribuirán de la siguiente forma:

a.1.– Horas de atención directa. Serán de 25 horas semanales para la jornada completa y de 12,5 horas para la media jornada. En el caso de porcentajes de jornada diferentes se prorrtearán las horas de manera proporcional.

Se consideran atención directa en periodo lectivo además de las sesiones lectivas del alumnado, los períodos de recreo, las itinerancias cuando se presten servicios en más de un centro el mismo día, así como las actividades complementarias organizadas por el centro. También se considera atención directa el horario de comedor para el personal que atienda al alumnado que en dicho período tenga un programa de autonomía personal y cuya necesidad de especialista de apoyo educativo se haya propuesto desde la asesoría correspondiente de Berritzegune.

Los y las Especialistas de Apoyo Educativo del centro atenderán el servicio de comedor en aquellos casos en los que el alumnado así lo tenga establecido en el programa de autonomía personal.

En el mismo sentido, los y las especialistas de apoyo educativo no intervendrán en el transporte entre el domicilio y el centro del alumno o alumna, por hallarse fuera del ámbito de la escuela. Dicha intervención solo se producirá cuando responda a un programa personal de autonomía del alumno o alumna, que tendrá un carácter temporal y estará sujeto a evaluación. Considerándose en estos casos como atención directa.

a.2.– El resto de las horas de permanencia habitual en el centro, serán 5 horas para la jornada completa y 2,5 en media jornada. Estas se dedicarán a tareas correspondientes a las funciones de su categoría que no supongan la atención directa al alumnado.

El resto de horas hasta completar la jornada de 1.462 horas en el caso de la jornada completa y, las horas correspondientes en el caso de las reducidas o a tiempo parcial, se destinarán, por un lado, a la realización de las labores necesarias para el cumplimiento de las funciones del puesto: preparación de material, formación, jornadas, cursos y coordinación en centro, zona, Berritzegune o Delegación territorial. También se podrán destinar dichas horas a la participación en los órganos colegiados del centro.

El personal educativo podrá participar en las reuniones del claustro de profesorado del centro al que esté adscrito, siempre que el horario de estas sea compatible con su jornada, pudiendo modificarse las horas de atención directa al alumnado para tomar parte en dichas reuniones siempre y cuando se garantice la atención del alumnado, que será prioritaria. El personal educativo podrá organizarse para acudir a las reuniones del claustro, siempre que lo comunique previamente a la Dirección del centro. En todo caso, este personal no tendrá la condición de miembro pleno del claustro de profesores, ya que la idiosincrasia de este se regula en la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Los y las EAEs de jornada completa podrán trabajar a jornada partida o continua. Los y las EAE que trabajen a media jornada trabajarán en jornada continua.

En el supuesto de prestarse servicios en más de un centro, se estará al calendario y horario del centro en el que desarrolla la mayor parte de su jornada semanal. El tiempo necesario para el traslado entre centros, dentro del mismo día, se computará dentro de la jornada laboral.

En el caso de la media jornada, cuando por razones organizativas sea preciso, este personal prestará servicios como máximo en dos centros en distintos días.

En el caso de que los/as Especialistas de Apoyo Educativo acompañaran al alumno/a en actividades complementarias que se prolonguen más que el horario escolar o que exigieran pernoctar fuera de su domicilio, se procederá a la aplicación de las medidas que se apliquen en el centro al resto de personal docente. Si no existieran medidas fijadas para el profesorado, se compensará con un día adicional dentro del periodo no lectivo de junio, con un máximo de 3 días, siempre que exista pernocta fuera del domicilio.

La necesidad del acompañamiento en las actividades complementarias organizadas por el centro, con o sin pernocta, al alumnado que cuenta con el recurso de un/a especialista de apoyo educativo, será determinada en las instrucciones de inicio de curso.

b) Transcriptores/as de material y trabajadores/as sociales:

Esas 30 horas de dedicación en el centro se destinarán a la coordinación en el propio centro, a la preparación de las sesiones de trabajo, a la preparación del material, a la coordinación en el ámbito o territorio, a la coordinación interterritorial, a la elaboración de informes relacionados con el trabajo. El resto de las horas hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual se dedicarán además de al cumplimiento de las funciones y tareas anteriores, a la realización de actividades de formación y a cuantas aquellas que dentro de sus funciones le fueran requeridas.

Los y las transcriptores/as de material y trabajadores/as sociales de jornada completa podrán trabajar a jornada partida o continua. Los y las transcriptores/as de material y trabajadores/as sociales que trabajen a media jornada trabajarán en jornada continua.

c) Fisioterapeutas y Terapeutas Ocupacionales:

Las 30 horas semanales de permanencia habitual en el centro se distribuirán de la siguiente manera:

A jornada completa, las horas de atención directa serán 23 horas y a media jornada, 11,5 horas.

El resto de horas, de permanencia habitual en el centro será de 7 horas a jornada completa y 3,5 horas a media jornada.

Estas horas se destinarán a la coordinación en el propio centro, a la preparación de las sesiones de trabajo, a la preparación del material, a la coordinación en el ámbito o territorio, a la coordinación interterritorial, a la elaboración de informes relacionados con el trabajo. El resto de las horas hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual se dedicarán además de al cumplimiento de las funciones y tareas anteriores, a la realización de actividades de formación y a cuantas aquellas que dentro de sus funciones le fueran requeridas.

Quienes trabajen a jornada completa, realizarán jornada continua o de mañana y tarde.

Los terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas a media jornada realizarán una jornada continua.

El centro de referencia será aquel en el que se presten más horas. Sin embargo, si con el criterio anterior no fuera posible determinar el centro de referencia, se determinará en el Berritzegune de referencia el horario de qué centro realizará.

Los fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales iniciarán y terminarán su jornada laboral en el Berritzegune de referencia. No obstante, si el centro donde se van a iniciar la jornada está más cerca de su domicilio habitual, comenzará su jornada laboral desde dicho centro. Asimismo, en el caso de que el centro en el que finalizan su jornada se encuentre más cerca de su domicilio habitual, finalizará su jornada laboral en dicho centro.

Los desplazamientos que se generen por la realización de sus funciones se considerarán tiempo de atención directa.

d) Intérpretes de Lengua de Signos:

Los contratos a jornada completa se distribuirán en 30 horas de permanencia en el centro. La atención directa será de 25 horas y 5 horas se dedicarán a la preparación y coordinación del material en el centro.

Los contratos de media jornada se distribuirán del modo siguiente: 15 horas de presencia en el centro y 12,5 de atención directa, y se regirán por idénticos criterios a los expresados en el apartado anterior. El resto de las horas hasta el cumplimiento íntegro de la jornada anual se dedicarán además de al cumplimiento de las funciones y tareas anteriores, a la realización de actividades de formación y a cuantas aquellas que dentro de sus funciones le fueran requeridas.

En cada caso particular, el calendario será el del centro escolar al que se halle adscrito. Si se compartiera más de un centro, el calendario será el del centro con mayor número de horas semanales.

La realización de la jornada comprenderá la realización de las funciones de su categoría.

En el caso de que Intérpretes de Lengua de Signos acompañaran al/a alumno/a en actividades complementarias que se prolonguen más que el horario escolar o que exigieran pernoctar fuera de su domicilio, se procederá a la aplicación de las medidas que se apliquen en el centro al resto de personal docente. Si no existieran medidas fijadas para el profesorado, se compensará con un día adicional dentro del periodo no lectivo de junio, con un máximo de 3 días. La necesidad del acompañamiento en las actividades complementarias organizadas por el centro, con o sin pernocta, al alumnado que cuenta con el recurso de un/a intérprete, se determinará en las instrucciones de comienzo de curso.

Con carácter general, en la medida de lo posible no se permitirá que las sesiones de interpretación superen las 3 horas ininterrumpidas, garantizando descansos de al menos quince minutos una vez transcurrido ese tiempo.

Los y las intérpretes de lenguaje de signos de jornada completa podrán trabajar a jornada partida o continua. Los y las intérpretes de lenguaje de signos que trabajen a media jornada trabajarán en jornada continua.

Los criterios de jornada y calendario laboral establecidos en el presente artículo y que modifiquen los aplicados hasta la fecha, entrarán en vigor a 1 de septiembre de 2025.

Artículo 24.– Horarios del personal educativo.

Los horarios del personal educativo serán realizados conforme al procedimiento establecido por el Departamento de Educación en el plazo de un mes desde el comienzo de curso.

La Dirección del centro de referencia, o la delegación territorial en el caso del personal sin centro de referencia, comunicará al personal educativo el horario para el curso escolar.

En caso de disconformidad, el personal comunicará su propuesta en el plazo de 10 días naturales. En todo caso, esta propuesta se analizará por la Dirección del centro de referencia y, en su caso, la delegación territorial y se comunicará la decisión al personal en el plazo de 10 días naturales. En caso de que el personal continúe en desacuerdo con el horario, se someterá en última instancia a la Comisión Paritaria quien, en la medida de lo posible, comunicará su resultado en el plazo de 10 días naturales desde que la persona trabajadora comunica su desacuerdo.

CAPÍTULO II

VACACIONES Y OTROS DÍAS DE PERMISO

Artículo 25.– Vacaciones.

1.– Para el Personal Docente se establece un sistema de vacaciones idéntico al establecido para el personal funcionario docente público no universitario.

2.– Para el Personal Educativo:

a) Se tendrá derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles (en cualquier caso, un mínimo de treinta días naturales), o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados. El citado período vacacional se concretará durante el mes de agosto de cada año, sin abarcar en ningún caso días del mes de septiembre.

b) 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 de la persona trabajadora, o sea declarado este en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

c) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de veintidós días hábiles cuando mediaren circunstancias de maternidad/paternidad, enfermedad común o accidente laboral, disfrutándose las mismas en un único período de forma ininterrumpida en el momento del alta.

Asimismo, se establece que en el caso del personal temporal que no haya podido disfrutar de las vacaciones por encontrarse en situación de maternidad/ paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo o accidente laboral cuyo contrato finalice el 31 de agosto y sea

contratado de nuevo al día siguiente para un nuevo contrato, podrá elegir entre disfrutar de las vacaciones en los términos de este apartado o que estas sean liquidadas. En el resto de situaciones, esas vacaciones se liquidarán.

Cuando entre en vigor los dispuesto en el presente artículo, entrará también en vigor la compensación a la disponibilidad y movilidad del Anexo III.

Artículo 26.– Otros días de permiso.

El personal al que resulta de aplicación el presente Convenio tiene derecho a los días por asuntos particulares regulados para el conjunto de los empleados públicos dependientes del Gobierno Vasco en base a lo legislado en el artículo 48.k) y 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 Mesa General de la Función Pública Vasca, serán acumulados como previos al período vacacional regulado en el artículo anterior. Los días de permiso por antigüedad se disfrutarán necesariamente en el mes de julio.

TÍTULO QUINTO

LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPÍTULO I

RÉGIMEN DE CONCESIÓN DE LICENCIAS Y PERMISOS

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

1.– La concesión de las licencias y permisos a que se refiere el presente Convenio se realizará por la Dirección de Gestión de Personal o Delegación Territorial correspondiente, previa petición de la persona interesada que deberá formalizarse en los plazos mínimos establecidos por instrucción de la Dirección de Gestión de Personal.

2.– Su concesión deberá salvaguardar las necesidades del servicio.

Artículo 28.– Licencia por enfermedad o accidente.

