

III. ERANSKINA

BEHIN-BEHINEKO ETA BITARTEKO LANGILEEN ZERRENDAK KUDEATZEA, GARBIKETAKO ETA SUKALDEKO LANGILEEN TALDEKOENAK

Eranskin hau hitzarmena sinatzen den unean indarrean sartuko da, hala ere ordezkabidea aplikazio informatikoa gaitu beharko da dagokion aldaketekin eta aukera berriekin.

Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak kudeatzen dituzte, ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan sukalde eta garbiketako lan-legepeko sukaldari eta garbitzaileen aldi baterako beharrak betetzen joateko.

Araudi horren planteamendu orokorrak irizpide hauek hartzen ditu kontuan:

- a) Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea.
- b) Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea Autonomia Erkidego guztirako -kategorien arabera-, eremu pertsonalaren atalean aipatutako kolektiboez osatua.
- c) Ordezkogaien lehentasun-ordena ezartzea.
- d) Ordezkogaien prozedimentu espezifikoak arautzea.

Araudi honen bidez, alde batetik, alderdi hauei buruzko elementuak zehaztu nahi dira: eremu pertsonala, eta funtzionamendu-baldintza orokorrak, eta, bestetik, ordezkapenetarako izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratuagoa eta operatiboagoa erraztu.

Zerrenden irekierarekin batera irekita mantenduko dira eta ikasturtero barematuko dira. Sartzeko baldintza orokorrak eta baremazio-irizpideak baremazio araudian zehaztuko dira, berariaz horretarako, 2025-26ko ikasturteko baremazio deialdia argitartu baino lehen, egingo den mahai parekidean. Araudi hori eranskin bidez ordezkoen araudi hoenetara gehituko zaio.

Langile-eremua

Araudi hori Sukaldeko eta garbiketako lan-legepeko sukaldari eta garbitzaileei aplikatuko zaie.

Gaur egun zerrendetan dauden langileek zerrendetan mantenduko dira, eta lan hitzarmenean zehazten diren baldintzak betetzeko epea emango zaie baremazio araudian zehaztuko denaren arabera. Hautagaiek “lanerako prest” edo “ez lanerako prest” daudela adierazi ahal izango dute eta bien artean aldatzeko aukera izango dute inolako justifikaziorik gabe.

Lanerako prest dauden hautagaiek eskaintza bati bi aldiz uko egiteko aukera izango dute hilabeteko epean. Hirugarrenean alditik aurrera ondorio bezala urte batez Ordeztabidean parte hartzeko aukera galduko da, nahiz eta izangaia zerrendetan mantenduko den. Egoera horretan dauden hautagaiek ezin izango dute esleipenetan edo Ordeztabidean parte hartu egoera hori hasi eta urtebetera arte.

Zerrendetan izena lehen aldiz ematen denean, ez zaudela lanerako prest adierazteko aukera egongo da.

Urtero, birbaremazioarekin batera, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiei, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta. Horrela, lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean edo osoan lan egitea erabaki ahal izango da. Hurrengo ikasturtean, birbaremazioan adierazitako lanaldia(k) eta lurraldea(k); eta egiaztatutako kategoria(k) eta hizkuntza eskakizuna duten lanpostuak soilik eskainiko zaizkie Ordeztabidean.

Ordezkapenetarako hautagaien zerrenden funtzionamendua

A) Funtzionamendu orokorra.

Ordeztabideko eskaintzak

Ikasturtean zehar, plaza bat bete behar denean, Ordeztabidea aplikazioaren bidez eskainiko da.

Oro har, kontratua hasi aurreko laneguneko 12:00ak arte ikastetxeko zuzendaritzek jakinarazitako ordezkapen guztiak sartuko dira Ordeztabidean.

Aplikazio horrek kategoria bakoitzeko hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta honako esleipen mota hauen arabera esleitu da plaza:

1) Borondatezko esleipena: lanpostua borondatez eskatu duen eta zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari esleitu da plaza.

Esleipen horretan, birbaremazioan aukeratutako lurraldeko eta lanaldiko plazak aukeratu ahal izango dira, baita ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden plazak ere, nahitaezko esleipenaren bidez plaza horien esleipendun ez izatea aukeratu bada ere.

