Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco

2017-2021

steilas

Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017-2021

Araba

Eulogio Serdán 5 • 01012 Gasteiz
945 14 11 04 945 14 43 02
araba@steilas.eus

UPV/EHU Arabako Campusa
Ikasgelategia, 204. Bulegoa • 01006 Gasteiz
945 01 33 97 (3397)
steilas-araba@ehu.es

Bizkaia

Jose Maria Eskuza 1, 1 esk. • 48013 Bilbo
944 10 02 98 944 10 13 60
bizkaia@steilas.eus

UPV/EHU Bizkaiko Campusa
Liburutegi eraikina, 2 - 1 • 48940 Leioa (Bizkaia)
946 01 24 34 – 24 35
steilas-bizkaia@ehu.eus

Gipuzkoa

Basotxiki 30-34 atz. • 20015 Donostia
943 46 60 00 943 45 36 27
gipuzkoa@steilas.eus

UPV/EHU Gipuzkoako Campusa
Ignacio Mª Barriola eraikina
Elhuyar Plaza 1 • 20018 Donostia
943 01 84 36 (8281) 943 01 81 40
steilas-gipuzkoa@ehu.eus

Nafarroa

Joaquin Beunza, 4-6 behea • 31014 Iruñea
948 21 23 55 948 22 97 90
nafarroa@steilas.eus

www.steilas.eus

Índice

Título I. Disposiciones generales 5
Capítulo I. Ámbitos 5
Capítulo II. Prórroga, denuncia y ultractividad del convenio 6
Capítulo III. Comisión paritaria 6
Capítulo IV. Disciplina y organización del trabajo 8

Título II. Del personal 9
Capítulo I. Clasificación del personal 9
Capítulo II. Contratación del personal 12
Capítulo III. Período de prueba, vacantes y ceses del personal 13

Título III. Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje y excedencias 17
Capítulo I. Jornada de trabajo 17
Capítulo II. Vacaciones 24
Capítulo III. Enfermedad, sustituciones, suspensiones y permisos 25
Capítulo IV. Excedencias 37
Capítulo V. Cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje 39

Título IV. Retribuciones 41
Capítulo I. Disposiciones generales 41
Capítulo II. Complementos salariales 42

Título V. Régimen asistencial 45
Capítulo I. Seguridad y salud laboral 45
Capítulo II. Mejoras sociales y jubilaciones 46
Capítulo III. Derechos sindicales 52

Título VI. Faltas, sanciones, infracciones 54
Capítulo I. Faltas 54
Capítulo II. Sanciones 55
Capítulo III. Infracciones de los empresarios 56

Anexos 62
Anexo I. Tablas salariales 62
Anexo II. Definición de categorías profesionales 70
Anexo III. Procedimiento para la concesión de plazas gratuitas 75
Anexo IV. Comisiones de trabajo 75
Anexo V. Reglamento permiso parcialmente retribuido 76

Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017-2021

Título I. Disposiciones generales

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio se aplicará en los Territorios históricos de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan afectados por este convenio los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco que tengan como actividad la de Enseñanza Reglada no universitaria.

Empresas y/o sectores no incluidos en el ámbito de este convenio que impartan enseñanza no reglada, podrán adherirse a este convenio en los términos del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Escuelas de Música podrán negociar un acuerdo anexo al presente convenio en el que se recojan sus especificidades, y se establezcan sus jornadas anual y semanal y sus tablas salariales. Si se llegase a un acuerdo sobre el mencionado anexo durante la vigencia del presente convenio, se incluiría en el mismo. Mientras no se llegue a un acuerdo se mantendrían las condiciones pactadas el 10 de noviembre de 2005 y publicadas en el BOPV el 23 de enero de 2006, salvo en lo que respecta a las tablas salariales que serán de aplicación las correspondientes a las Enseñanzas Especializadas, vigentes en cada momento, las cuales se adjuntan al presente Convenio.

Quedan excluidos del ámbito del presente Convenio los centros reconocidos como ikastolas y los centros de enseñanza cuyo fin sea la formación de sacerdotes y religiosos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, en régimen de contrato de trabajo, en un centro de enseñanza incluido en el ámbito del presente Convenio.

Quedan excluidos del presente Convenio, el personal comprendido en el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y quienes desempeñen labores de director-gerente, administrador y equivalentes.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2017, salvo lo establecido expresamente para cada materia, abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2021, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2022.

Los efectos económicos de este Convenio se aplicarán desde el 1 de enero de 2017.

Capítulo II. Prórroga, denuncia y ultractividad del convenio

Artículo 5. Prórroga.

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2021 por la tácita, si no mediara expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes representativas con antelación, al menos, de 2 meses al término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. Denuncia y ultractividad.

Denunciado en tiempo y forma el Convenio, se acuerda expresamente, a efectos de lo dispuesto en el artículo ET, que el Convenio se mantendrá en régimen de ultractividad indefinida hasta la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo estatutario, del mismo ámbito territorial y funcional, que lo sustituya y las partes firmantes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente Convenio en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

Capítulo III. Comisión paritaria

Artículo 7. Constitución.

Se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Convenio.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivar y registrar los asuntos tratados.

Artículo 8. Integrantes.

La comisión estará integrada por 6 miembros de las asociaciones y entidades patronales y otros 6 miembros en representación de los sindicatos. Se entiende que las asociaciones patronales y los sindicatos son única y exclusivamente los que suscriban el Convenio y que unas y otros tendrán como mínimo, un puesto en la comisión.

Artículo 9. Funciones.

a) Serán funciones de esta comisión: La aplicación e interpretación del Convenio, debiendo intervenir con carácter previo a la vía judicial en aquellos casos en los que se plantea un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del Convenio.

b) Entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley sobre las que se le encomienda un pronunciamiento al respecto.

Artículo 10. Funcionamiento.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento teniendo en cuenta los principios siguientes:

1. Actuarán como presidente y secretario los miembros de la comisión que se elijan dentro de ella.

2. Para la validez de los acuerdos se considerará constituida la comisión con la presencia de, al menos, dos miembros de cada parte, siempre que a su vez representen como mínimo el 50% de los votos de cada parte.

3. Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose para adoptar acuerdos la aprobación del 50%, tanto de la parte empresarial como de la representación de las personas trabajadoras.

4. Será el presidente de la mesa quien haga las convocatorias de la comisión o, en su defecto, cualquiera de ambas partes.