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

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

3.– En caso de Incapacidad Temporal de enfermedad o accidente, el personal al que resulta de aplicación el presente Convenio percibirá el 100 % de las retribuciones a que hubiera tenido derecho en el caso de estar trabajando, hasta el tope máximo de 18 meses.

Agotado el período máximo de 18 meses, mientras se mantenga la relación laboral, y siempre que durante el mismo la persona trabajadora hubiera solicitado la declaración de algún grado de

incapacidad permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de incapacidad o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– En los casos en los que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, el personal realzase 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, incurirá en responsabilidad disciplinaria y perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado tercero.

Artículo 29.– Licencias y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

a) Licencia por nacimiento para la madre y/o padre: tendrá una duración por el periodo legalmente establecido más dos semanas adicionales, siempre que en el momento del nacimiento los progenitores tengan un contrato en vigor con el Departamento de Educación. Las modificaciones normativas que mejoren este período se aplicarán automáticamente. En el caso de familias monoparentales disfrutarán 10 semanas adicionales. Las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpido y a jornada completa.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de la opción de disfrute ininterrumpido de la totalidad de las semanas, la licencia se ampliará dos semanas más.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento, esta licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En estos casos, se facilitará y habilitará el preaviso para interrumpir la licencia referida. Se exceptuarán del aviso legal establecido para la suspensión del periodo de permiso aquellos casos en los que cualquiera de los progenitores tenga un ingreso hospitalario de urgencia con una duración estimada de, al menos, una semana. Cuando finalice la baja médica podrá reanudar el permiso sin necesidad del preaviso legal establecido atendiendo siempre a los plazos mínimos de gestión administrativa.

En caso de fallecimiento del otro progenitor distinto de la madre biológica, la madre biológica podrá hacer uso de la parte de licencia que reste.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de la licencia no se verá reducido, 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.

b) Licencia por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: esta licencia estará sujeta a las mismas condiciones que la licencia del apartado anterior, de nacimiento por hijo e hija. Las seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa 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 de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Esta licencia se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o 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.

Al margen de las primeras seis semanas, que deben disfrutarse a jornada completa, esta licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo

permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, 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 previsto 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.

Durante el disfrute de esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En los casos previstos en los apartados a) y b), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de esta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la misma.

El personal que haya hecho uso de la licencia por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de licencia, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables que las anteriores al disfrute de la misma, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

c) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

La licencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, según las especificidades del tipo de jornada de la tabla adjunta. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, deberá comunicarse si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

En caso de optar por la lactancia acumulada, se deberá disfrutar de manera ininterrumpida. En el caso del personal interino, para poder solicitar esta licencia de forma acumulada, deberá quedar garantizada la duración de su nombramiento hasta la finalización del curso escolar o, al menos, la suficiencia del plazo para su disfrute. En el caso de ejercer esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días laborales cuando se presten servicios a lo largo de la totalidad del curso escolar, siendo prorrateados en aquellos casos en los que la prestación de servicios haya sido inferior. Cuando el disfrute de la lactancia se realice de forma acumulada y a jornada reducida, se aplicará la siguiente tabla:

Tipo de jornada	Días de lactancia acumulada
Completa	28 días laborales.
Reducida 83,33 %	29 días laborales.
Reducida 66,67 %	36 días laborales.
Reducida 50 %	48 días laborales.
Reducida 33,33 %	72 días laborales.

Si no se comunica y posteriormente se procede a ese tipo de solicitud, el periodo de lactancia disfrutado deberá ser ajustado con el consiguiente reintegro de las retribuciones en los días de exceso disfrutados.

Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Esta licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

El/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, 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 venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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 acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio

del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus 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, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

Se negociará y complementará con la parte social en qué condiciones y supuestos se podrá acumular esta reducción de jornada en jornadas completas.

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

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

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

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

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

Este derecho quedará condicionado a la presentación de la 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 CAE.

Artículo 32.– Licencia por matrimonio de parientes o constitución de pareja de hecho de familiares.

1.– Cuando el matrimonio o la pareja de hecho la constituyan los padres, madres, padres y madres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/a empleado/a, al objeto de facilitar el desplazamiento.

2.– Este derecho quedará condicionado a la presentación del documento que acredite parentesco y a la presentación de la 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 CAV. Asimismo, se deberá acreditar el lugar donde se ha celebrado el mismo.

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

1.– La licencia a que tiene derecho la persona trabajadora por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

a) Enfermedad grave: del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o de la persona

que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y si tiene que cuidarlo de forma efectiva, 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario deberá acreditarse dicha situación mediante justificante médico.

Los días de permiso a disfrutar estarán condicionados a que el hecho causante que motiva el permiso se mantenga. En el caso de la hospitalización será necesario que la hospitalización se alargue durante los días del permiso. Se entenderá que se mantiene el hecho causante cuando se prescriba el reposo domiciliario durante dicho periodo.

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

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

En caso de alegar parentesco, se deberá presentar documentación acreditativa del grado de parentesco.

Asimismo, en caso de alegar convivencia (en caso de más de 2.º grado), se deberá presentar certificado de empadronamiento del solicitante y del familiar.

En el caso de que el hecho causante se produzca a más de 150km, se deberá acreditar esta situación.

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

b) Por fallecimiento:

En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, así como en el caso de fallecimiento de persona conviviente, 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.

Los citados periodos de licencia 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.

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. El personal al que resulte de aplicación este Convenio tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

- a) Citaciones y citaciones inexcusables de juzgados, comisarías u otros órganos administrativos.
- b) DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales. Para ello deberá presentarse el justificante del órgano administrativo, donde conste el trámite realizado y el horario de entrada y salida.
- c) Acompañamiento a familiares con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiendo como tales los expresados en los apartados a) y b) del presente artículo, para cuya acreditación deberá presentarse la documentación ahí establecida, así como la documentación acreditativa del grado de parentesco y el certificado del grado de discapacidad del pariente.
- d) Examen o renovación del carnet de conducir. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa.
- e) Requerimientos y trámites notariales, así como la obtención del visado. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa.
- f) Trámites necesarios en organismos oficiales. Para ello deberá presentarse la correspondiente documentación acreditativa.
- 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 electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a. Para ello deberá presentarse 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 electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

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

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de una persona trabajadora, esta 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 a partir de la fecha de empadronamiento.

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

La persona trabajadora 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 estipulaciones contenidas en el presente convenio. Esta licencia se sustituirá si se cumplen en tiempo y forma los requisitos para la concesión de la misma.

Artículo 37.– Licencia por razón de violencia machista.

Las personas sujetas al presente Convenio víctimas de violencia machista tendrán derecho a una licencia en los siguientes términos:

Las faltas de asistencia, de las 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 de 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 la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, el Plan de igualdad de la Administración Pública competente.

En el caso de que víctima de violencia machista solicite una reducción de jornada, esta abarcará el período que medie desde la activación del protocolo hasta la resolución judicial que determine las medidas impuestas y el periodo de vigencia de las mismas, con el límite de veinticuatro meses.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos. Si la reducción solicitada corresponde a la mitad de su jornada las retribuciones y la cotización se reducirán en un tercio. Dichas condiciones se mantendrán durante los seis primeros meses de la reducción de jornada. Posteriormente, y hasta un plazo de veinticuatro meses, las retribuciones se ajustarán a la jornada efectuada.

La víctima de violencia machista podrá solicitar excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sean de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que venían desempeñando. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente. Si se trata de una persona interina, este tiempo también computará a los efectos de la puntuación en las listas de personas candidatas para la cobertura temporal de plazas.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá el salario base más los trienios. El reingreso al servicio activo se producirá 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 incluidos en el plan de Formación del Departamento de Educación.

La concesión de la licencia al personal tendrá carácter potestativo –conforme a lo establecido en las convocatorias anuales de estas licencias– y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Para su acreditación, se deberá aportar programa del curso y posterior justificación 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 carácter excepcional de hasta cincuenta horas por curso escolar que se calculará conforme a la jornada en la que se presta servicios. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

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

2.– Las condiciones para su disfrute serán las siguientes:

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

b) Excepcionalmente se autorizará la acumulación de las horas anuales de este permiso pudiéndose disfrutar en períodos distintos a los establecidos con carácter general o incluso de días enteros (en este último caso, nunca podrá exceder de la jornada teórica de referencia). Para su autorización deberá fundamentarse y/o acreditarse debidamente la necesidad de dicha acumulación. Siempre que sea posible la justificación documental de la excepcionalidad deberá aportarse y ante la imposibilidad de hacerlo se requerirá la aceptación de una declaración responsable de los datos presentados, de manera que quien haga uso del mismo se responsabilice de que lo que expresa es cierto y de que hace un uso adecuado del permiso.

c) En caso de que este permiso se disfrute en una jornada en la que a su vez se simultanee con algún otro permiso de los recogidos en el Convenio ambos deberán quedar debidamente justificados.

d) En todo caso, del mismo modo que ocurre con cualquier ausencia, falta de puntualidad o incumplimiento del calendario laboral, se requerirá el aviso previo al servicio correspondiente, en caso de ser posible, y en su defecto lo más inmediato posible a su disfrute.

3.– Para su acreditación se deberá presentar libro de familia o documento oficial que justifique el parentesco. En parientes de grado superior a 2.º debe aportar certificado de convivencia. Asimismo, se deberá aportar informe médico actualizado o Resolución de dependencia del familiar por el que se solicita el permiso.

En el caso de que la autorización haya sido declarada automáticamente renovable, no será necesario realizar una nueva solicitud ni volver a presentar la documentación justificativa.

Artículo 40.– Permiso para realización de estudios y/o prácticas.

Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal al personal fijo o en vacante previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable (desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto, ambos incluidos).

A la solicitud se acompañará el proyecto de estudios y/o prácticas que se pretenden realizar y la siguiente documentación:

a) Para la realización de estudios oficiales: justificante de prematrícula o matrícula de los mismos.

b) Para la realización de un proyecto de investigación: certificado de la universidad o entidad para la cual se realiza el proyecto por el que se solicita la licencia, donde conste duración del mismo, proyecto a realizar, etc.

Asimismo, será obligación del solicitante presentar la siguiente documentación:

- a) A lo largo del periodo de licencia de estudios, durante el mes de diciembre, las personas beneficiarias presentarán a la Dirección de Gestión de Personal, un informe del proyecto realizado hasta la fecha o certificación acreditativa de estar matriculado en el Centro en que se realizan los estudios.
- b) Al finalizar el periodo de licencia de estudios, en el plazo improrrogable de un mes, deberán presentar ante la Dirección de Gestión de Personal certificación de los estudios y/o prácticas realizadas.

Durante el tiempo de disfrute de la licencia no se podrán realizar actividades retribuidas, debiendo entenderse que la dedicación a dicho objeto tiene carácter exclusivo, y será aplicable el régimen de incompatibilidades previsto para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 41.– Licencia para la concurrencia a exámenes.

El personal laboral tendrá derecho a una licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante.

Dicha licencia se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando. Esta licencia será retribuida.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.– El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio tiene derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

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

Este permiso se concederá por el tiempo necesario para acudir a la consulta, con un máximo de 4 horas por mes y justificando la imposibilidad de realizarla fuera del horario laboral. Excepcionalmente se podrá conceder por un periodo superior siempre y cuando quede acreditada la duración de la consulta.

Deberá aportarse justificante médico que indique el lugar de la consulta y la hora de inicio y fin de la misma. Este permiso deberá disfrutarse bajo la aprobación de la dirección del centro, de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas. No generará sustitución.