2) Nahitaezko esleipena: hautagairik ez badago eskainitako lanposturen bat eskatu duena edo horietako bat ezin izan bazaio eskatzaileari esleitu eskatutako baldintzak betetzen ez dituelako, nahitaez esleitu da plaza, zerrendetan lanerako prest egoeran daudenetik egoera okerreanean dagoenetik hasita, betiere lanaldiei eta lurraldeei dagokienez dituen lehentasunak errespetatuz eta bere bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi partzialei uko egiteko edo ez egiteko aukera errespetatuz.

Bi esleipen-motetan, hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna betetzen duela egiaztatuko da.

Ez dira nahitaez esleituko txanda-kontratuak (lanaldi partzialekoak badira) eta ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazak, baldin eta aukera hori egin badute. Ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitzeke aukera hori ikasturtean zehar aldatu ahal izango da.

Txanda-kontratuei dagokienez, oro har, kontratua hasi baino 7 egun natural lehenago eskainiko dira.

Hautagaiak egin beharreko izapideak:

Hautagaia Ordezkabidean sartzen den lehen aldian, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez erabaki beharko du eta telefono mugikor bat eta posta elektronikoa bat izan beharko du. Baliozkotze hori gabe, ezingo du eskabiderik egin.

Hautagaiak bere lan-egoera aldatu ahal izango du Ordezkabiden, 9:30etatik 13:00etara:

-Hautagaia indarrean dagoen kontratu batekin lanean badago:

Hautagaiak kontratu bat indarrean badu, baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela eta Ordezkabidean parte hartu nahi duela, hurrengo egunean lan egiteko moduan egongo baita, bere lan-egoera lanerako prest izatera aldatu ahal izango du.

Aitzitik, hautagaiak kontratu bat indarrean badu baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela, eta alegatu nahi badu justifikatutako uko egitea duela edo "ez lanerako prest" egoerara pasatu nahi badu, ezein lanposturen esleipendun ez izateko, bere lan-egoera justifikatu gabeko uko egite egoerara aldatu ahal izango du, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean; edo "ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du.

- Hautagaia "lan egiteko prest" egoeran badago:

1. Hautagaia "lanerako prest" egoeran dago eta "ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du inongo justifikaziorik eman gabe.

2. Hautagaia lan egiteko moduan badago eta inolako plazaren esleipendun ez izateko justifikatutako uko egitea duela alegatu nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du justifikatu gabeko uko egitera, eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean.

Kasu horietan, eta salbuespen gisa, justifikatutako uko egite arrazoia 13:00ak baino geroago gertatzen bada eta hautagaiari plaza bat esleitzen bazaio, uko egin ahal izango du, hori behar bezala justifikatuz gero (13:00ak baino geroago gertatu dela) eta arrazoia hitzarmen honetan ezarritako justifikatutako uko egiten artean sartzen bada.

- Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo “ez lanerako prest” egoeran badago:

Hautagaia justifikatutako uko egite lan-egoeran edo “ez lanerako prest” egoeran badago eta lan egiteko moduan egoerara igaro nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du.

Justifikatutako uko egite kasuetan dokumentazio justifikatzailea Ordezkaritzari uko egitea eragin zuen gertakaria amaitu dela jakinarazteko unean (gertakaria amaitu dela egiaztatuz) aurkeztu behako du.

Ordezkabidean plazen eskaera

Hautagaiek eskaera telematikoa egin beharko dute aplikaziora sartuz eta bere lehentasunak, oro har, 13:30etik 15:00era bitarteko artean aurkeztuz, eta ikastetxeak bermatuko die bi ordu horietan jarraian jantokia egiten duten langileei eskaera egin ahal izatea, baldin eta egun horretan bertan kontratua amaitzen badute.

Halaber, hautagaien ardura izango da, oro har, 15:30etik aurrera argitaratzen den lanpostuen esleipena ezagutzeko aplikaziora egunero sartzea.

Zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:

Eskaintzan kategoria desberdinetako plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkabideako esleipen bakoitzean hautagaia plaza bakar baten esleipendun izan daiteke.

Berezitasunak lan-kontratuko langileen zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero:

Sukaldarien eta garbitzaileen kategoria bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke lanpostu hutsak esleitzeko.

Lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, Ordezkaidea aplikazioaren bidez eskainiko da, hura arauz bete arte. Ordezkapenagatiko bitarteko kontratu bat indarrean izanez gero, eskainitako lanpostu hutsaren lan-kategoria berean edo bestean iraupen jakineko kontratu bat izanez gero, lanpostu hutsen kontratuak esleitzeko prozesuan parte hartu ahal izango da. Esleipenerako, aplikazioak dagokion kategoriako hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta plaza esleitu du aurreko paragrafoan adierazitako eta deskribatutako esleipen-moten arabera (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Salbuespenezko egoeretan telefonoz ordezkatzeko. Telefono-ordezkapenak salbuespenezko eta presazko kasuetan baino ez dira eskainiko, baldin eta behar bezala justifikatzen bada ordezkapena kontratua hasi aurretiko laneguneko 13:00ak baino geroago egiten dela, eta ordezkapena egun berean derrigorrezkotzat jotzen bada eta, gainera, honako zirkunstantzia hauek gertatzen badira:

-Zentroan sukalde eta garbiketako pertsona bakarra dagoenean eta astebete baino gehiagoko ordezkapena ez dela aurreikusten denean.

-Ordeztu beharreko langileak zentroko langileen 2/3 baino gehiago direnean.

B) Funtzionamendu orokorraren salbuespenak

1.- Izangai batek ordezkapen bat egin badu eta 5 eskola-egun igaro baino lehen ikasturte berean langile bera ordeztu behar bada, ordura arte aritu den izangaiak eskubidea izango du ordezkapena, baldin eta lanerako prest egoeran badago, nahiz eta beste izangai batzuek puntuazio handiagoa izan.

2.- Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanaldi murriztuko plaza horretan jarraitu ahal izango du. A «sensu contrario», lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen duenaren kasuan, eta edozein arrazoiengatik, premia lanaldi osoko erregimen bihurtzen da, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak beteko du ordezkapen hori, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

3.- Irailaren 30era arte uko egin ahal izango zaio nahitaez esleitutako lanpostuari. Esleipena egiteko, hautagaien zerrenda-ordena hartuko da kontuan, eta plaza esleipen-moten arabera esleitu da (borondatezkoa eta nahitaezkoa).

Lanpostu bat nahitaez esleitu zaion hautagaiak bi aldiz egin ahal izango dio uko zigorrik gabe.

Horretarako, atzera bota beharko duzu "Ordezkapena baztertu" aukeraren bidez, hautagaiaren atarian. Izangai hori prest egongo da hurrengo eskaintzetarako, eta baztertutako lanpostua hurrengo egunean eskainiko da.

Aurreko paragrafoan deskribatutako aukeraren bidez lanpostuari esplizituki uko egin ez badio, justifikatu gabeko uko egoeran jarriko da.

Era berean, nahitaez esleitutako lanpostuari hirugarren aldiz uko egiten bazaio, justifikatu gabeko uko egoerara igaroko da.

Hutsik dagoen lanpostu hutsa.

Behin Ordezkabidean eskeinita, eskaera egiten duten guztien artean puntuazioari jarraituz esleituiko da.

Esleipenduna lan-istripuagatik, lanbide-gaixotasunagatik, gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; zaintzagatiko eszedentzian; edo jardunaldi-etete iragankorrean (haurrak zaintzeko), egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean kontratua indarrean jarriko da eta lanpostu horretan hasiko da lanean. Gainera, eskainiko zaie lanpostuaren iraunaldia emandako zerbitzalditzat zenbatuko zaie.

Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanpostu horretan jarraitzeko eskubidea izango du lanaldi murriztuarekin. Kontrako kasuetan, lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen badu eta, edozein arrazoi dela medio, lanaldi osoko araubide bat behar badu, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak jardun osoa betetzeko eskubidea izango du, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

Justifikatutako uko egiteak. Arrazoiak eta prozedura.

Justifikatutako arrazoitzat hartuko dira aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lizentzia eskubidea ematen duten guztiak.