5. El secretario se encargará de comunicar las decisiones y de poner a disposición de los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio, cuando lo soliciten, las actas de la Comisión Paritaria.

Capítulo IV. Disciplina y organización del trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo.

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la entidad titular del centro y se ajustarán a lo previsto en las disposiciones vigentes aplicables a los centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Título II. Del personal

Capítulo I. Clasificación del personal

Artículo 12.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el centro, se clasificará en dos grupos:

- Grupo 1: Personal docente.
- Grupo 2: Personal no docente.

Grupo 1: Personal docente

1.1. Educación Infantil Primer Ciclo:

1.1.1. Maestro/a.

1.1.2. Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI).

1.1.3. Asistente.

La inclusión del personal de Educación Infantil Primer Ciclo en el Grupo 1 (Personal Docente) se realiza con efectos del 01/01/2020 y exclusivamente a efectos de (i) promoción de vacantes que se generen en otras etapas, (ii) gratuidad del comedor, (iii) compromiso de Kristau Eskola de trasladar al Gobierno Vasco la inclusión de este colectivo en el programa IRALE, (iv) inclusión de los riesgos que la manipulación de cargas supone en el embarazo de dicho personal.

1.2. Educación Infantil 2.º Ciclo y Primaria:

1.2.1. Profesor/a.

1.3. 1er Ciclo de ESO (Diplomatura).

1.3.1. Profesor/a.

1.4. 1er Ciclo de ESO (Licenciatura y Grados), 2.º Ciclo de ESO y Bachillerato.

1.4.1. Profesor/a.

1.5. Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior y Aulas de Aprendizaje de Tareas:

1.5.1. Profesor/a titular.

1.5.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.5.3. Profesor/a especialista.

1.6. Educación Especial:

1.6.1. Profesor/a titular.

1.6.2. Especialistas de Apoyo Educativo: la inclusión de esta categoría en el Grupo 1 (Personal Docente) se realiza con efectos del 01-01-2020 y exclusivamente a efectos de (i) promoción de vacantes que se generen en otras etapas, (ii) gratuidad del comedor (iii) compromiso de Kristau Eskola de trasladar al Gobierno Vasco la inclusión de este colectivo en el programa IRALE, (iv) inclusión de los riesgos que la manipulación de cargas supone en el embarazo de dicho personal.

1.7. Educación Permanente de Adultos:

1.7.1. Profesor/a titular.

1.7.2. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.8. Otro Personal:

1.8.1. Orientador/Consultor educativo.

1.8.2. Instructor/a.

1.8.3. Monitor/a.

1.8.5. Educador/a.

1.9. Categorías funcionales-temporales:

1.9.1. Director/a.

1.9.2. Subdirector/a.

1.9.3. Jefe/a de estudios.

1.9.4. Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo o de área.

Las categorías funcionales-temporales del personal docente así como su jornada y complemento salarial específico, se mantendrán en tanto dure dicha función.

1.10. Enseñanzas Especializadas:

1.10.1. Director/a.

1.10.2. Subdirector/a.

1.10.3. Jefe/a de estudios.

1.10.4. Jefe/a de departamento.

1.10.5. Profesor/a titular y Específicos.

1.10.6. Profesor/a adjunto/a o agregado/a.

1.10.7. Instructor/a.

1.10.8. Educador/a.

Grupo 2: Personal no docente

2.1. Titulados no docentes:

2.1.1. Titulados Superiores.

2.1.2. Titulados Medios.

2.2. Personal de Administración:

2.2.1. Gerente.

2.2.2. Jefe/a de Administración o de Secretaría.

2.2.3. Jefe de Negociado.

2.2.4. Oficial Administrativo, Contable, Agente Comercial.

2.2.5. Auxiliar Administrativo.

2.3. Personal Auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos.

2.4. Personal de Servicios Generales:

2.4.1. Conserje.

2.4.2. Portero/a.

2.4.3. Guarda, Sereno.

2.4.4. Recepcionista. Telefonista.

2.4.5. Empleado/a de Mantenimiento, Jardinería y Oficios Varios.

2.4.6. Oficial de 1.ª, Conductor de 1.ª Especial.

2.4.7. Gobernante/a.

2.4.8. Empleado/a de Servicio de Limpieza, Costura, Lavado, Plancha y Servicio de Comedor.

2.4.9. Jefe de Cocina.

2.4.10. Cocinero/a.

2.4.11. Ayudante de Cocina.

2.4.12. Oficial de 2.ª, Conductor de 2.ª.

2.4.13. Personal no cualificado.

La Comisión Paritaria del Convenio homologará todas las categorías no contempladas en este Convenio.

Artículo 13. Provisión de plazas.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen o la necesidad debida a la actividad del centro no lo requieren, y las disposiciones legales vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de enseñanza.

Artículo 14. Definición de categorías.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que figuran en el Anexo II que forma parte de este Convenio.

Capítulo II. Contratación del personal

Artículo 15. Clases de contratos.

Para cubrir las plazas vacantes en los centros de enseñanza, los contratos se realizarán por tiempo indefinido, con las excepciones previstas por la Ley. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los siguientes casos:

a) Para obra o servicios determinados. En ningún caso podrá celebrarse este tipo de contrato para trabajos que formen parte de la actividad permanente de la empresa.

b) Para servicios eventuales, esporádicos u ocasionales del Centro.

c) Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras fijos con derecho a reserva de puesto en cuyo caso se hará constar el nombre de la personas trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

d) En los demás casos que permita la legislación vigente como a tiempo determinado. Para este supuesto la duración mínima será hasta la terminación del curso escolar (31 de agosto).

   En el caso de contratos de personal docente y Especialistas de Apoyo Educativo para curso escolar completo se asegurará una vigencia de 365 días.

   Los contratos por acumulación de tareas se podrán ampliar hasta 12 meses cuando se realicen a personas que trabajan por primera vez en el Centro.

Las condiciones de este Convenio afectan a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad o sexo.

Artículo 16. Requisitos legales.

Los contratos de trabajo, a tiempo determinado, deberán realizarse por escrito y en duplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, registrando el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal y entregando la copia básica del contrato a la representación legal de las personas trabajadoras según la legislación vigente.

Artículo 17. Paso a contrato fijo.

Todas las personas trabajadoras contratadas con contratos de acumulación de tareas y de obra o servicio determinado pasarán automáticamente a la condición de fijos/as si, transcurrido un curso completo, continúan desarrollando sus actividades, salvo que la naturaleza del trabajo sea de carácter temporal.