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

1.– Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas, así como sus parejas, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

2.– En los casos de adopción o acogimiento, o 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.

Las personas trabajadoras que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 34 g), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Para ello deberán presentar documento acreditativo de la condición de cargo electivo institucional, expedido por el organismo correspondiente y justificación del tiempo invertido en las funciones.

Las personas trabajadoras que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, y en el caso de reducciones de jornada de un tercio y mitad, se realizará un ajuste proporcional de retribuciones en todos sus conceptos.

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 servicio activo.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si este se concede por un período de cuatro meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar cuatro meses.

3.– En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez por cada curso escolar.

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de 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 período 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 hacer posibles la asistencia a las pruebas.

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

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

6.– La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada. A tal efecto, se podrá modular, con carácter general, aunque de forma excepcional y transitoria, el régimen de concesión del permiso por asuntos propios.

7.– El personal temporal que tenga derecho a la concesión de este permiso deberá haber prestado servicios a la Administración en calidad de tal por un período acumulado no inferior a un año, acumulando un mínimo de 4 meses en el transcurso del vigente curso escolar. En este sentido, en el caso de contarse con un contrato por curso escolar completo, se entenderá que se cumple con este segundo requisito.

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

Por enfermedad propia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un octavo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Para ello deberá presentar certificado del Servicio Médico justificante de la enfermedad.

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

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

Para ello deberá presentar certificado del Servicio Médico justificante de la enfermedad y documento acreditativo del parentesco y en su caso de convivencia.

Artículo 50.– Permiso para cuidado de menores, personas con diversidad funcional acreditada mediante certificado de grado de discapacidad, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad –aún de grado más lejano si mediara convivencia– que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un octavo, en un quinto, tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Para ello deberá presentar el certificado médico que justifique y el documento acreditativo del parentesco y/o en su caso de convivencia.

Este permiso se concederá, con carácter general, desde la fecha establecida en la solicitud, siempre que se haya cursado la misma con al menos siete días antes de la fecha de efecto, como máximo hasta la desaparición del hecho causante que motivó su concesión. Todo ello sin perjuicio de las posibles suspensiones o reanudaciones del permiso, respetando siempre el preaviso mínimo de 7 días.

Por causas excepcionales se podrá iniciar el permiso sin haber mediado el plazo administrativo determinado siempre que la persona solicitante motive la urgencia y necesidad del disfrute del permiso solicitado.

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 ejercitarse este derecho.

Artículo 51.– Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso cuya remuneración estará supeditada a la regulación vigente tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando dos o más personas trabajadoras generen el derecho por el mismo sujeto y hecho causante, y el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

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

- Las ocho semanas de disfrute son por el período total de los ocho años, no son anuales.
- El disfrute de este permiso podrá realizarse de forma continua o interrumpida, en períodos mínimos de semanas completas y en el tipo de jornada que desempeñe la persona solicitante.
- La solicitud se debe presentar como mínimo quince días hábiles antes del inicio del permiso.

Si se mejoran las condiciones de dicho permiso por aprobación en Mesa general, estas se aplicarán de forma inmediata al personal sujeto al presente acuerdo.

Artículo 52.– Permiso por motivos familiares urgentes.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa 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 presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente artículo equivalentes a cuatro días al año. En todo caso, deberán acreditar el motivo de la ausencia.

Artículo 53.– Permiso retribuido por donación de sangre o componentes sanguíneos.

El personal podrá solicitar un permiso retribuido para la donación de sangre por el tiempo estrictamente necesario, previa justificación de la imposibilidad de realizar la donación fuera del horario laboral.

Artículo 54.– Permiso para deportistas de alto nivel.

El personal podrá solicitar un permiso retribuido para asistencia de las y los deportistas de alto nivel a competiciones oficiales de carácter internacional, así como a las concentraciones preparatorias de estas.

Serán considerados deportistas, técnicos o técnicas y jueces o juezas de alto nivel el ámbito de la CAV, las personas incluidas en los listados que a tal efecto se aprueben mediante Orden de la consejera o el consejero del Gobierno Vasco, competente en materia de deporte. En el caso de que se esté tramitando la incorporación de la persona solicitante a dicho listado, deberá presentarse un certificado de la dirección competente que avale dicha circunstancia y el cumplimiento de los requisitos para su aprobación. Si la persona solicitante está reconocida como deportista de alto nivel en otra comunidad, deberá aportar la documentación expedida por el organismo competente.

La solicitud deberá presentarse con un mínimo de siete días hábiles y junto con la misma, deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la condición de deportista de alto nivel. Igualmente, se entregará la documentación referente al campeonato, la confirmación de su asistencia y la duración de este.

El permiso tendrá una duración máxima igual al de los días de la competición. Si el lugar de desarrollo de las pruebas está a más de 150 km, se podrá conceder un día suplementario por cada trayecto, siempre que se justifique que los desplazamientos no se han producido durante los días de competición. Tras la finalización del permiso, se justificará la asistencia al campeonato correspondiente.

Artículo 55.– Aplicación.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que el matrimonio en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en este Capítulo.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse 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 las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 56.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes los/as trabajadores/as deberán reincorporarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo. Cuando el/la trabajador/a desee reincorporarse al trabajo y tenga que solicitar el reingreso o la suspensión de alguna de las licencias o permisos, cuando sea necesario dar un preaviso, se tendrán en cuenta los plazos fijados para tal efecto.

Las reincorporaciones por causas diferentes a las del párrafo anterior, se realizarán preferentemente con fecha uno de septiembre para coincidir con el inicio del curso escolar, con el preaviso suficiente para poder participar en la adjudicación de comienzo de curso. En caso de no haber solicitado la reincorporación para dicha fecha, el reingreso deberá coincidir con un día hábil del calendario escolar.

CAPITULO II

EXCEDENCIAS

Artículo 57.– Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1.– La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá previa comunicación escrita 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 de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

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

Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2.– La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada, por escrito, por el personal laboral fijo y que cuente con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Sin otras limitaciones, el personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a –tanto cuando sea por naturaleza como por adopción como por acogimiento preadoptivo o permanente–, a contar desde la fecha de nacimiento de este/ esta o de la resolución judicial o administrativa. Durante este tiempo la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando.

3.– El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio tendrá derecho a un período de excedencia 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.

El puesto de trabajo se reservará, 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. La persona trabajadora tendrá derecho a que el citado periodo sea computado 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 a la que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores del colectivo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos podrá ejercitarse el mismo.

4.– Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público. Se podrá solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad por trabajadoras o trabajadores fijos que desempeñan un segundo puesto de trabajo en el sector público. La excedencia, en este caso, durará mientras perviva el motivo que la ha originado. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.

Una vez desaparecido el motivo de la excedencia, el trabajador o la trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio o función que motivó la misma. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

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

La persona trabajadora excedente voluntario/a que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera esperar a que se produzca aquella.

Artículo 58.– Excedencia Especial.

El personal laboral fijo con dos años de antigüedad como personal laboral docente o educativo tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período mínimo de seis meses y máximo de un año (debiendo en el caso del personal docente coincidir –en este último caso– con alguno de los siguientes períodos: agosto-enero o febrero-julio). Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia en el caso de personal docente y dos años desde el final de la anterior excedencia en el caso de personal educativo.

Artículo 59.– Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.

La persona trabajadora cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.

CAPÍTULO III

PERMUTAS

Artículo 60.– Permutas.

El Departamento de Educación podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadores/as fijos/as en activo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Encontrarse en situación de personal fijo en los destinos objeto de permuta.
- b) Acreditar un mínimo de dos años de servicios efectivos en los puestos de trabajo objeto de permuta en situación de personal fijo.
- c) Que ambos puestos sean de la misma naturaleza y con idéntico procedimiento de elección.
- d) Informe favorable de la unidad administrativa de la que dependa cada uno de los puestos.

TÍTULO SEXTO

RETRIBUCIONES

Artículo 61.– Salario.

1.– Los valores salariales de aplicación al personal sujeto a las condiciones del presente Convenio quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El personal que cuenta con valores salariales superiores a los previstos para su categoría en el Anexo I, mantendrá dichas retribuciones a través de un complemento personal transitorio que tendrá carácter absorbible.

2.– El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma siempre proporcional a la del personal con jornada completa de la misma categoría.

3.– El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta bancaria facilitada por la persona interesada.

4.– En aquellos supuestos en que los cargos directivos y de responsabilidad sean desempeñados por el personal afectado por este Convenio y siempre que la naturaleza de dichos cargos no se corresponda con la categoría profesional de la persona trabajadora, los complementos por el desempeño de dichos cargos serán los mismos que los correspondientes al sector de funcionarios docentes.

Artículo 62.– Antigüedad.

1.– Los valores del complemento de antigüedad para el personal sujeto al presente convenio quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

2.– El valor de los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en el Anexo I, se mantendrán a través de un complemento personal transitorio.

3.– La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso la persona trabajadora en la administración, descontándose los períodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

4.– Se procederá al abono de la antigüedad al personal temporal cuando completere 3 años efectivos de servicios.

5.– Los servicios prestados en cualquier Administración Pública, se reconocerán previa petición de la persona trabajadora aportando documentación acreditativa de los mismos.

Artículo 63.– Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

TÍTULO SÉPTIMO

MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

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

Artículo 64.– Anticipos.

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

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100 % del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Artículo 65.– Adelantos de Nómina.

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

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será:

- 12.000 euros. Compra de vivienda.
- 7.500 euros. Compra de vehículo de trabajo.
- 6.000 euros. Resto.

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

2.– El plazo máximo de reintegro será de veinticuatro mensualidades. Estos adelantos no devengarán interés alguno, y podrán ser reintegrados en plazo inferior al señalado como máximo.

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

No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de las personas beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina por un período superior a seis meses, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido.

- 4.– El saldo máximo de créditos vivos será el equivalente al 2 % de la masa salarial.

- 5.– Necesidades urgentes. Tendrán dicha consideración las derivadas de:

- a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

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

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

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

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Gestión de Personal, el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

Las solicitudes denegadas serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

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

No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina salvo supuestos debidamente justificados. El incumplimiento de dicho compromiso acarrearía la cancelación inmediata del adelanto.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación a través de la correspondiente Delegación Territorial, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción, debiendo emitir, asimismo, informe previo sobre su procedencia.

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

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

a) Póliza de accidentes:

- Fallecimiento: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Parcial: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Total: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Absoluta/Gran Invalidez: 33.000 euros.

b) Póliza de vida:

- Fallecimiento: 33.000 euros.

- Invalidez Permanente Absoluta/Gran Invalidez: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Total: 0 euros.

2.– El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por esta Administración Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, trabajadores/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

3.– La cobertura estará limitada en función de la póliza en vigor por los daños causados a terceros cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de trabajador/as de la Administración.

4.– La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del personal incluido en este Convenio derivada del ejercicio de su tarea docente y/o educativa en actividades extraescolares o complementarias derivada del ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO II

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 67.– Ropa de trabajo.

El personal educativo afectado por este Convenio dispondrá de una dotación de 100 euros anuales por este concepto. Los libramientos se efectuarán en la forma determinada por el Departamento de Educación.

Artículo 68.– Reducciones horarias por razón de edad.

Se dispondrán reducciones horarias para el personal fijo y temporal al que resulte de aplicación el presente Convenio. La Comisión Paritaria establecerá las fórmulas de aplicación de esta condición que, en el caso del personal docente, serán similares a las utilizadas para dicha figura en el sector de funcionarios docentes públicos no universitarios.