Lanpostu baten esleipenduna izanez gero, ukoa justifikatzen duten agiria aurkeztu beharko dute. Eskaintzen zaie estaldura-denbora egindako zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie gurasotasunagatik babestutako kasuetan. Ondorio horietarako, lanpostua aukeratu ahal izango dute ikasturte-hasierako lanpostuen esleipenean. Baremoaren ondorioetarako zerbitzu-denboraren aitorpen horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

Gainera, zerrendan sartu gabe uko egiteko arrazoi gisa honako kasu hauek onartuko dira:

a) Askatasunaz gabetzea, kondena-epaia eman arte.

b) Hezkuntza Sailak edo IVAPek antolatutako ikastaroetan parte hartzea. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.

c) Edozein motatako ikasketak edo praktikak egiten aritzea. Ikasketen kasuan, uko egitea ikasturte osoan aplikatuko da, eta matrikula aurkeztuta egiaztatu beharko da. Praktikak eginez gero, praktikek irauten duten bitartean onartuko dira uko egiteak, eta xede horretarako aurkezten den egiaztagirian zehaztuko dira.

d) Era berean, uko egiteko arrazoi justifikatua izango da kontratazio baten bidez zerbitzuak ematen aritzea – subjektu kontratatzailea edozein izanik ere –. Horretarako, prestazioaren eraginkortasuna eta tipologia egiaztatzeko, gizarte-segurantzan alta eman izanaren (saihestezina) eta/edo lan-kontratuaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da prestazioa.

e) Eskainitako ordezkapenari uko egin ahal izango zaio, semea edo alaba hiru urte bete arte zaindu behar bada.

f) Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzek dakarren kasuren batean egotea.

g) Gizarte Segurantzan autonomo gisa alta emanda egotea. Autonomoen eta lan- bizitzaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

h) Administrazio batean izendapena izatea. Gizarte Segurantzako altaren (saihestezina) eta/edo izendapenaren beraren ziurtagiriaren bidez egiaztatu beharko da.

i) Haurdunaldiko seigarren hilabetetik erditu arte. Gertaera hori egiaztatzen duen txostena aurkeztu beharko da. Uko egite justifikatu horrek ez du zerrendetan barematuko.

j) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko lehen edo bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

k) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik uko egitea mugarik gabe justifikatuko da.

Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

Gaixoak ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba badira, horren amaiera jakinarazi beharko da, hau da, lan-eskaintzari uko egiteko arrazoia ospitaleko altarekin edo alta medikoarekin amaituko da.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan- bizitzaren bidez ere justifikatu beharko du.

Edozein unetan eskatu ahal izango dute lanerako prest egoeran jartzea. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

l) Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak. Baldintza hori egiaztatu egin beharko da.

m) Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.

Uko egiteak justifikatzeko prozedura

Justifikatutako uko egiteko arrazoietako bat alegatzen duen pertsonak 5 laneguneko epean aurkeztu beharko du dagokion justifikazio-dokumentazioa. Bost lanegun horietan izangaiak ez badu aurkeztu uko egiteko arrazoia egiaztatzen duen dokumentazioa, ikasturte horretarako ordezkabidean parte hartzeko eskubidea galduko du.

Era berean, esleitu zaion ikastetxeko edo zentroko zuzendaritza abisatu beharko du hurrengo egunean berriro Ordezkabidean lanpostua eskaini dezaten.

Baztertze arrazoiak:

- a) Deialdia onartu ondoren ikastetxera joan behar duten lehen egunean agertzen ez diren izangaiak
- b) Kontratua indarrean duten eta kontratuari uko egiten dioten hautagaiak
Hala ere, lanaldia murrizketa bat eragiten duten kontratu aldaketei uko egin ahal izango diote, behar bezala justifikatuta.
- c) Ikasturtean bi aldiz baino gehiagotan uko egiteko arrazoiak ez alegatzea eta egiaztatzea, hitzarmen kolektiboan ezarritako epe eta baldintzetan.

Hautagaiak zerrendatik behin-betiko kanporatzeko arrazoiak

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

- 1.- Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan, baldin eta inpugnatuta ez badago.
- 2.- Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.
- 3.- Gaitasun eza.

Ordezko lan-kontratudun prestasunagatiko eta mugikortasunagatiko konpentsazioa.