Artículo 18. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas puestas a disposición tengan la misma retribución y jornada que las que se fijan para las diferentes categorías en este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

Artículo 19. Contratación de Asistentes de Educación Infantil Primer Ciclo.

La contratación para esta categoría sólo podrá hacerse con personas trabajadoras que hayan prestado servicios como asistentes para un centro incluido en el ámbito de este Convenio hasta el curso 2019-2020.

Los centros facilitarán a los asistentes contratados la obtención del título que les habilite para la categoría de técnico. Las organizaciones patronales promoverán la realización de cursos para la obtención de la titulación correspondiente. Cuando el asistente obtenga la titulación requerida pasará a ostentar automáticamente la categoría de técnico.

Capítulo III. Período de prueba, vacantes y ceses del personal

Artículo 20. Ingreso del personal.

El ingreso del personal comprendido en este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre la persona trabajadora y el Titular del Centro, salvo lo establecido en el artículo 76.

Artículo 21. Período de prueba.

a) Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en el presente Convenio. La duración máxima del período de prueba será para el personal docente y no docente titulado, cuatro meses, y el resto del personal quince días. No computa a estos efectos la situación de I.T.

b) Durante el período de prueba, tanto las personas trabajadoras, como el titular del Centro podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

c) Terminado el período de prueba, las personas trabajadoras, pasarán a formar parte de la plantilla del Centro, computándose, a todos los efectos, dicho período.

d) A todo el personal contratado se le computará como válido para el período de prueba en el centro el tiempo trabajado en el mismo en contratos anteriores para las mismas funciones.

e) No podrá establecerse período de prueba cuando la persona trabajadora haya prestado servicios con anterioridad para el centro desarrollando las mismas funciones para las que se la contrata durante un período de tiempo superior a la duración máxima del período de prueba establecido en el apartado a) anterior. Si la prestación de servicios en las mismas funciones lo ha sido por un período de tiempo inferior a la duración máxima establecida para el período de prueba, podrá fijarse éste por el tiempo que falte para alcanzar tal duración máxima.

Artículo 22. Cómputo de días a efectos de complemento de antigüedad.

Con efectos a partir de la publicación del presente Convenio en el BOPV, se computará a efectos del complemento de antigüedad (trienios), independientemente del periodo transcurrido entre contrato y contrato, todo el tiempo trabajado por la persona trabajadora en el centro, se trate de contratos temporales y/o indefinidos.

Las Partes se comprometen a trasladar al Departamento de Educación del Gobierno Vasco la necesidad de que dicho cómputo de antigüedad sea reconocido a efectos del Pago Delegado, en cumplimiento de la Jurisprudencia actualmente existente, abonándose el complemento de antigüedad (trienios) de acuerdo con ello.

Artículo 23. Vacantes, nuevas plazas y ascensos.

Se entiende por vacante la situación producida en un centro por la baja de una persona trabajadora como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en los centros serán cubiertas según los criterios derivados de la Normativa de centros afectados por la reducción de aulas concertadas y del Reglamento de Conciertos Educativos, durante la vigencia de los mismos.

1. Vacante del personal docente.

Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores del personal docente, serán cubiertas preferentemente por el personal de las categorías inferiores de cualquier grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en el Centro.

De no existir, a juicio del titular, personal que reúna las condiciones antes dichas, las vacantes se cubrirán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En los niveles concertados, la cobertura de vacantes se hará de acuerdo con la legislación vigente. El Consejo Escolar del Centro, considerará con criterio preferencial a las personas trabajadoras del propio centro que cumplan el resto de los requisitos exigidos, dentro de las solicitudes que aspiran a esa vacante.

La condición bilingüe, podrá ser también un criterio de preferencia para cubrir vacantes en los centros que así lo expresen en su plan de euskaldunización.

El/la profesor/a titular fijo/a de Educación Infantil 2.º ciclo y Primaria tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes que se produzcan en esos niveles, si tiene las cualificaciones exigidas y una antigüedad en ese puesto de cinco años como mínimo, y siempre que en el contrato laboral no se especifique la especialidad de la contratación.

2. Vacantes entre el Personal Administrativo.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal Administrativo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Las vacantes de Administrador/a, Intendente y Jefe/a de negociado, las de Jefe/a de Administración y Secretaría y el puesto de Telefonista, serán de libre designación del Titular.

b) Los/as Auxiliares de cinco años de servicio en la categoría ascenderán a Oficiales, y de no existir vacantes continuarán como Auxiliares con la retribución de Oficial.

3. Vacantes entre el personal de servicios generales.

Las vacantes que se produzcan entre este personal se cubrirán por las personas trabajadoras de la categoría inmediata inferior del mismo apartado, y siempre que reúnan la capacidad y aptitud para el desempeño del puesto a cubrir.

4. Nueva contratación o producción de vacantes.

En el caso de nueva contratación o producción de vacantes, y siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia el personal con contrato temporal, o a tiempo parcial, o similar y quienes estén contratados como interinos, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio del Titular del Centro y han cumplido el tiempo correspondiente al período de prueba.

Artículo 24. Ceses voluntarios de personal.

a) La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del Titular del mismo, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
   - Personal docente y titulado no docente: 1 mes.
   - Resto de personal: 15 días.

b) Si se diera incumplimiento, por parte de la persona trabajadora, del preaviso con la indicada antelación, el Titular del centro tendrá derecho a descontarle, de la liquidación, el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el preaviso, no sobrepasando del número de días de preaviso.

   Se exceptúan los casos de acceso al funcionariado. Las personas trabajadoras que se encuentren en esta circunstancia deben preavisar al Titular del Centro dentro de los siete días siguientes a la publicación de la lista definitiva de aprobados.

c) Si el centro recibe preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

d) El documento en el cual una persona trabajadora declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de los delegados del personal, comité de empresa o sindicatos en el plazo de dos días laborables, salvo que el/la interesado/a se oponga.

Título III.
Jornada, vacaciones, enfermedad, permisos, cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje y excedencias

Capítulo I. Jornada de trabajo

Artículo 25. Calendario laboral.

Antes del comienzo del curso escolar y mediante consulta previa a los representantes de las personas trabajadoras del centro, se establecerá y se plasmará por escrito, el calendario laboral, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y los intereses de la comunidad educativa y organización del centro. En caso de variación de las fiestas laborales designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha variación, se readecuará el calendario laboral establecido.