Para el personal laboral docente y educativo fijo, indefinido no fijo o interino en vacante (Especialistas de Apoyo Educativo, Fisioterapeutas, Intérprete de Lenguaje de Signos y Terapeutas Ocupacionales) que tenga 59 años de edad (no cumplidos 60 años) la reducción horaria aplicable al personal docente será de dos horas lectivas semanales y para el personal educativo de dos horas de atención directa semanales.

Para el personal laboral docente y educativo fijo, indefinido no fijo o interino en vacante (Especialistas de Apoyo Educativo, Fisioterapeutas, Intérprete de Lenguaje de Signos y Terapeutas Ocupacionales) que tenga 60 o más años cumplidos, y no reúna los requisitos para acceder a la jubilación parcial, la reducción horaria aplicable será para el personal docente de un tercio de las horas lectivas y para el personal educativo (Especialistas de Apoyo Educativo, Fisioterapeutas, Intérprete de Lenguaje de Signos y Terapeutas Ocupacionales) de un tercio de las horas de atención directa. En el caso del personal Especialista de Apoyo Educativo, se aceptará también las solicitudes de quienes no alcancen las 25 horas de atención directa, pero la reducción de un tercio se calculará sobre la atención directa máxima de 25 horas, es decir, deberán realizar una atención directa de 17 horas.

Artículo 69.– Compensación por Itinerancia.

1.– Cuando se realicen desplazamientos por razón del servicio, los gastos ocasionados serán indemnizados –con independencia de la categoría de que se trate (docente o educativo)– conforme a los criterios establecidos en la normativa general sobre indemnizaciones por itinerancias que el Departamento fijo para el personal docente dependiente del mismo y según el Acuerdo de 18 de junio de 2014 de la comisión paritaria de personal laboral y educativo sobre el cálculo de las indemnizaciones.

2.– Todos los desplazamientos necesarios y efectivos a centros que se realicen en un solo día se abonarán por razones de servicio. La dirección del Berritzegune será el criterio para indemnizar el primer y último desplazamiento de la jornada de trabajo, aunque cuando la distancia sea menor se atenderá a la localidad del domicilio habitual.

3.– En el marco de la Comisión Paritaria se procederá al estudio de fórmulas que permitan que el desarrollo de la itinerancia entre distintos centros por parte del personal afectado por este Convenio, se lleve a cabo de un modo más racional y efectivo.

Artículo 70.– Fondo Social.

Se constituirá un Fondo Social de 20.000 euros para el personal educativo de Educación Especial.

Una vez constituido el fondo, en Mesa Paritaria se establecerán los conceptos para tener en cuenta, así como las cuantías, requisitos, condiciones y criterios para el reparto de las ayudas económicas.

CAPÍTULO III

MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

Artículo 71.– Reducción voluntaria de jornada.

El personal laboral 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 reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral remunerada, durante el horario objeto de la reducción. La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Una vez interrumpido este permiso no cabrá nueva solicitud hasta transcurridos 3 años desde la finalización de su disfrute. Solo podrá solicitarse después de haber transcurrido dos años del ingreso o reingreso en el servicio activo.

Artículo 72.– Regulación de la actividad docente al margen de la enseñanza reglada.

El personal docente que desarrolla su trabajo en cualesquiera de los ciclos y niveles de la formación profesional en enseñanza no reglada no podrá cobrar por las mismas, reduciéndosele, en compensación, las horas de jornada lectiva en enseñanza reglada a razón de hora y media por cada hora de no reglada.

En este mismo sentido –sin perjuicio de la normativa que regula el régimen de compatibilidades–, el Departamento de Educación se compromete a estudiar las acciones tendentes a regular la participación del personal docente del sector público en las distintas actividades no regladas

relacionadas con el mismo, con objeto de sustituir el sistema actual de percepciones económicas por un sistema alternativo de reducciones horarias.

Artículo 73.– Permiso parcialmente retribuido.

El personal laboral docente fijo y el personal educativo fijo podrá acogerse a este permiso. Las condiciones de su disfrute serán las previstas en la Orden de 7 de diciembre de 2022 del Consejero de Educación que desarrolla el del permiso previsto en el artículo 60 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario.

TÍTULO OCTAVO

RECICLAJE, FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 74.– Formación y perfeccionamiento profesional.

1.– Para atender las necesidades formativas que el desarrollo de sus funciones exige y con el objeto de propiciar la formación, adecuación y promoción profesional del colectivo, el Departamento de Educación, ofrecerá a este personal la posibilidad de acceder a los cursos de perfeccionamiento que organice el mismo.

Este proceso se desarrollará de la siguiente forma:

a) Para el personal docente, mediante la participación del mismo, aplicándose las normas generales de los cursos organizados y financiados por el Departamento de Educación.

b) Para el personal educativo se contemplará la formación de la forma siguiente:

b.1.– Formación zonal a través del Berritzegune correspondiente, se recogerán las demandas concretas del personal de una zona determinada y contextualizando dicha formación a la circunscripción y/o población donde se ha originado la necesidad concreta de reciclaje. El agente formador y gestor de la misma será el propio Berritzegune. Los tipos de formación a los que se puede dar respuesta serán cursos cortos de actualización, para el correcto desempeño de sus funciones.

Los Berritzegunes organizarán y garantizarán la impartición de la formación específica. Siempre que exista la posibilidad, se primará la formación en euskera.

De cara al futuro, se analizará en Mesa Paritaria la posibilidad de que el personal educativo pueda acceder a una oferta formativa más amplia.

b.2.– Las educadoras y educadores de Educación Especial podrán participar en los programas de formación del Departamento de Educación. Podrá hacerlo el personal fijo y el personal temporal con contrato para todo el curso.

La oferta formativa, modalidades, condiciones de participación y cupos de participantes de dichos programas serán establecidos por el procedimiento habitual mediante Orden de la persona titular de la Consejería de Educación.

b.3.– Formación en Centros: todo el personal laboral educativo podrá participar de forma voluntaria en los planes de formación diseñados por los Centros Educativos siempre que quede garantizada la atención al alumnado. Las condiciones serán especificadas en las convocatorias anuales.

b.4.– En consideración a sus especificidades, la formación del personal Intérprete de Lengua de Signos de ámbito territorial o interterritorial, estará relacionada con las funciones y tareas asignadas a este colectivo, y se desarrollará en la última semana de junio.

La organización y gestión de la formación se realizará en el Berritzegune Central, en colaboración con los coordinadores y coordinadoras para la escolarización del alumnado con sordera. Para el desarrollo de esta formación se tendrán en cuenta las propuestas de los trabajadores de esta categoría.

2.– Se establece una Comisión Técnica de Reciclaje y Formación que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos del presente artículo.

3.– En paralelo, se establece un fondo anual de 4500 euros para la financiación de otros cursos relacionados con la Educación Especial. Siempre que el Departamento tenga conocimiento de la realización de estos cursos lo comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde a la Comisión Paritaria la administración de dicho fondo, así como la resolución con carácter definitivo de los supuestos controvertidos que pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

Artículo 75.– Euskaldunización.

1.– En el seno de la Comisión Paritaria se constituirá una Comisión Técnica de Euskaldunización que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos de este Convenio en dicha materia.

2.– Las educadoras y educadores de Educación Especial podrán participar en los programas IRALE del Departamento de Educación. Podrá hacerlo el personal fijo y el personal temporal con contrato para todo el curso. Durante el periodo de formación, la persona trabajadora estará exenta de su jornada laboral ordinaria, sometiéndose al calendario del correspondiente centro de IRALE.

La oferta formativa, modalidades, condiciones de participación y cupos de participantes de dichos programas serán establecidos por el procedimiento habitual mediante Orden de la persona titular de la consejería de Educación.

3.– En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento de IRALE, de conformidad con la correspondiente convocatoria. El Servicio de IRALE informará a la Comisión Paritaria sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado por quienes hayan participado en los cursos.

4.– El personal al que resulte de aplicación el presente Convenio que no acuda a los citados cursos, tendrá derecho a que se le abonen los gastos de matrícula y desarrollo de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo con acreditación de aprovechamiento, según las normas correspondientes de IRALE.

TÍTULO NOVENO

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

Artículo 76.– Salud y seguridad.

El Departamento de Educación, fiel a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en la línea de mantener las medidas efectivas que a día de hoy viene adoptando en

función de los casos, asume el compromiso de agotar las vías para posibilitar las adaptaciones de puestos de trabajo por razones de salud, y de paso, iniciar el estudio sobre el reconocimiento de las enfermedades profesionales.

En Mesa Paritaria se analizarán las medidas y procedimientos que pueden adoptarse en los casos de trabajadoras y trabajadores en situación de riesgo por motivos de salud, con la participación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y siempre con las debidas garantías jurídicas.

TÍTULO DÉCIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 77.– Actividad sindical.

Los derechos sindicales y la actividad sindical se regirán en su ejercicio y desarrollo por la actual normativa, y en especial por el vigente «Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi» (BOPV de 18 de noviembre de 1988) y otros futuros Acuerdos que se suscriban en el ámbito de esta Administración Autónoma.

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

a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.

b) Se reconoce que todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos. Sus retribuciones serán las que ordinariamente les correspondan, siendo incompatible la liberación sindical con el percibo de retribuciones correspondientes a cargos o funciones que al asumir dicha condición se dejan de desempeñar.

Artículo 78.– Asambleas.

Se garantiza el derecho del personal al que resulte de aplicación el presente Convenio a reunirse en asamblea en el mismo Centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al/a Director/a del Centro, con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas no pertenecientes al Centro que vayan a asistir a la asamblea.

Artículo 79.– Secciones sindicales.

Con el fin de favorecer el desarrollo de las relaciones entre las secciones sindicales y los órganos de la Administración, al objeto de posibilitar una mayor interconexión entre aquellas y sus respectivos sindicatos, las Secciones Sindicales de las organizaciones representativas podrán nombrar de entre sus miembros, a uno con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. El personal, mientras permanezca en esta situación, no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.

Artículo 80.– Delegados y Delegadas de Prevención.

Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de este Convenio.

El número de delegados y delegadas de prevención será el resultante de la aplicación de la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TIÍTULO UNDÉCIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I

RÉGIMEN JURÍDICO, ÓRGANO COMPETENTE Y PRESCRIPCIÓN

Artículo 81.– Régimen jurídico.

El personal al que le es de aplicación el presente Convenio podrá ser sancionado por los órganos competentes, conforme a lo previsto en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, y en lo no previsto en el mismo, por la legislación laboral y el presente Convenio.

Artículo 82.– Potestad sancionadora.

1.– La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia de la persona interesada. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el/la Delegado/a Territorial de Educación.

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

Artículo 83.– Prescripción de faltas y 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 que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.

2.– Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben 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 84.– Tipificación de faltas.

Las faltas disciplinarias de, personal laboral docente y educativo, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 85.– 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) La falta no repetida de asistencia sin causa justificada.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.
- e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de locales y material del centro.

Artículo 86.– Faltas graves.

Se considerará faltas graves:

- a) La falta probada de obediencia y respeto a los/las superiores/as.
- b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.
- c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad de la persona trabajadora o del Departamento de Educación.
- d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.
- e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.
- f) La embriaguez y toxicomanía, ocasional durante la jornada de trabajo.
- g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a sus subordinados.
- h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.
- i) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.