Hezkuntza Sailak, ordezkapen guztiak betetzeko konpromisoa kontuan hartuta, ikasturtean zehar honako baldintza hauek betetzen dituzten ordezkari langileen prestasuna lehenetsiko du:

- Ordezkapenengatiko bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.
- Ordezkabidean esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Betekizun hau betetzen ez dela ulertuko da baldin eta 30 egun balioduneko epean egon bada Ordezkabidean parte hartu gabe Ordezkabidea martxan egon den bitartean justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira besteen artean gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, familiarren zaintza...etab.
- Esleipen bati uko egin ez izana, borondatezkoa zein nahitaezkoa, baldin eta justifikatutako uko egiteko arrazoietan oinarrituta izan ez bada.

Baldintza horiek betetzen dituzten langileek konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, baremo honen arabera:

165 eta 192 egun bitartean lan eginda: 6 egun
193 eta 220 egun bitartean lan eginda: 7 egun
221 eta 248 egun bitartean lan eginda: 8 egun
249 eta 275 egun bitartean lan eginda: 9 egun
276 eta 300 egun bitartean lan eginda: 10 egun

Eguneko zenbatekoa kalkulatzeko, hileko soldata gordina hartuko da erreferentziazat, eta proportzionalki zenbatuko da, lan egindako denboraren eta lanaldi-modalitatearen arabera. Konpentsazio horretarako ez dira zenbatuko kalte-ordaina jaso duten lan egindako aldiak.

Kompentsazio horrek ez du Gizarte Segurantzaren alta ematea ekarriko, eta

ez dira hautagaien zerrendetan zenbatuko. Ez dute oporrik sortuko, ezta aparteko ordainsariari dagokion ordainketarik ere.

Aldi baterako kontratua duten langileek, ordezkapenagatik edo ekoizpen-gorabeherengatik, ikasturtean 165 zerbitzu-egun edo gehiago egin badituzte, puntu gehigarri bat lortuko dute hautagaien zerrendak birbarematzeko prozesuan.

Eguneko puntu gehigarri bat emango da ere Arabar Errioxa eta Karrantzako zentroetan ordezkatzeko zailak diren zentroak izateagatik.

Aldi baterako lan-kontratudun langileek beren ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez dutela zehazteko jarduera-protokoloa

1.- Legegintzako Errege Dekretuaren 52 a) artikulua arabera (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena), kontratua objektiboki azkentzeko arrazoen artean, langileak lanpostuko betekizunak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun eza izatea (enpresan lanean hasi baino lehenagokoa ala ondorengoa bada ere) dago.

Lege horri jarraiki, aldi baterako lan-legepeko langileen kasuan, jarduteko protokolo hau ezarri behar da, eta, nahitaez, dagokion espediente bideratu behar da, eta, hala badagokio, langileen ordezkaritza-organoaren txostena, adierazitako baldintzetan.

1. – Ikastetxeko zuzendaritzak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinaraziko dio. Lurralde-ordezkariek aginduko du beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak egitea, eta, horien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena eta/edo Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak egokitzen jotzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko agindu ahal izango du.

Aurretiazko jarduketan ondoren, ustez bere ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez badu, espediente Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, eta hark prozedura bat abiaraziko du, ebazpen baten bidez. Ebazpen horretan, Hezkuntzako Ikuskaritzako kide bat izendatuko du, instruitzeko, eta berariaz adieraziko ditu ondorioak. Ebazpena langileen ordezkaritza-organismoari jakinaraziko zaie.

Espediente ezin izango da inola ere oinarritu diziplinazko hutsegitetzat har daitezkeen egintzetan.

2. – Prozedura hasi ondoren, egoerak hala aholkatzen badu, instrukzio-egileak proposatu ahal izango du azken ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko egokitzen jotzen dituen behin-behineko neurriak hartzea.

Behin-behineko neurri egokiak, prozedura amaitu arte iraungo dutenak, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen arrazoitu bidez hartuko dira, eta eragindako pertsonari jakinaraziko zaizkio.

3. – Instruktoareak behar diren jarduketak egingo ditu prozedura ebazteko oinarri izango diren datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatzeke, eta beharrezkotzat jotzen dituen txostenak eskatuko ditu; besteak beste, egokitzen jotzen badu, eragindako pertsonaren azterketa medikoa. Azterketa hori dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren bidez izapidetu beharko da.