En caso de las Enseñanzas Regladas, este calendario laboral, deberá respetar el calendario escolar aprobado previamente por el Consejo Escolar y el comienzo y terminación de las clases tendrá lugar de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Mediante acuerdo entre el Titular del Centro y los representantes de las personas trabajadoras podrá programarse con el personal docente, al hacer el calendario, una distribución del horario correspondiente al mes de julio a lo largo del año, sin que se consideren horas extraordinarios, siempre que se cumpla lo establecido en el segundo párrafo del artículo 32.

El calendario deberá reflejar las horas complementarias no presenciales que se recogen en el artículo 26.

El calendario laboral de los Especialistas de Apoyo Educativo se concretará del 1 de septiembre al 30 de junio.

Artículo 26. Jornada anual.

El número de horas de trabajo anual al que corresponden las retribuciones fijadas en el presente Convenio, serán para cada categoría las que se especifican a continuación:

Grupo 1: Personal docente:

1. Educación Infantil Primer Ciclo.

   A partir del curso 2019-2020 (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008- 2009):

   - Maestra: 1307 horas
   - TEJI: 1575 horas
   - Asistente: 1575 horas

   Ello implica una reducción de jornada de 45 horas anuales con respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009, y se realizará por días.

   Excepcionalmente para el curso 2019-2020 el número de horas a reducir será de 30 horas, que se aplicarán de enero a junio de 2020, y la reducción de jornada se podrá realizar de forma excepcional y solo para dicho curso por días o por horas completas.

2. Educación Infantil Segundo Ciclo y Primaria, Profesor titular de Educación especial, ESO, Bachillerato y Formación Profesional (Formación Profesional Básica, Ciclos Formativos de Grado medio y Grado superior y Aulas de aprendizaje de tareas).

   La jornada anual será de 1.252 horas, de ellas serán complementarias las que resulten de la proporción semanal que se establece en el artículo 28 para los distintos niveles.

   A partir del curso 2019-2020, de las 1.252 horas anuales se establecen 40 horas complementarias no presenciales de reconocimiento de trabajo en casa.

   Excepcionalmente para el curso 2019-2020, el número de horas complementarias no presenciales será de 27 horas y se computarán de enero a junio de 2020.

   Las horas de formación a instancias de la dirección el centro que excedan de la jornada ordinaria se compensarán del conjunto de las horas complementarias anuales.

3. Especialistas de Apoyo Educativo.

   A partir del curso 2019-2020 la jornada anual será de 1.293 horas (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008-2009).

   Ello implica una reducción de jornada de 97 horas anuales con respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009.

Excepcionalmente para el curso 2019-2020, el número de horas a reducir será de 65 horas y se aplicarán de enero a junio de 2020.

4. El personal docente que ostente las categorías de Director, Subdirector, Jefe de Estudios o Jefe de Departamento, tendrán 210 horas anuales más sobre las que corresponderán al tipo de enseñanza al que pertenezcan.

5. Para el personal docente de Enseñanzas Especializadas y Educación Permanente de Adultos 1.300 horas.

Grupo 2. Personal no docente:

1. Titulados no docentes: 1.390 horas anuales.

2. Resto de personal no docente de administración y servicios, es decir, Personal de Administración, Personal Auxiliar y Personal de Servicios Generales:

   A partir del curso 2019-2020 será de 1.555 horas (para cursos anteriores la jornada anual será la establecida en el convenio 2008-2009). Ello implica una reducción de 30 horas anuales respecto a la jornada anual prevista en el convenio 2008-2009.

   Excepcionalmente, para el curso 2019-2020, el número de horas a reducir será de 20 horas, que se aplicarán de enero a junio de 2020.

   La reducción de horas anuales se realizará de manera continuada a las vacaciones de verano. El personal interno, como compensación, realizará cuarenta horas más de jornada anual.

Artículo 27. Definición de horas lectivas y horas complementarias.

El horario del personal docente distinguirá horas lectivas y horas complementarias.

Se entiende por actividad lectiva la clase, período no superior a 60 minutos, durante el cual el/la profesor/a realiza su función docente en forma de explicaciones, tutoría en grupo, realización de pruebas orales o escritas y control de los períodos de estudio de sus alumnos como complemento de sus explicaciones.

En ESO, Bachillerato, Formación Profesional, Educación Infantil 2º Ciclo y Educación Primaria las sesiones de 50-60 minutos programadas por la Dirección y autorizadas por la Administración Educativa se consideran hora lectiva a todos los efectos.

En Educación Infantil 2.º ciclo, cuando un docente acompaña a su clase en juegos o actividades en el patio, se considera este tiempo hora lectiva.

Se entienden por actividades complementarias todas aquellas realizadas dentro del centro que tengan relación con la enseñanza, como preparación de clases, corrección, reuniones de evaluación, programación, preparación de trabajos de laboratorio o taller, tutoría individual, entrevistas con padres, biblioteca, asistencia a claustros, reuniones de departamento o seminario y análogas, así como los tiempos que le pueden quedar entre clases por distribución del horario del centro con permanencia en el mismo.

Las actividades realizadas fuera del centro durante el tiempo habitual del profesorado serán consideradas lectivas y complementarias en la proporción establecida en el Centro. Con respecto a aquellas horas que excedan la jornada ordinaria se recomienda prever un número de horas destinado a este fin dentro del cómputo anual de horas al organizar el calendario laboral, de manera que no exceda el máximo de horas establecido en este Convenio.

Durante los recreos el profesorado estará a disposición del Titular para efectuar la conveniente vigilancia del alumnado.

Se entiende por horas complementarias de trabajo personal aquellas en las que el/la docente realiza de manera discrecional e individual (no colectiva o en grupo) actividades vinculadas con su trabajo, y que deberán ser fijadas por el centro, en el horario y/o damero semanal, pudiendo ser revisada dicha fijación trimestralmente.

Se entiende por horas complementarias no presenciales aquellas horas de trabajo personal discrecional realizadas y reconocidas como horas de trabajo fuera del centro.

Artículo 28. Jornada semanal.

Grupo 1: Personal docente:

1. Personal de Educación Infantil Primer Ciclo:

   La jornada semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal de 32 horas para los Maestros, 38 horas para los TEJIS y 39 horas para los Asistentes. Todas las funciones a desarrollar (coordinación, atención a padres, formación...) entran dentro de la jornada semanal indicada.