Artículo 87.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- b) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.
- c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando una persona trabajadora declarada en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena.
- d) Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los/as jefes, compañeros/as, alumnos/as o al público.
- g) El hurto y el robo tanto a los/as demás trabajadores/as como al Departamento o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales faldades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio, así como el incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.
- i) La reincidencia o reiteración de faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.

CAPÍTULO III

SANCIONES

Artículo 88.– Sanciones.

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

- a) Para las faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Para las faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Para faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.
 - Despido. Este despido disciplinario comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

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

TÍTULO DUODÉCIMO

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 88.– Medidas para la igualdad de género.

Siguiendo las recomendaciones de la UE y en desarrollo de lo establecido en el III plan de Acción Positiva para las Mujeres de la CAV (Diciembre 1999), y atendiendo a las directrices de la

«Estrategia para la igualdad de hombres y mujeres de la CAE 2030», ambas partes se comprometen a:

- a) Velar por el cumplimiento de las normas legales y recomendaciones (Planes de igualdad, acuerdos, etc.) referidas a la mujer a fin de que desaparezcan las posibles desigualdades de trato y comprobar que no existan situaciones discriminatorias, así como garantizar la aplicación de las medidas de acción positiva.
- b) Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la discriminación de la mujer y sus condiciones de trabajo, presencia de esta en los órganos decisorios, etc.

Asimismo, la Administración llevará a cabo un Plan de Igualdad que afecte específicamente al personal de educación especial. Para ello se acordará en la mesa paritaria el proceso y el seguimiento de dicho plan.

La Administración se compromete a la adopción de un lenguaje no sexista y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece la perfilación de los puestos de trabajo, acabando con designación (técnico/cuidadora) que obedecen a estereotipos en virtud e los cuales habría trabajos o actividades propios de hombres y otros propios de mujeres, siendo estos últimos los de menor consideración social.

Estos criterios deben de hacerse extensivos al lenguaje estadístico, esto es, incluir la variable sexo en todos aquellos datos de una cierta relevancia en el sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Cláusula de Garantía.

Las cláusulas recogidas en este Convenio referentes a anticipos, adelantos de nómina, seguro de vida, accidente y responsabilidad civil, valores de desplazamiento y las licencias y permisos regulados en este, se mejorarán conforme a los términos que se establezcan en el Acuerdo regulador para el personal funcionario docente no universitario. Esta adecuación será inmediata y con los mismos efectos que en el Acuerdo citado. Aquellas condiciones laborales no incluidas en las indicadas anteriormente, se negociarán y acordarán en mesa paritaria.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La dirección del centro convocará con carácter general al personal educativo al claustro del equipo docente del centro escolar, cuando se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones, respetando los criterios establecidos en el artículo 23 del presente acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se mantiene, como condición más beneficiosa, un premio de jubilación para todos los docentes a los que eran de aplicación los convenios colectivos para el personal laboral de ikastolas y centros publicados. Así el personal laboral que se jubile o le sea reconocida la incapacidad permanente absoluta o total (extinguiendo así la relación contractual con el Departamento) con más de 15 años en el colectivo percibirán dicho premio. El importe será de 3 mensualidades y una mensualidad más por cada 5 años que excedan de 15.

ANEXO I

Retribuciones.

1.– Personal docente.

El personal docente percibirá una retribución equiparable a la prevista en cada momento para el personal funcionario docente que desempeñe las mismas funciones. Dicha equiparación incluye la de los complementos de antigüedad, los sexenios y los complementos salariales asociados a cargos directivos y académicos.

2.– Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y trabajadores/as sociales.

Los/las fisioterapeutas, los/las terapeutas ocupacionales y los/las trabajadores/as sociales percibirán una retribución equiparable a la prevista en cada momento para el personal docente perteneciente al Cuerpo de Maestras y Maestros de Educación Infantil y Primaria, a excepción de los conceptos retributivos específicos de dicho colectivo docente. En este caso, no les será de aplicación las retribuciones en concepto de sexenios, retribuciones vinculadas a la carrera profesional docente, complementos salariales asociados a cargos directivos y académicos y cualesquiera pudiesen determinarse vinculados a la profesión y función docente.

El valor del complemento de antigüedad para este personal en el año 2024 será de 47,57 euros mensuales.

3.– Especialistas de Apoyo Educativo, Transcriptores/as y Adaptadores/as de material e Intérpretes de Lengua de Signos:

El personal perteneciente a los grupos especificados en este punto tercero percibirá una retribución bruta anual de 35.735,55 euros.

El valor del complemento de antigüedad para este personal en el año 2024 será de 36,21 euros mensuales.

Esta retribución, junto con el porcentaje de subida salarial que legalmente se determine para 2025, será efectiva en su totalidad a partir de enero de 2026. El incremento salarial correspondiente al ejercicio 2026 se aplicará en el momento de su aprobación por el Órgano competente.

La aplicación de la retribución establecida se establece del modo siguiente:

En enero de 2025 se aplicará el 60 % de la diferencia retributiva resultante de la comparativa con la masa salarial del personal encuadrado en el apartado 3 en el momento de su aplicación y en enero de 2026 se aplicará el 40 % restante con las actualizaciones realizadas hasta la fecha.

Estas retribuciones en ningún caso tendrán carácter retroactivo, a excepción del incremento salarial que se aprueba para 2026 y se aplique con posterioridad al 1 de enero de dicho ejercicio.

ANEXO II

Funciones correspondientes a las categorías de Personal Educativo No Docente del presente Convenio.

Fisioterapeuta.

1.– Colaborar con las asesorías de NEE en la realización de la evaluación psicopedagógica valorando el nivel de desarrollo motriz del alumnado con NEE derivadas de déficit motor grave.

2.– Participar en la elaboración de los programas encaminados a lograr el máximo desarrollo motriz de los alumnos o alumnas con NEE derivadas de déficit motor grave, junto con otros profesionales y bajo la coordinación del tutor o tutora, dentro del marco curricular y como parte de un Plan de Actuación Personalizado, identificando las posibilidades de progreso del alumno o alumna y asesorando en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.

3.– Desarrollar y ejecutar el Plan de Intervención en Fisioterapia de cada alumno y alumna, de manera que se adecúe a las condiciones reales.

4.– Concretar el seguimiento y evaluación de la intervención fisioterapéutica junto con otros programas que buscan hacer posible la accesibilidad al currículo.

5.– Participar en las reuniones de coordinación y coordinarse con el resto de profesionales que actúan con el alumno o alumna, bajo la dirección y orientaciones de la asesoría de NEE y la coordinación del tutor o tutora, aportando su criterio experto y sirviendo de modelo sobre las tareas a realizar con el alumno o alumna para facilitarle el acceso al currículo desde el punto de vista de la fisioterapia educativa.

6.– Asesorar y orientar a las familias del alumnado con NEE derivadas de déficits motores sobre los aspectos relacionados con su intervención en los que pueden colaborar.

7.– Elaborar documentación relativa a cada alumno o alumna con quien se interviene (evaluación inicial del nivel de desarrollo motriz, Plan de Intervención en Fisioterapia, informe de evaluación al finalizar el curso...), así como la memoria anual.

8.– Asesorar al equipo docente y resto de profesionales educativos en aspectos metodológicos y organizativos, así como en la atención individualizada, para facilitar la participación y el acceso al currículo al alumnado que atiende.

9.– Colaborar con el equipo docente en el ajuste de las propuestas didácticas a las necesidades de cada alumno y alumna para facilitar la participación y el acceso al currículo del alumnado con déficits motores.

10.– Cualquier otra inherente al puesto de trabajo.

Terapia Ocupacional.

1.– Colaborar con la asesoría de NEE en la evaluación psicopedagógica del alumnado con NEE valorando las habilidades funcionales, las características de la tarea y las barreras del entorno que están afectando al desempeño ocupacional del alumno o alumna en las áreas de intervención de TO: la función manual y el uso de las herramientas habituales de la escuela, la Actividad Básica Diaria (SMI), las básicas e instrumentales, el acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), el acceso a la comunicación, la ergonomía y el control postural, la participación social en los diferentes espacios, el juego, la adaptación del entorno, la adaptación curricular.

2.– Valorar, seleccionar y/o adaptar los productos de apoyo, materiales y mobiliario que necesita el alumno o alumna, proporcionar las orientaciones pertinentes para su uso y entrenar en su uso.

3.– Participar en la elaboración, desarrollo, ejecución, coevaluación de programas encaminados a facilitar el desempeño ocupacional del alumno o alumna con NEE, identificando sus posibilidades de progreso, junto con otros profesionales y bajo la coordinación del tutor o tutora, dentro del marco curricular y como parte de un Plan de Actuación Personalizado, trabajando y formando en las áreas de intervención de terapia ocupacional.

4.– Organizar, gestionar, controlar y coordinar la gestión del almacén de productos de apoyo y de los productos de apoyo que necesita el alumnado para el acceso al currículo.

5.– Participar en las reuniones de coordinación y coordinarse con el resto de profesionales que actúan con el alumno o alumna, bajo la dirección y orientaciones de la asesoría de NEE, aportando su criterio experto, a fin de organizar la respuesta educativa en el Plan de Actuación Personalizado coordinado por el tutor o tutora.

6.– Disponer de información actualizada sobre materiales y adaptaciones de productos de apoyo, y establecer contacto con las empresas fabricantes y proveedoras para canalizar pedidos y reparaciones.

7.– Asesorar y orientar a las familias, para que puedan colaborar en aspectos relacionados con la intervención en terapia ocupacional.

8.– Elaborar el plan y la memoria anuales, así como los informes relativos a los alumnos y alumnas con los que se ha trabajado.

9.– Asesorar al equipo docente en aspectos organizativos vinculados a la ergonomía, así como la atención individualizada, para facilitar la participación y el acceso al currículo del alumnado que atiende.

10.– Colaborar con el equipo docente y personal educativo para adecuar las propuestas didácticas a las necesidades del alumnado que atiende, y para facilitar el acceso al currículo y la participación escolar.

11.– Cualquier otra inherente al puesto de trabajo.

Trabajador/a Social.

1.– Orientar y asesorar al profesorado y a los centros educativos aportando la perspectiva social y facilitando información sobre la situación sociofamiliar de su alumnado socialmente más vulnerable.

2.– Formar al profesorado, personal no docente y personal educativo en la detección de situaciones de violencia, desprotección o riesgo en las que puede estar viviendo el alumnado.

3.– Proporcionar información a los centros sobre la forma de canalizar sospechas de situaciones de violencia, malos tratos, desprotección o negligencia familiar, deficiencias de recursos básicos, carencias emocionales, falta de higiene, problemas de alimentación, etc.

4.– Informar a los centros sobre los recursos sociales existentes y las vías apropiadas para su utilización.

5.– Facilitar informes y datos que le sean solicitados, así como participar en reuniones técnicas y de trabajo en las que se requiera su presencia.

6.– Cualquier otra inherente al puesto de trabajo.

Especialistas de Apoyo Educativo.

1.– Colaborar en la elaboración del Programa para el Desarrollo de la Autonomía y la Accesibilidad del alumno o alumna: en desplazamientos, transferencias, motricidad fina, higiene personal, alimentación, vestido, seguridad, y en las funciones ejecutivas, aportando el conocimiento que tiene sobre este alumnado, para lo cual deberá ser informado de las necesidades educativas del alumnado que va a atender.