Arestian deskribatutako jarduketak egin ondoren, instruktoareak txostena egingo du, eta eragindako pertsonari helaraziko dio. Hamar egun balioduneko epea emango dio alegazioak aurkezteko eta egokitzen jotzen dituen frogak egitea eskatzeko.

4. – Instrukzioa amaitu ondoren, instrukzio-egileak ebazpen-proposamena emango du. Proposamen horretan, egin beharreko frogen emaitza jasoko da, bai eta argi eta garbi desegokiak edo alferrekoak izan diren proposatutako frogak baztertu izana ere. Ebazpen- proposamena langileen ordezkaritza-organoei jakinaraziko zaie, hamar egun balioduneko epean alegazioak aurkeztu ahal izan ditzaten.

Izapide hori egin ondoren, espediente osoa erakutsiko zaio eragindako pertsonari, ebazpen-proposamena barne, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izan ditzan hamar egun balioduneko epean.

Aurreko izapideak egin ondoren, espediente osoa Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, prozedurari amaiera emango dion ebazpena eman dezan. Hala ere, prozeduraren bermeak zaintzeko beharrezkotzat jotzen bada, Langileak Kudeatzeko zuzendariak instruktoari agindu ahal izango dio egoki iritzitako eginbide osagarriak egin ditzala, eta, eginbide horiek egin ondoren, ebazpena emango du.

Prozedurak egiaztatzen badu eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko ageriko eskumenik ez duela, ebazpen horrek indarrean dagoen kontratua azkenduko du eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, egindako jarduketak largestea edo artxibatzea emango du ebazpenak. Nolanahi ere, ebazpenak berriaz adierazi beharko ditu hartutako behin-behineko neurriak. Era berean, langileen ordezkaritza-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

Prozedura hasteko ebazpena eman zenetik sei hilabete baino gehiago igaro badira prozedura amaitzeko ebazpena eman eta jakinarazi gabe, iraungita geratuko da, hargatik eragotzi gabe ebazteko gehieneko epea eteteko kausak, administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidea arautzen duen indarreko legerian jasotakoak. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du prozedura iraungi dela adierazteko eta jarduketak artxibatzeko agintzeko.

5. – Eskumenik eza eta, ondorioz, kanporatzea berrikusi ahal izango dira, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren edo Hezkuntza Ikuskaritzaren txostenak, kasuaren arabera, hala proposatzen badu eta horiek ikusita, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenean berariaz xedatzen bada. Kasu horretan, txosten horietan zehaztutakoaren arabera, berrikuspen hori eragin duten inguruabarrak edo arrazoiak jasoko dira, baita haren indarraldia eta zerrendan berriro sartzea ekar dezaketen jarraipen- edo azterketa- zirkunstantziak ere.

ANEXO III.

GESTIÓN DE LISTAS DE PERSONAL EVENTUAL E INTERINO DEL COLECTIVO DE PERSONAL DE LIMPIEZA Y COCINA

El presente Anexo entrará en vigor en el momento de la firma del convenio, si bien habrá que habilitar informáticamente las opciones y modificaciones introducidas en el aplicativo Ordezkabidea.

Las Delegaciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos territoriales, gestionan las listas de candidatos/as a sustituciones para ir cubriendo a lo largo del curso escolar las necesidades temporales de personal laboral de cocina y limpieza en los centros públicos.

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

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

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

Se mantendrán abiertas junto con la apertura de listas y se baremarán cada curso escolar. Las condiciones generales de acceso y los criterios de baremación se determinarán en la normativa de baremación, para lo cual, de forma específica, antes de la publicación de la convocatoria de baremación del curso 2025-26, en la mesa paritaria que se celebre. Este Reglamento se incorporará, mediante anexo, a los siguientes Reglamentos de sustituciones.

Ámbito personal

Esta normativa será de aplicación al personal laboral de cocina y limpieza y personal de limpieza.

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

entre ambos podrán cambiarse sin justificación alguna.

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

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

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

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones

B) Funcionamiento general.

Ofertas de Ordezkabidea

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

Con carácter general, se incluirán en Ordezkabidea 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:

3) Adjudicación voluntaria: se adjudicará la plaza al candidato/a que haya solicitado voluntariamente el puesto y esté mejor situado en las listas.