   A partir del curso 2019-2020, y para el caso de las/os Maestras/os y TEJIs se reservan 125 horas complementarias anuales para coordinación y formación. Excepcionalmente, para el curso 209-2020, el número de horas complementarias para coordinación y formación será de 84 horas, y se aplicarán de enero a junio de 2020.

2. Para el personal de Educación Infantil 2º ciclo, Educación Primaria y Educación Especial, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas de las que 23 serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

3. Para el personal de Educación Secundaria Obligatoria, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas de las que 22 serán lectivas y el resto complementarias, efectuadas de lunes a viernes.

4. Para el personal de Bachillerato y Formación Profesional, la jornada de trabajo semanal será de 32 horas, de las que 21 o 22 serán lectivas y el resto complementarias. La jornada de 21 será considerada como jornada completa.

   Por acuerdo con el profesorado, se destinarán para sesiones de Evaluación tiempos complementarios dentro de la semana normal. También, por acuerdo con el profesorado, se podrán utilizar un máximo de cinco sábados al año para dichas reuniones.

5. Enseñanzas Especializadas: la jornada de trabajo del personal de Enseñanzas Especializadas y de Educación Permanente de Adultos, serán de 32 horas semanales, de las que 26 serán lectivas y el resto complementarias.

   Al personal que imparta docencia en dos niveles diferentes, se le aplicará el máximo de jornada lectiva semanal del nivel en el que desarrolle la mayor parte de su jornada.

   A partir del 01-01-2020, para el personal de Educación Infantil Segundo Ciclo, Primaria, Enseñanzas Especializadas, ESO, Bachillerato y Formación Profesional se garantizan 3 horas complementarias presenciales a la semana en el centro para trabajo personal. Dichas 3 horas complementarias presenciales serán de una sesión completa (sesión de 50, 55 o 60 minutos). En el caso de que las sesiones sean de menos de 50 minutos, el número de sesiones serán de 4, que no podrán ser inferiores a 45 minutos.

6. Especialistas de Apoyo Educativo:

   - Para las Especialistas de Apoyo Educativo la jornada de trabajo semanal será de 35 horas, de lunes a viernes, de la cuales y a partir del 01-01-2020 se establece la disposición de una hora y media complementaria para las personas trabajadoras a jornada completa y una hora complementaria para las personas a tiempo parcial.

   - La asignación del tiempo complementario se realizará por sesiones completas en los casos de sesiones de 50, 55 o 60 minutos. En el caso de que las sesiones

sean de menos de 50 minutos serán 2 sesiones completas para las EAE contratadas a tiempo completo (que no podrán ser inferiores a 45 minutos), y 1 hora indivisible en el caso de contratos a tiempo parcial.

- En todo caso se tiene que respetar el tiempo establecido por el decreto de atención directa al alumnado, y se considerará el tiempo complementario como una ampliación de jornada para garantizar dicha atención directa del alumnado.
- Las horas restantes hasta completar la jornada anual entre las adjudicadas en el decreto del Gobierno Vasco y las horas anuales según jornada, se repartirán en horas complementarias los días sin alumnado, siempre en días completos (septiembre, junio y julio), así como en las salidas escolares, coordinación o formación hasta completar la jornada anual.

Grupo 2: Personal no docente:

1. Titulados no docentes superiores y medios: 34 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2. Otros titulados no docentes: 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

3. Personal Administrativo y de Servicios: 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada laboral semanal será el resultante de la distribución irregular de la jornada anual, estableciéndose una jornada semanal máxima de 40 h.

Para el Personal Administrativo y de Servicios, las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades del centro, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas. En el caso de que el descanso de sábados y domingos, y por razón de trabajo no pueda ser usualmente disfrutado en dichos días, así como en el caso de fiestas y vacaciones se disfrutarán en igual proporción en otros días. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

Artículo 29. Jornada semanal de otras categorías funcionales.

El personal docente que ostenta la categoría de Director, Subdirector, Jefe de estudios o Jefe de departamento, a la jornada correspondiente al tipo de enseñanza al que pertenezca se añadirá las 210 horas previstas en el artículo 26, en las que deberá dedicarse, en el centro, al desempeño de su función específica. El acceso a las funciones de Director, Subdirector, Jefe de Estudios, Jefe de Departamento será voluntario para la persona trabajadora.

Las funciones de Coordinador y Tutor podrán realizarse dentro del horario establecido para el tipo de enseñanza correspondiente a los/las profesores/as que la ostentaren.

Cuando a petición del Titular del centro se le encomiende a una persona trabajadora docente desempeñar las tareas de Jefe de seminario, Coordinador de ciclo o de área, y estas tareas supongan una dedicación suplementaria de su jornada habitual laboral, se le valorará con los mismos criterios que a Jefe/a de departamento.

En cualquier supuesto, se le informará previamente a la persona trabajadora de la nominación para tal función.

Artículo 30. Trabajo en distinto nivel. Retribuciones.

Las retribuciones de las personas trabajadoras que realicen su trabajo en distinto nivel de enseñanza se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

Artículo 31. Jornada para residentes en el centro.

El régimen de jornada de trabajo establecido en este Convenio no será de aplicación a la portería y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando residan en el centro.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida, en cada caso, en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Titular del centro y la libre aceptación a la persona trabajadora conforme a la legislación vigente en cada momento.

Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal, pero no superen la jornada ordinaria anual, no tendrán la naturaleza de extraordinarias, siempre que no se exceda de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo en la jornada y que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien como mínimo 12 horas.

Las horas extraordinarias se compensarán con igual número de horas de descanso.

Artículo 33. Trabajo nocturno.

Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas tendrán la consideración de trabajo nocturno. A efectos de retribución estas horas se cuantificarán en un 25% más de lo establecido en este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 34. Vigilancia de comedor.

Con independencia de la jornada laboral, el personal docente recogido en el Grupo 1 del artículo 12 del Convenio a que se encomiende, y acepte voluntariamente, la

vigilancia de los alumnos durante la comida o recreos motivados por ella, tendrá derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal del Primer Ciclo de Infantil contará con gratuidad en el comedor siempre y cuando su horario de trabajo coincida con el horario del comedor.

Capítulo II. Vacaciones

Artículo 35. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en verano.

En relación con el personal docente, el Titular de Centro y los Representantes de las personas trabajadoras, convendrán, según organización del Centro, la alternativa entre:

- Tener 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones para todas las personas trabajadoras docentes.
- Acordar un mes de descanso continuado con el de vacaciones al 50% de la plantilla docente.