2.– Participar en la ejecución del Programa para el desarrollo de la autonomía y la accesibilidad: en desplazamientos, transferencias, motricidad fina, higiene personal, alimentación, vestido, seguridad y en las funciones ejecutivas, siguiendo las orientaciones establecidas en el programa.

3.– Adaptar los materiales didácticos y utilizar los productos de apoyo que el alumnado precise para su acceso al currículo, según las pautas establecidas para cada alumno o alumna en su Programa para el Desarrollo de la autonomía y la Accesibilidad y/o en su Plan de Actuación Personalizado.

4.– Acompañar al alumno o alumna que atiende y lo necesite en aquellos traslados necesarios dentro y fuera del centro para que pueda desarrollar su actividad escolar.

5.– Potenciar la inclusión del alumnado que atiende y lo precise, impulsando su participación en el patio, entradas y salidas y facilitando una adecuada relación con el resto del alumnado. También fomentando la participación en las actividades organizadas por el centro.

6.– Colaborar con otros profesionales de NEE en las actividades que tengan que realizar con los alumnos y alumnas que atiende, cuando sea necesario y según las pautas establecidas en el Plan de Actuación Personalizado del alumno o alumna.

7.– Poner en práctica los programas vinculados al desarrollo de habilidades motoras y actividades de la vida diaria del alumnado que se atiende, siguiendo los planteamientos y las orientaciones establecidas en su Plan por fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales.

8.– Participar en el seguimiento y evaluación del alumnado que se atiende, informando de la evolución del programa de autonomía y accesibilidad en las reuniones para ello convocadas.

9.– Participar en reuniones con el equipo docente, personal de apoyo de NEE y/o con el asesoramiento en aquellas cuestiones que afecten a las funciones que realizan como Especialistas de Apoyo Educativo.

10.– Informar a los y las representantes legales del alumnado que se atiende sobre los aspectos de su competencia establecidos en el Programa de Autonomía y Accesibilidad del alumno o alumna, en colaboración con el equipo docente y con la periodicidad que se establezca.

11.– Elaborar los informes técnicos pertinentes a sus funciones.

12.– Cualquier otra inherente al puesto de trabajo.

Transcriptor/a y Adaptador/a de material.

1.– Transcribir, adaptar y corregir el material al braille en coordinación con el profesorado del IBT-CRI que atiende al alumno o alumna.

- 2.– Imprimir y encuadrinar los textos de acuerdo con las normas de transcripción a braille.
- 3.– Adaptar materiales a diferentes formatos (tacto, vista, audio) en coordinación con el profesorado del IBT-CRI que atiende al alumno o alumna.
- 4.– Asesorar al profesorado del IBT-CRI en cuanto a transcripción y signografía braille.
- 5.– Custodiar y velar por el buen uso de la maquinaria específica para la adaptación y transcripción de materiales.
- 6.– Organizar, custodiar y supervisar el material a adaptar y transcribir durante el curso académico, registrando las entregas y recogiendo las peticiones en coordinación con la dirección del IBT-CRI.
- 7.– Colaborar con la dirección del IBT-CRI en la formación y actualización del profesorado del centro, formándoles en herramientas y programas informáticos del ámbito de la adaptación y transcripción, así como en las normas de transcripción y signografía braille.
- 8.– Cualquier otra que se le encomiende desde la dirección del IBT-CRI, inherente al puesto de trabajo y como parte del equipo.
- Intérprete de Lengua de Signos.
- 1.– Colaborar con el equipo docente y resto de profesionales que intervienen en el centro en la respuesta educativa al alumnado con discapacidad auditiva o sordoceguera, desde sus competencias profesionales ligadas a la interpretación.
- 2.– Coordinarse con el profesorado en la anticipación de temario y en las actividades de enseñanza-aprendizaje (vocabulario técnico, conceptos académicos, objetivos, actividades...).
- 3.– Apoyar el desarrollo de la autonomía y facilitar el acceso al currículo y la comunicación con todos los agentes de la comunidad educativa al alumnado con discapacidad auditiva o con sordoceguera que atiende, interpretando de lengua oral a lengua de signos y viceversa.
- 4.– Colaborar en el Plan de Actuación Personalizado del alumno o alumna y en la memoria anual reflejando los acuerdos adoptados en el centro, en el aula y con el alumnado, así como otros documentos o informes técnicos propios de su competencia profesional.
- 5.– Coordinarse con la Asesoría de NEE y con la persona coordinadora de la respuesta a la discapacidad auditiva en el territorio para la adecuada escolarización del alumnado que atiende.
- 6.– Colaborar en la sensibilización y capacitación del equipo docente en la respuesta educativa a este alumnado, aportando orientaciones desde su conocimiento profesional (sobre medidas y adaptaciones organizativas o metodológicas, sobre contenidos, recursos, materiales de apoyo, etc.).
- 7.– Realizar las actividades propias de la labor del guía-intérprete con el alumnado con sordoceguera.
- 8.– Cualquier otra inherente al puesto de trabajo.

ANEXO III

Normativa de sustituciones de Personal Laboral Educativo de Educación Especial.

El presente anexo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2025 y sustituirá al Anexo III del pre-acuerdo del convenio colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2024.

Las Delegaciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos territoriales, gestionan las listas de candidatos y candidatas a sustituciones para ir cubriendo durante el curso escolar las necesidades temporales de personal laboral educativo de educación especial 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) Configuración de listas únicas de candidatos/as a sustituciones 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 normativa se pretende, por un lado, concretar los elementos relativos al ámbito personal, los requisitos generales de acceso, los criterios de baremación, los procedimientos de elaboración y 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.

Ámbito personal.

Esta normativa será de aplicación al personal laboral educativo de Educación Especial. Se elaborarán los listados de especialistas de apoyo educativo, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, transcripciones y adaptadores de material e intérpretes de lengua de signos.

Requisitos generales de acceso al listado.

1.– Titulación académica:

Ver Anexo IV.

2.– Titulación de euskera:

a) Estar en posesión del perfil lingüístico C1. Aunque el perfil lingüístico C1 será preceptivo para el acceso a las listas, el personal que actualmente está en listas y tiene acreditado el HLEA podrá permanecer en las listas.

b) Estar en posesión de una certificación lingüística equivalente al perfil lingüístico. La titulación de euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada. Las equivalencias son las siguientes: https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/he_baliokidetzak/eu_def/images/BALIOKI-DETZA_taula_2017.jpg

El personal actualmente en listas que no tenga perfil lingüístico podrá realizar sustituciones en plazas de preceptividad diferida. No obstante, podrán acreditar el perfil lingüístico hasta el 31 de agosto de 2030. En caso contrario, serán excluidas de todas las listas de la categoría, es decir, de las listas de los tres territorios, tanto para jornadas completas como para jornadas parciales hasta

la acreditación del perfil lingüístico. Estarán exentos los sustitutos mayores de 55 años, siempre que hayan prestado servicios durante 10 años.

Los dos requisitos citados (titulación académica y titulación de euskera) serán de obligado cumplimiento para los candidatos y candidatas que deseen acceder a las listas de sustituciones.

El personal actualmente en listas que no tenga perfil lingüístico podrá realizar sustituciones en plazas de preceptividad diferida.

3.– Otros requisitos:

3.1.– Certificación negativa del requisito exigido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica de Protección de Menores para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, o autorización a la Administración para la consulta al Registro Central de Delincuentes Sexuales.

3.2.– Además de lo anterior, el personal fisioterapeuta deberá estar colegiado.

Criterios de baremación. Experiencia laboral.

1.– Servicios prestados en centros públicos del Departamento de Educación de la CAPV en cuerpos laborales de Educación Especial dependientes del Departamento de Educación:

1 punto por mes de servicios, sin límite de puntuación.

2.– Servicios prestados en otros centros públicos o privados autorizados: 0,5 puntos por mes de servicio, sin límite de puntuación. En este apartado se consideran únicamente los servicios prestados en el ámbito de la Educación Especial.

Los aspirantes que ya se encuentren en listas no tendrán que solicitar la actualización de los servicios prestados en centros públicos de esta Comunidad Autónoma, ya que lo hará de oficio la Administración.

Los servicios prestados a tiempo parcial se baremarán con la misma puntuación que los prestados a tiempo completo.

No se baremarán como servicios prestados para el Departamento de Educación los prestados en centros públicos que hayan sido prestados bajo contrato con entidades ajenas al Departamento de Educación.

Los servicios computables serán los servicios prestados en cada caso, con la categoría correspondiente a cada lista.

Documentación justificativa de la experiencia laboral.

Los servicios prestados en centros públicos de la Administración educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco se baremarán de oficio.

a) Los servicios prestados en centros públicos de otra Administración educativa fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco se acreditarán mediante nombramiento, contrato y cese, o, en su defecto, mediante hoja de servicios certificada por el órgano competente de la Administración educativa correspondiente.

Los servicios prestados en centros públicos de Estados miembros de la Unión Europea se acreditarán, además, mediante certificado de la Administración educativa correspondiente, acompañado de traducción jurada, según el carácter público del centro.

b) Los servicios prestados en centros privados se acreditarán mediante la presentación de la siguiente documentación:

– Certificado expedido por la Dirección del centro, con el visto bueno de la Inspección, en el que conste la duración del servicio y su impartición en los colectivos de educación especial, o fotocopia compulsada del contrato.

– Certificado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que conste el nombre del centro (empresa) y los períodos de alta. Los servicios prestados en centros privados de Estados miembros de la Unión Europea y en centros privados y públicos de fuera de los Estados miembros de la Unión Europea se acreditarán mediante certificados expedidos por las Administraciones educativas u órganos competentes de los respectivos países, con traducción jurada, en los que conste expresamente el tiempo de servicios prestados o bien mediante fotocopia compulsada del contrato en el que se especifique la citada información.

En el caso de la experiencia laboral en Seaska no se requiere traducción si está en euskera.

Procedimiento y requisitos para la elaboración de listas.

Las listas de candidatos y candidatas a sustituciones se actualizarán cada curso escolar como consecuencia del proceso de rebaremación y estarán integradas por los colectivos mencionados en el ámbito personal.

En el caso del personal que haya prestado servicios en centros docentes públicos no universitarios (o servicios de apoyo) del Departamento de Educación durante el último curso escolar o en los 4 últimos cursos se baremarán automáticamente los servicios cada año. El resto de candidatos y candidatas deberán solicitar la baremación de los servicios.

Todas las listas se mantendrán abiertas.

La información para inscribirse en las listas estará disponible en la página web www.hezkuntza.eus y en Hezigunea.

Las solicitudes se realizarán en una única solicitud por solicitante, tal y como establece la convocatoria. Así, se podrá establecer la presentación en papel o en formato electrónico, o únicamente en formato electrónico, siempre que, en este último caso, se pongan a disposición de los interesados los medios necesarios para ello.

Asimismo, aportarán toda la documentación justificativa de los requisitos y méritos exigidos. Dichos méritos se baremarán en el siguiente procedimiento de rebaremación anual:

Las personas integrantes de la lista serán baremadas en los procesos de rebaremación en función de los méritos aportados y se incluirán en las listas en el lugar que les corresponda en función de la puntuación obtenida. En caso de empate en la puntuación se tendrán en cuenta los días trabajados para determinar el orden de la lista. En caso de empate en los días trabajados, se ordenarán alfabéticamente por apellidos y nombre, comenzando por la letra resultante del sorteo de la letra que se realiza anualmente y que se publica mediante Resolución de la Dirección de Gestión de Personal, para determinar el orden alfabético en el proceso de gestión de candidatos y candidatas durante el curso escolar correspondiente, así como en cualquier otro proceso selectivo que pueda convocarse a lo largo del curso escolar. En caso de empate, se atenderá al número del Documento Nacional de Identidad, de menor a mayor.