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

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

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

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

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

Trámites a realizar por los candidatos:

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

La persona candidata podrá modificar su situación laboral en Ordezkabide de 9:30 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 Ordezkabide, ya que al día siguiente estará disponible, podrá cambiar su situación laboral a disponible.

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

- Si el candidato se encuentra en situación de disponible:

1. La persona candidata se encuentra en situación de disponible y

podrá pasar a la situación de no disponible sin causa justificada.

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

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

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

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

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

Solicitud de plazas en Ordezkabidean

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

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

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

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

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

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

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

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

- Cuando exista una sola persona de cocina y limpieza en el centro y no se prevea una sustitución superior a una semana.
- Cuando el número de trabajadores a sustituir sea superior a 2/3 del personal del centro.

B) Excepciones al funcionamiento general

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

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

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

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

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

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

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

Vacante.

Una vez solicitada en Ordezkaide, se adjudicará entre todos los solicitantes a quien tenga mejor puntuación.

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

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

Renuncias justificadas. Causas y procedimiento.

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

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

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

f) Privación de libertad hasta que recaiga sentencia condenatoria.

g) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP. Esta renuncia justificada no baremará en las listas.

h) Estar realizando cualquier tipo de estudios o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia se aplicará durante todo el curso académico y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el caso de realización de las prácticas, las renunciaciones se aceptarán durante el periodo de duración de las mismas y se detallarán en el justificante que se presente al efecto.

i) Asimismo, será causa justificada de renuncia el hecho de estar prestando servicios mediante una contratación, con independencia del sujeto contratante. A estos efectos, para acreditar la efectividad y tipología de la prestación, se deberá acreditar la prestación mediante el certificado de alta en la seguridad social (inevitable) y/o del propio contrato de trabajo.

j) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada en el caso de tener que atender al hijo hasta los tres años de edad.

f) Encontrarse en alguno de los supuestos de declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

l) Estar dado de alta como autónomo en la Seguridad Social. Se deberá aportar certificado de autónomos y vida laboral.

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

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

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

p) 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. Sólo se podrá solicitar dos veces por motivo y persona cada curso.

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

n) Trabajar en el extranjero para una ONG.

Procedimiento de justificación de las renunciias

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

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

Motivos de exclusión:

d) Aspirantes que no figuren el primer día de asistencia al centro una vez

aprobada la convocatoria

- e) Candidatos con contrato en vigor que renuncian al contrato. No obstante, podrán renunciar justificadamente a las modificaciones del contrato que supongan una reducción de jornada.
- f) No alegar y acreditar las causas de renuncia más de dos veces en el curso, en los plazos y condiciones establecidos en el convenio colectivo.

Motivos de exclusión definitiva de candidatos/as de la lista

Serán causas de exclusión de la lista:

- 1.- Haber sido sancionado, mediante expediente disciplinario, por falta laboral muy grave en cualquier Administración Pública, siempre que no haya sido objeto de impugnación.
- 2.- Haber sido condenada mediante sentencia firme a pena de prisión por delitos contra la libertad e indemnidad sexual.
- 3.- Falta de capacidad.

Compensación por disponibilidad y movilidad laboral sustitutoria.

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

- Haber trabajado en la modalidad de trabajo de interinidad por sustitución.
- Participación habitual en las adjudicaciones de sustitución. Se entenderá que no se cumple este requisito cuando en el plazo de 30 días hábiles no haya participado en Ordezkabide sin causa justificada durante el funcionamiento de Ordezkabidea. Tendrán la consideración de situaciones justificadas las relacionadas con la paternidad, las discapacidades, el cuidado de familiares, etc.
- No haber renunciado a una adjudicación, voluntaria o forzosa, siempre que no se haya fundamentado en motivos de renuncia justificada.

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

De 165 a 192 días trabajados: 6 días

De 193 a 220 días trabajados: 7 días
De 221 a 248 días trabajados: 8 días
De 249 a 275 días trabajados: 9 días
De 276 a 300 días trabajados: 10 días

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

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

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

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

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

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

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

6. – Si la Dirección del centro 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.

7. – Iniciado el procedimiento, si las circunstancias lo aconsejaran, 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.

8. – 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.

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

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

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

Si el procedimiento acreditase la falta de competencia manifiesta para

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

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

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