Sólo en caso de expreso acuerdo entre el Titular y el Personal del Centro, se podrá disfrutar de este período de descanso en otras fechas distintas a las aquí reguladas.

El personal Titulado no docente tendrá derecho a disfrutar, además, de 15 días de descanso continuado con el período de vacaciones y de cuatro días laborales durante el año, a determinar de mutuo acuerdo entre el Titular del Centro y el Interesado.

Artículo 36. Navidad y Semana Santa.

El personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual vacación que el que se fije en el Calendario Escolar oficial para los alumnos.

No obstante lo anterior, el personal del Primer Ciclo de Educación Infantil tendrá derecho a disfrutar de diez días de vacación considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y Verano. A partir del 01/01/2020, disfrutará de 8 días naturales de vacación en Semana Santa y 9 días naturales en Navidades, que excepcionalmente estos últimos se disfrutarán a partir de la Navidad de 2019.

El personal no docente tendrá derecho a disfrutar de 7 días naturales de vacación durante Semana Santa y de 9 días naturales durante la Navidad; en ambos casos, de

forma continuada, si bien los centros podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de los mismos.

Artículo 37. Jornada continuada en vacaciones escolares.

El personal administrativo y de servicios generales realizará durante los días no lectivos correspondientes al período de vacaciones escolares, jornada continuada de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Durante los meses de julio y agosto, este personal tendrá semanalmente 48 horas ininterrumpidas de descanso.

Artículo 38. Jornada continuada en internados.

Lo establecido en el artículo anterior se aplicará a todos los centros, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continuada no garantice en éstos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios sean atendidos.

Artículo 39. Vacaciones para el personal que cesa.

El personal que cese en el transcurso del curso escolar tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 40. Jornada en julio y agosto para docentes.

Durante los meses de julio o agosto, el Personal Docente de los Centros de Educación Infantil 2.º Ciclo, Primaria, Educación Especial, ESO, Bachillerato y Formación Profesional tendrá una jornada de trabajo con un máximo de 21 horas semanales.

Capítulo III. Enfermedad, sustituciones, suspensiones y permisos

Artículo 41. Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal y durante los 3 primeros meses, recibirán el complemento necesario hasta completar el 100% de su retribución salarial total, incluidos la parte correspondiente de pagas extraordinarias y los incrementos salariales producidos en el período de baja. En caso de continuar la incapacidad, el complemento se abonará en las mismas condiciones un mes más por cada trienio de antigüedad.

Artículo 42. Sustituciones.

A partir del 01-01-2020, para el supuesto de baja por incapacidad temporal de docentes (incluido el personal de Educación Infantil Primer Ciclo), y Especialistas de Apoyo Educativo:

- Las sustituciones por bajas imprevistas se efectuarán a partir del tercer día de la baja.
- En casos previstos de baja de más de tres días, se sustituirán desde el primer día. Excepto en el caso concreto de Educación Infantil y Educación Primaria primer ciclo que en todas las bajas previstas se sustituirán desde el primer día.

Artículo 43. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo se regularán de acuerdo con lo establecido, en cada momento por la legislación laboral general y con las especialidades recogidas en el último párrafo del presente artículo:

A título informativo, la actual redacción del artículo 48 ET establece lo siguiente:

«Artículo 48 ET:

1. *Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.*

2. *En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.*

3. *En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.*

4. *El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de*

las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada

completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. *En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 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.*

   Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

   En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

   Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

   La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. *En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.*

7. *En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.*

8. *En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.*

9. *Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»*

Los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 ET serán de aplicación gradual conforme a las reglas recogidas en la Disposición transitoria decimotercera ET, cuyo texto se recoge a continuación a título informativo:

*«**Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.***

1. *Los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:*

   a) *En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.*

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute

obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de

jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

El periodo de suspensión del contrato de trabajo recogido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET, se ampliará, como mejora del presente Convenio, en una semana adicional de permiso retribuido para uno sólo de los progenitores a disfrutar a jornada completa inmediatamente a continuación del periodo de suspensión.

Artículo 44. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio propio.

b) Hasta 3 días, a partir de las 24 horas anteriores o posteriores a producirse el hecho, salvo acuerdo entre las partes, en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o convivencia (previa presentación del certificado de convivencia). En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días.

c) Licencias para acudir a consultas médicas. Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo, la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible. En cualquier caso deberá presentarse el debido justificante.

d) Licencia para acompañar por enfermedad a consultas médicas a familiares de primer grado hasta un máximo de 15 horas anuales. En cualquier caso deberá presentarse el justificante.

e) Las trabajadoras embarazadas dispondrán de un permiso por el tiempo mínimo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y cursos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.

h) Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal. Tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para el

cumplimiento siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este Convenio.

j) A partir del 01/01/2020, el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el Personal de Educación Infantil Primer Ciclo (Maestro, TEJI y Asistente) dispondrán de 2 días al año de libre disposición, previa coordinación y autorización con la dirección del centro. En los contratos de duración o vigencia inferior al año los 2 días de libre disposición se aplicarán en proporción a la duración o vigencia del contrato, efectuándose en su caso el prorrateo por horas.

Artículo 45. Permiso no retribuido.

Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso, sin sueldo, por curso, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 5 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal.

Artículo 46. Lactancia, reducción y adaptación de jornada.

Los supuestos de reducciones de jornada y adaptación de jornada se regularán de acuerdo con lo establecido, en cada momento, por la legislación laboral general, y con la especialidad recogida en el siguiente párrafo.

El progenitor que haga uso de manera individual del permiso de lactancia, recogido en el artículo 37.4 ET, podrá sustituirlo por dos semanas de licencia retribuida, que deberán ser disfrutadas a continuación del periodo de suspensión fijado en los apartados 4 y 5 del artículo 48 ET o, en su caso, de la semana adicional de permiso retribuido establecida en el último párrafo del artículo 43 del Convenio.

A título informativo, se recoge a continuación la actual redacción del artículo 37, apartados 4 a 7, ET y artículo 34.8 ET.

«Artículo 37 ET:

…….

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. *Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.*

6. *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

   Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

   El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. *La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.*

   Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. *Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.*

   Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá

a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

«Artículo 34 ET:

…….

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Capítulo IV. Excedencias

Artículo 47. Excedencia forzosa.

La excedencia 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 al centro, 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, del ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenezca la persona trabajadora tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza de iniciativa social.

La persona trabajadora en excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto en el caso recogido en el apartado b) anterior en el que el plazo máximo de reincorporación será de 2 meses.