Las personas candidatas excluidas del proceso de rebaremación serán admitidas por orden de entrada y se ordenarán en función de la fecha y hora de presentación para atender a las necesidades de sustitución a lo largo del curso escolar.

El periodo de rebaremación será determinado por Resolución del director de Gestión de Personal. La fecha límite de entrada en el proceso será el 31 de agosto del curso anterior.

En este mismo proceso, se ofrecerá a las personas candidatas la posibilidad de realizar cambios en las listas y trabajar a tiempo parcial y/o completo en uno o varios territorios.

Los candidatos podrán declarar «disponible» o «no disponible» y entre ambos podrán cambiarse sin justificación alguna. Los candidatos y candidatas disponibles podrán renunciar dos veces a una oferta a lo largo del curso escolar, y en el tercero, a partir de ese momento, se perderá la posibilidad de participar un año en la lista de sustituciones, aunque el candidato o candidata se mantendrá en las listas. Las personas aspirantes que se encuentren en esta situación no podrán participar en las adjudicaciones o sustituciones hasta transcurrido un año desde que se produzca dicha situación.

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

Al candidato/a inscrito/a en listas se le enviará un sms el día anterior a la fecha en la que se le abre la posibilidad de participar en ordezkagunea.

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, se podrá acordar trabajar a tiempo parcial o completo en uno o varios territorios. Para el curso siguiente, la (s) jornada (s) indicada (s) en la rebaremación y el (s) territorio (s), y solo se les ofertarán en el vestuario los puestos de trabajo con la (s) categoría (s) y perfil lingüístico acreditado (s).

En las adjudicaciones de comienzo de curso no se realizarán adjudicaciones forzosas.

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones.

1.– Funcionamiento general.

1.1.– Adjudicación de comienzo de curso.

En cada curso escolar y con anterioridad al inicio del mismo, el director de Gestión de Personal dictará resolución por la que se iniciará el procedimiento de adjudicación de puestos de trabajo a proveer con quienes formen parte de las listas de candidatos y candidatas a sustituciones en las categorías recogidas al inicio del curso escolar. La resolución fijará el plazo de presentación de solicitudes e incluirá en el anexo los puestos a adjudicar, tanto los no ocupados por sus titulares como los vacantes.

Para participar en el procedimiento es necesario estar disponible en la lista de candidatos y candidatas a sustituciones en la categoría profesional correspondiente. Para ello, se abrirá la posibilidad de modificar la situación laboral, territorios y jornadas antes del inicio del procedimiento de adjudicación para acreditar el perfil lingüístico. En este procedimiento también se podrá poner en situación de disponible o no, sin necesidad de justificación. Estas elecciones solo afectarán a la adjudicación de comienzo de curso.

Las personas aspirantes optarán al puesto de trabajo en este procedimiento de adjudicación de comienzo de curso, siempre que se encuentren, debidamente justificadas, en las situaciones de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incapacidad temporal o incapacidad temporal por

parto, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, o a partir del sexto mes del embarazo, o suspensión transitoria por cuidado de hijo o hija propia. La duración de la sustitución que se les oferte les será computada como tiempo de servicios prestados, aunque solo sea a efectos de rebaremación de listas. El tiempo de servicios computado a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, por no haberse prestado servicios efectivos. Los candidatos y candidatas que se encuentren en alguna de estas situaciones podrán incorporarse a su puesto de trabajo durante el curso escolar, una vez finalizado el hecho causante.

La provisión de los puestos convocados requerirá el cumplimiento de su perfil lingüístico, jornada y territorio histórico. La adjudicación de los puestos de trabajo se realizará siguiendo el orden de las listas de candidatos y candidatas a sustituciones durante el curso escolar de referencia. A cada persona se le asignará el primer puesto libre y válido de los que componen su solicitud.

En la solicitud se tendrán en cuenta las peticiones concretas y las derivadas del desarrollo de las peticiones genéricas. Las personas que no tengan acreditado ningún perfil lingüístico accederán únicamente a puestos de trabajo de perfil lingüístico 1 sin fecha de preceptividad.

La cobertura de los puestos de trabajo adjudicados es irrenunciable, salvo en el caso de candidatos y candidatas a sustituciones docentes y en el caso de los candidatos y candidatas a sustituciones docentes de Haurreskolak Paconsorcio, cuando concurra alguno de los supuestos de renuncia recogidos en la normativa sobre gestión de la lista, siempre que dicha causa derive de situaciones imprevisibles, se haya producido entre los tres días anteriores al inicio del plazo de presentación de solicitudes y la toma de posesión y no se deba a una acción voluntaria de quien lo alega. En las adjudicaciones de comienzo de curso no se realizarán adjudicaciones forzosas.

Las personas participantes podrán realizar la solicitud sin agotar todas las solicitudes que cumplan los requisitos de acceso. En todo caso, en el procedimiento de adjudicación solo se tendrán en cuenta estas solicitudes y en ningún caso se les adjudicará un puesto de trabajo con carácter forzoso. Las plazas ofertadas se cubrirán mediante contrato de interinidad por vacante, contrato de sustitución por año sabático de curso completo y contrato de sustitución por liberación sindical cuya duración se prevé para el curso escolar completo, salvo que con anterioridad finalice la liberación de la persona titular de la plaza. La modalidad contractual incluirá entre las características del puesto ofertado en la relación definitiva de puestos ofertados.

Tras la adjudicación, el contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito. A la fecha de formalización del contrato, las personas aspirantes deberán acreditar la certificación negativa del requisito exigido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica de Protección de Menores, para el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, o autorizar a la Administración para su consulta en el Registro Central de delincuentes sexuales.

1.2.– Ofertas de Ordezkagune.

Durante el curso escolar, cuando se vaya a cubrir una plaza de personal educativo, se ofrecerá a través de la aplicación Ordezkagunea.

Con carácter general, se incluirán en Ordezkagunea 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:

a) 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 rebañación, 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.

b) 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.

En el caso de que un candidato/a sea el peor situado en las listas de profesores/as y listas de educadores/as y sea necesario adjudicar una plaza, se le adjudicará según la preferencia establecida por el candidato/a.

Asimismo, en el caso de que un candidato/a sea la persona que tenga peor ubicación en una o más listas de educadores/as, se adjudicará la plaza según la preferencia indicada por el candidato/a.

No será obligatoria la adjudicación de plazas en los Centros Territoriales para la Atención Hospitalaria, Educativa a Domicilio y Terapéutico-Educativa, contratos de relevo cuando sean a tiempo parcial y plazas a tiempo parcial que se encuentren a más de 50 km del lugar de residencia habitual, siempre que hayan optado por esta opción. Esta opción será común a todas las listas de educadores y educadoras en las que esté integrado el candidato o candidata. 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 la persona candidata acceda a Ordezkagune deberá validar su residencia habitual, decidir si renuncia o no a plazas a tiempo parcial a más de 50 km de su domicilio habitual (esta opción será común para todas las categorías de Educación Especial) y deberá contar con un teléfono móvil y un correo electrónico. Sin esta validación no podrá realizar ninguna solicitud.

El candidato podrá modificar su situación laboral en Ordezkagune 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 Ordezkagune, 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:

a) El candidato se encuentra en situación de disponible y podrá pasar a la situación de no disponible sin causa justificada.

b) Si la persona candidata estuviera en condiciones de trabajar y quisiera 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 de Ordezkagune.

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 15:30 horas, y el centro garantizará que el personal que realice el comedor durante estas dos horas consecutivas pueda realizar la solicitud siempre y cuando finalice su contrato ese mismo día en la categoría de especialista de Apoyo Educativo.

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 15:35 horas.

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

La situación laboral en cada categoría de Educación Especial puede ser diferente.

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

Si a la persona candidata se le ha adjudicado un puesto de trabajo en una categoría de Educador/Educadora (y por lo tanto está trabajando en esa categoría), pero quiere optar a un puesto de otra categoría, podrá participar en Ordezkagune de forma voluntaria para obtener un puesto. No se aplicarán efectos por tal renuncia.

Deberá incorporarse al nuevo puesto al día siguiente de la adjudicación y comunicar al centro o centro de trabajo donde venía prestando servicios la finalización de sus servicios.

No obstante, no se generarán peticiones forzosas mientras se encuentre trabajando en una categoría de educadores.

En el caso de estar en las listas de personal docente y educativo, especificidades:

La situación laboral en las listas de personal docente y educativo puede ser diferente. Asimismo, la situación laboral puede ser diferente dentro de cada categoría de Educación Especial.

En la oferta se intercalarán las plazas de personal docente y educativo. No obstante, en cada adjudicación de Ordezkagune, el candidato solo podrá ser adjudicatario de una plaza.

Casuística posible:

a) Si a la persona candidata se le ha adjudicado una plaza de educador/a:

Si ha sido adjudicataria de una plaza de Educador/a (y en consecuencia está trabajando en esta categoría de Educación Especial), podrá participar voluntariamente en Ordezkagune para obtener una plaza como profesor/a. No obstante, no se realizarán peticiones forzosas mientras se encuentre trabajando en una categoría de educador o educadora.

En el caso de que, estando trabajando como educador o educadora, se le adjudique al candidato o candidata una plaza docente, deberá acudir a la misma al día siguiente de la adjudicación y comunicar al centro donde venía prestando servicios la finalización de sus servicios.

b) Si a la persona candidata se le ha adjudicado una plaza docente:

Si ha sido adjudicataria de una plaza de profesor/a (y, por tanto, ejerce de profesor/a), podrá participar en Ordezkagune, de forma voluntaria, para obtener una plaza como educador/a. No obstante, no se realizarán peticiones forzosas mientras se encuentre trabajando como docente.

2.– Exención del régimen general.

2.1.– Vacante.

Cuando durante el curso escolar sea necesaria la cobertura de una vacante mediante contrato de interinidad, se comunicará vía SMS a las personas con contrato de sustitución, a las personas con contrato por motivos de producción, a las personas con vacante parcial (cuando la vacante sea total) y a todas las personas candidatas que no estén trabajando se les ofrecerá en Ordezkagunea. Una vez colgada en Ordezkagunea, se adjudicará por orden de puntuación entre todos los solicitantes.

En caso de tener otro tipo de contrato laboral vigente con el Departamento, se podrá renunciar al mismo y optar por un contrato de interinidad para una vacante que se le oferte. La renuncia a un contrato en vigor no producirá, en este caso, efectos.

Asimismo, en el caso de que la adjudicataria se encuentre en situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional, incapacidad temporal, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, excedencia por cuidado, suspensión transitoria por cuidado de hijos o a partir del sexto mes de gestación, el contrato entrará en vigor y se incorporará al puesto de trabajo a la finalización del hecho causante. Además, se les computará como tiempo de servicios prestados el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo que se les oferte.

2.2.– Disponible con prioridad.