Artículo 48. Excedencia para atender al cuidado de un familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado 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 periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 49. Excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo.

Conforme a lo establecido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en el centro de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 50. Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en el centro de un año y que no haya disfrutado de excedencia voluntaria durante los cuatro años anteriores, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por cursos completos, con una duración mínima de un curso y un máximo de cinco.

Durante los dos primeros cursos el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, para lo que deberá notificar al centro su decisión de reingreso con un mínimo de tres meses de antelación.

Transcurrido dicho plazo las personas excedentes conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Dicha excedencia deberá ser solicitada por escrito con dos meses de antelación, como mínimo, salvo imposibilidad justificada satisfactoriamente.

Esta excedencia empezará a disfrutarse a partir del inicio del curso, salvo acuerdo con el Titular del centro para adelantarla.

Las personas en excedencia, con reserva de plaza, estarán sujetas a los mismos efectos que el resto del personal en caso de reducción de plantilla.

Artículo 51. Excedencia de un curso escolar.

El personal con más de cinco años de ejercicio activo continuado en el centro tendrá derecho, si lo solicita, a la excedencia de un curso escolar para realizar actividades relativas a su perfeccionamiento profesional.

Quienes disfruten de esta excedencia tendrán derecho a la reincorporación automática al puesto de trabajo, computándoseles la antigüedad, y deberán estar en condiciones de acreditar debidamente la naturaleza de las actividades realizadas durante este tiempo.

Esta excedencia dará comienzo al finalizar el año escolar (31 de agosto).

Artículo 52. Excedencia por cuidado de cada hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza –a partir de la finalización de la licencia por maternidad, incluidas en el período de dicha licencia las dos semanas retribuidas por sustitución de la reducción de jornada por lactancia– como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un

nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho además de la reserva del puesto de trabajo, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario.

El periodo de excedencia por cuidado de cada hijo podrá alargarse por decisión de las personas trabajadoras que estén disfrutando del mismo hasta la finalización del curso escolar.

Artículo 53. Excedencia inferior a un año por cursillos.

En el caso de concesión de la excedencia voluntaria con duración inferior a un año y motivada por disfrute de becas, viaje de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad de la persona trabajadora, todo ello justificado satisfactoriamente ante el Titular del centro, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho a incorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de 7 días. A su reincorporación presentará la correspondiente documentación acreditativa sobre lo realizado.

Artículo 54. Integración después de excedencia.

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

Capítulo V. Cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje

Artículo 55. Cursos de perfeccionamiento.

Para los cursos de perfeccionamiento, el permiso, será con derecho a retribución, siempre y cuando se cuente con la aprobación del Titular del centro. En caso de que la persona trabajadora disfrute de beca, el Titular del centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y el salario de la persona trabajadora.

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

Si el cursillo tuviera lugar dentro del curso escolar, y fuera de las horas de jornada, estas horas podrán ser descontadas del total de horas computadas como jornada anual, previo acuerdo con el Titular del centro.

Los centros vendrán obligados a facilitar a las personas trabajadoras la tramitación/solicitud de cursos de Irale, y vendrán obligados a conceder los permisos necesarios para participar en los cursos de Irale y otros cursos siempre que estén financiados al 100% por la Administración (que cubra los gastos de formación y de sustitución) y, siempre que el número de personas trabajadoras participantes no supere el 5% del profesorado.

La patronal asume el compromiso de trasladar al Gobierno Vasco la posibilidad de incluir al personal del Educación Infantil Primer Ciclo y a los Especialistas de Apoyo Educativo en los curso de Irale.

Artículo 56. Licencias para exámenes.

Los centros que tengan a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional, concederán a los/las mismos/as, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los/las interesados/as de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 150 Km.

Artículo 57. Permisos para cursos de perfeccionamiento.

Cuando sea el Titular del centro quien proponga la realización de cursos de perfeccionamiento, reciclajes u obtención de nuevos títulos o acepte la propuesta en tal sentido efectuada por la persona trabajadora, el personal asistente, dispondrá de tiempo necesario para acudir a los mismos y tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos que el curso comporte, (al contabilizarse los gastos del curso se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

En el caso de nuevos títulos se podrá establecer un compromiso en cada centro que relacione la aplicación del párrafo anterior con el compromiso de un mínimo de permanencia en el mismo por parte de la persona trabajadora.

Título IV. Retribuciones

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 58. Forma de pago.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las Tablas Salariales y en el articulado del mismo.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral. Será abonado en metálico, cheque, talón bancario o transferencia. Podrán pactarse otras modalidades de pago. En caso de transferencias bancarias, será la persona trabajadora quien indique la entidad en que haya que hacerse el ingreso.

Artículo 59. Plus transitorio por función superior.

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

Artículo 60. Cambio de categoría por funciones superiores.

El personal que realice funciones superiores a la que tiene reconocida por un período superior a 6 meses durante 1 año, u 8 meses durante dos años, tiene derecho al cambio de categoría y retribuciones correspondientes siempre que tenga la titulación necesaria.

Artículo 61. Anticipos mensuales.

El personal fijo afectado por el presente Convenio y con un mínimo de permanencia de un año en el Centro, tendrá derecho a anticipos mensuales, previa justificación de su necesidad, sin que puedan exceder del 90% del importe del salario mensual.

El Centro podrá denegar estos anticipos en el caso de que esté disfrutando de los mismos al menos el 30% de la plantilla.

Artículo 62. Retribuciones.

En las tablas salariales, que se adjuntan como ANEXO I, figuran para cada año de vigencia del Convenio Colectivo las retribuciones de las distintas categorías profesionales.

Los incrementos salariales recogidos en dichas tablas son los siguientes:

Año 2017: 1%

Año 2018: 1,60% (IPC 2017 CAPV + 0,5%)

Año 2019: 3,00% (IPC 2018 CAPV + 2,0%)

Año 2020: 3,20% (IPC 2019 CAPV + 2,0%)

Las Partes acuerdan negociar las tablas salariales correspondientes al año 2021.

Los atrasos salariales correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019 se deberán de abonar por los centros no más tarde del 31-12-2020.

Artículo 63. Trabajo en centros extranjeros.

Las retribuciones del personal que preste servicios en centros de enseñanza reglada no españoles radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, no podrán ser inferiores a las que perciba el personal de su categoría de la misma nacionalidad del centro, ni tampoco a las señaladas en este Convenio.