Con el fin de reparar los errores cometidos por la Administración en la distribución de los puestos de trabajo, tanto en el área de sustituciones como en las adjudicaciones, el candidato afectado se colocará en primer lugar en la lista y tendrá preferencia sobre la jornada elegida por el candidato y sobre las siguientes contrataciones en el territorio hasta ser adjudicatario de un puesto de trabajo de la misma naturaleza que el del contrato perdido. Asimismo, se abonará el día trabajado por errores imputables a la Administración. En caso de error de la Administración, se le asignará la puntuación correspondiente al puesto adjudicado hasta la obtención de un nuevo contrato de la misma naturaleza y se le abonarán los días. Para ello será necesario:

- Interposición de la reclamación justificando el error administrativo cometido.
- Participar en Ordezkagunea hasta obtener un contrato de la misma naturaleza.

En el caso de que la persona llamada para realizar una sustitución sea imputable a la Administración y el titular también se haya incorporado, el sustituto tendrá derecho a cobrar y puntuar ese día.

2.3.– Si un candidato o candidata ha realizado una sustitución y antes de 10 días lectivos surge la necesidad de sustituir el mismo puesto de trabajo en el mismo curso escolar, aunque otros candidatos o candidatas tengan más puntos, tendrá preferencia para realizar dicha sustitución el candidato o candidata que hasta ese momento haya estado realizando dicha labor. En estos casos, la sustitución se ofrecerá, en primer lugar, al candidato que haya estado realizando dicha sustitución si está disponible, y si no le interesa, la sustitución se ofertará en Ordezkagune.

2.4.– 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 continuar 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.

2.5.– Derecho a completar jornadas.

Si existiera personal con contrato de interinidad para cubrir plazas vacantes de media actividad en el centro y las necesidades se ampliaran en el centro o centro de trabajo, este tendrá derecho a completar su actividad. Así, este contrato de interinidad para cubrir la vacante de media actividad pasaría a ser de jornada completa.

Si hubiera más de una persona en esta situación en el centro, la extensión se determinará en función de los siguientes criterios:

- Antigüedad en el centro.
- Antigüedad en el departamento.

2.6.– Renuncia a los contratos de sustitución o interinidad.

Cuando una persona tenga un contrato de interinidad para cubrir vacantes a tiempo parcial o completo, o un contrato de sustitución, podrá renunciar voluntariamente a su contrato para participar en las adjudicaciones de comienzo de curso.

Las renuncias deberán presentarse por escrito en el plazo que establezca la Resolución del Director de Gestión de Personal. Estas renuncias tendrán efectos el 31 de agosto del curso académico correspondiente.

2.7.– Suspensión transitoria.

De forma que se dé respuesta a una necesidad del sector público docente no universitario, quien renuncie a una necesidad del consorcio Haurreskolak o a un contrato en vigor deberá pasar a la situación de no disponible para las ofertas de reemplazo para necesidades temporales de Educación Especial. Esta suspensión temporal se prolongará hasta la finalización del curso escolar.

Quien durante el curso escolar renuncie a una oferta de trabajo en otra Administración Pública deberá pasar a la situación de no disponible para ofertas de sustitución por necesidades temporales de Educación Especial. Esta suspensión temporal se prolongará hasta la finalización del curso escolar.

Para poder acceder a esta suspensión será necesario tener acreditado haber trabajado al menos un año en NEEs en centros públicos del Departamento.

2.8.– Las sustituciones telefónicas solo se ofertarán en casos excepcionales y urgentes, siempre que se justifique debidamente que la sustitución se ha producido después de las 12:30 horas del día laborable previo al inicio del contrato y la sustitución se considere imprescindible y además se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- Sustituciones de especialista de apoyo educativo en aulas estables.
- Sustituciones de especialistas de apoyo educativo en centros específicos de Educación Especial, así como en centros territoriales de atención educativa hospitalaria, domiciliaria y terapéutico-educativa.
- Sustitución del especialista de apoyo educativo cuando sea el único especialista de apoyo educativo en todo el centro.
- Cuando no se hayan adjudicado las plazas obligatorias. Siempre que no se haya ocupado dicho puesto en más de un día de trabajo.

No obstante, si se prevé que estas sustituciones tendrán una duración contrastada prolongada, no se ofertarán telefónicamente, sino en el siguiente Ordezkagunea, para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas candidatas a realizar este tipo de sustituciones.

Las llamadas telefónicas para atender estos casos graves se realizarán tras la asignación de Ordezkagune hasta las 10:00 del día siguiente.

La aceptación de tales ofertas telefónicas será voluntaria.

No obstante, si en los casos definidos para estas llamadas urgentes se comprueba que el 30 % de las sustituciones diarias de este colectivo se ofertan a través de llamadas telefónicas, se revisarán los casos identificados para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas candidatas en el acceso a las plazas que se ofertan diariamente, lo que se garantiza a través del sistema Ordezkagunea.

Renuncias justificadas que den lugar al derecho a la baremación. Causas y procedimiento.

Habrá renuncias justificadas que generen derecho a la baremación en las listas. A quienes se acojan a estos supuestos, únicamente se les computará, a efectos de rebaremación de la lista, el mismo tiempo de servicios prestados por el siguiente candidato en el orden de lista durante el periodo de renuncia justificada.

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.

– Renuncias justificadas a las situaciones protegidas que dan lugar al derecho a la baremación:

a) Por cuidado de hijo/a hasta los tres años de edad.

b) Las personas aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos que determina la declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

c) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incapacidad temporal o incapacidad temporal por parto, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, o a partir del sexto mes de embarazo;

d) Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por un período mínimo de 15 días y máximo de 2 años. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo. Solo se podrá solicitar dos veces por causa y persona por curso (el plazo máximo de dos años por causa y persona se computará a partir del primer periodo en que se alegue dicha renuncia justificada). Cuando solicite un nuevo llamamiento deberá acreditar, en el plazo de dos años o con anterioridad, la persistencia de la enfermedad grave u hospitalización que motivó la suspensión hasta ese momento. Será incompatible con cualquier actividad remunerada. También deberá justificar esta situación a través de la vida laboral.

e) 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.

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

– Procedimiento de justificación de las renuncias.

La persona que alegue alguna de las causas de renuncia justificada deberá presentar la documentación justificativa correspondiente en el plazo de 5 días laborables. La persona candidata a adscribirse a estas situaciones deberá pasar a la situación de no disponible y posteriormente deberá remitir documento justificativo de la causa que le da derecho a la baremación. Mientras permanezca en esta situación no se le realizará ninguna asignación forzosa. Una vez analizado el documento se le colocará en Ordezkagunea como «Renuncia justificada».

No obstante, si la causa de la renuncia justificada o una de las circunstancias recogidas en las licencias y permisos surgiera con posterioridad a la adjudicación del puesto y antes de la toma

de posesión y se justificará debidamente su existencia, se aceptará la renuncia justificada y se volverá a ofertar el puesto lo antes posible.

Finalizada la situación que da lugar al derecho a la baremación, el trabajador/a deberá modificar su situación laboral, volviendo a la situación de «disponible» o «no disponible». Si en el plazo de 5 días laborables, una vez superada la causa, no ha cambiado su situación laboral, pasará a la situación de penalización de repuesto durante un año.

Motivos de exclusión:

a) Los candidatos y candidatas que renuncien a una oferta a tiempo completo más de dos veces durante el curso escolar sin causa justificada, quedarán en situación de penalización en todas las listas de esa categoría en los tres territorios, tanto en jornadas completas como parciales; y los candidatos y candidatas que renuncien a una oferta a tiempo parcial sin causa justificada, estarán en situación de penalización en todas las listas de esa categoría en los tres territorios, a tiempo parcial.

b) Los aspirantes que no figuren el primer día de asistencia al centro una vez aprobada la convocatoria, quedarán en situación de penalización en todas las listas de la categoría de la plaza aprobada, esto es, fuera de las listas para los tres territorios, tanto para jornadas completas como para jornadas parciales.

c) Los candidatos y candidatas con contrato en vigor que renuncien al contrato quedarán en situación de penalización en todas las listas de la categoría del contrato en vigor, es decir, en todas las listas de los tres territorios, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, tanto si renuncian o no a los contratos a tiempo parcial o completo. Los candidatos y candidatas con contrato a media jornada, si cambian a un tercio de la jornada, podrán renunciar a dicho contrato.

d) Encontrarse en situación de renuncia justificada que genera el derecho a la baremación una vez finalizada la causa que la motiva.

e) Incompetencia.

Consecuencias de la penalización:

Cuando por haber renunciado en 3 ocasiones a una adjudicación de un puesto de trabajo según lo establecido en el Convenio Colectivo, no haber tomado posesión del puesto adjudicado, haber cesado en la prestación de servicios o haber renunciado voluntariamente o encontrarse en situación justificada de renuncia que da derecho a la baremación, cesen en la situación de penalización temporal en el relevo. Las personas aspirantes que se encuentren en situación de penalización temporal no podrán participar en las adjudicaciones o sustituciones hasta transcurrido un año desde dicha situación.

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

Serán causas de exclusión de la lista:

a) Ser sancionado mediante expediente disciplinario por falta laboral muy grave en cualquier Administración Pública, siempre que no esté impugnada.

b) Haber sido condenado por sentencia firme a pena de prisión para el ejercicio de las libertades y por delitos contra la indemnidad.

Compensación por disponibilidad y movilidad del personal laboral educativo sustituto.

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 la adjudicación de Ordezkagunea. Se entenderá que no se cumple este requisito cuando en el plazo de 50 días hábiles no haya participado en el mismo sin causa justificada durante el tiempo de funcionamiento del mismo. Tendrán la consideración de situaciones justificadas las relacionadas con la paternidad, las discapacidades, el cuidado de familiares, etc.

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 laboral educativo 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.

Cómputo de días laborales del personal docente con contrato de interinidad por sustitución de personal laboral docente:

Los servicios prestados en una sustitución laboral por sustitución de personal docente laboral se computarán para la retribución del periodo de verano del personal funcionario.

Protocolo de actuación para determinar la incapacidad del personal educativo laboral para seguir desarrollando 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, anterior o posterior a la incorporación, necesaria para el desempeño de los requisitos del puesto de trabajo.

De acuerdo con esta Ley, en el caso del personal laboral temporal educativo, 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.– Si la Dirección del centro y todo el equipo de trabajo de EPB considera 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, la persona instructora podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que considere 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 en virtud de los cuales se resolverá el 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 acredítase 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 cuando así lo proponga el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la Inspección de Educación, según los casos, y a la vista de los mismos, se disponga 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

Personal laboral de Educación Especial.

Tablas de titulaciones y categorías.

Categorías	Títulos
Fisioterapeuta	<ul style="list-style-type: none">– Título de Diplomado/a en Fisioterapia.– Título de Grado en Fisioterapia.
Trabajador/a social	<ul style="list-style-type: none">– Título de asistente social / trabajador social.– Diplomado/a en trabajo social.– Título de Grado en trabajo social.
Transcriptor/a – Adaptador/a de material	<ul style="list-style-type: none">– Título de Técnico/a en gestión administrativa o equivalentes.– Técnico/a superior en administración y finanzas o equivalentes.
Especialista de apoyo educativo	<ul style="list-style-type: none">– Título de Técnico/a superior en integración social o equivalentes.– Título de Técnico/a superior en educación infantil, o equivalentes.
Intérprete de lengua de signos	<ul style="list-style-type: none">– Título de Técnico/a superior en interpretación de la lengua de signos.– Título de Técnico/a superior en mediación comunicativa.– Título de Grado en Lengua de Signos Española y Comunidad Sorda.
Terapeuta ocupacional	<ul style="list-style-type: none">– Título de Diplomado/a en Terapia Ocupacional.– Título de Grado en Terapia Ocupacional.