Capítulo II. Complementos salariales

Artículo 64. Complemento temporal de los cargos de gobierno.

El personal docente titulado al que se le encomiende el cargo de Director/a, Subdirector/a, Jefe/a de estudios, Jefe/a de departamento, Jefe/a de seminario, Coordinador/a de ciclo y Coordinador/a de área percibirán, mientras ejerzan su cometido, las gratificaciones temporales señaladas al efecto en las tablas salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 28.

Artículo 65. Complemento de tutoría.

Las organizaciones patronales y sindicales firmantes del Convenio tienen como objetivo común que las labores de tutoría sean compensadas mediante una reducción del horario lectivo de los tutores. No obstante, y hasta tanto se produzca una modificación de ratios que de lugar a un incremento de financiación que lo permita la compensación de las labores de tutoría se materializa a través de un complemento salarial específico en las siguientes cuantías anuales, en catorce pagas:

2017: 787,60 Euros anuales

2018: 800,20 Euros anuales

2019: 824,21 Euros anuales

2020: 850,58 Euros anuales

Cuando las funciones de tutoría en un aula se asignen a más de un tutor, la cantidad a percibir por este concepto por cada uno de ellos será el resultado de dividir los importes antes indicados por el número de tutores del aula. Cuando el tutor disfrute de una reducción de horario lectivo por el desempeño de las funciones de tutoría, no percibirá ese complemento.

Artículo 66. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en el abono de lo señalado en el ANEXO I del presente Convenio por cada trienio.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 67. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirá, como complemento periódico de vencimiento superior al mes dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, que se harán efectivas antes del 1 de julio y del 22 de diciembre.

Artículo 68. Proporción de pagas extraordinarias.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del curso escolar se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresados prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio, por semestres.

Artículo 69. Prorrateo de las pagas extraordinarias.

De común acuerdo entre el Titular del centro y las personas trabajadoras podrá acordarse el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades, si no se viniese realizando hasta la fecha.

Artículo 70. Plus de transporte o distancia.

Aquellos centros que vinieran abonando alguna cantidad como mejora por concepto de transporte o distancia, continuarán haciéndolo sin que sea susceptible de absorción durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 71. Dietas, salidas escolares de más de un día y Gastos de desplazamiento.

1. Se entenderá por dietas las cantidades diariamente asignadas para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención de cualquier tipo de salida siempre que estos gastos sean por cuenta de la persona trabajadora y que el

acudir a la misma sea por indicación del Titular o por aceptación por parte del Titular de la propuesta de la persona trabajadora. Estas dietas serán:

2017:	Desayuno:	3,40 Euros	Comida:	16,81 Euros
	Cena:	10,08 Euros	Alojamiento:	46,52 Euros
2018:	Desayuno.	3,45 Euros	Comida:	17,08 Euros
	Cena:	10,24 Euros	Alojamiento:	47,26 Euros
2019:	Desayuno:	3,55 Euros	Comida:	17,59 Euros
	Cena:	10,55 Euros	Alojamiento:	48,68 Euros
2020:	Desayuno:	3,66 Euros	Comida:	18,15 Euros
	Cena:	10,89 Euros	Alojamiento:	50,24 Euros

2. Para las salidas con alumnos/as que supongan tener que pernoctar fuera del domicilio habitual, se establece como compensación las siguientes cantidades:

2017:	42,68 Euros	2018:	43,36 Euros
2019:	44,66 Euros	2020:	46,09 Euros

3. Gastos de desplazamiento: en el caso de que el Titular del centro requiera a la persona trabajadora para hacer un servicio con uso del vehículo particular de éste, le abonará a razón de 0,27 euros por kilómetro recorrido, así como el gasto de peaje de autopista, previa presentación del justificante.

4. Mediante acuerdo se podrán pactar otras fórmulas de compensación distintas a las aquí establecidas.

Artículo 72. Premio de continuidad.

Se establece un Premio de Continuidad o permanencia para todas aquellas personas trabajadoras que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en el Centro y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del mencionado Premio equivaldrá al importe de 4 gratificaciones extraordinarias de las reguladas en el artículo 68 del Convenio por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada cinco años que excedan de los 20 primeros. La persona trabajadora podrá optar entre recibir este Premio cuando cumpla 55 años de edad o en cualquier momento posterior: el número de años de servicio que se computará para determinar la cantidad a percibir será el que tenga cumplido en el momento en que solicite el pago del Premio. Si, cumplidos los requisitos de edad y antigüedad, finalizara el contrato sin que la persona trabajadora hubiera percibido el Premio, se incluirá su importe en la liquidación de cese.

Título V. Régimen asistencial

Capítulo I. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 73. Seguridad y Salud Laboral.

Los centros y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

Los centros deberán realizar una evaluación de riesgos (incluidos los riesgos psicosociales y los riesgos de manipulación manual de cargas por parte de Especialistas de Apoyo Educativo y personal de primer ciclo de educación infantil en situación de embarazo) y elaborar el correspondiente plan de prevención, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa aplicable.

Asimismo, el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica anual, previa aceptación del/de la interesado/a al efecto. Con carácter orientativo se indica que esta revisión podrá abarcar las siguientes o análogas exploraciones: audiometría, foniatría, fotoseración, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electro-cardiogramas, espirometría, etc. El Titular del centro informará a los/las representantes del personal sobre los servicios que, en esta materia, ofrece la Mutua patronal contratada.

La Comisión Paritaria del presente Convenio gestionará ante el Instituto de la salud, OSAKIDETZA, la creación de un servicio especializado en enfermedades profesionales (foniatría, problemas nerviosos, ...) así como su catalogación y atención.

Artículo 74. Acoso sexual y moral.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio manifiestan su convicción de que las conductas de acoso sexual y moral no deben ser toleradas. A tal efecto manifiestan su intención de desarrollar una acción formativa para la prevención, identificación y denuncia del acoso sexual y moral.

Con independencia de lo anterior, los Planes de Igualdad de las Empresas deberán incluir dentro de su contenido la prevención del acoso sexual y por razón de identidad sexual.

Capítulo II. Mejoras sociales y jubilaciones

Artículo 75. Ropa de trabajo.

Los Centros proporcionarán ropa de trabajo al personal subalterno y al profesional técnico en talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para le personal de Ciclos formativos en Ramas industriales.

El resto del personal docente, a petición de los/as mismos/as o por ser una costumbre ya implantada, recibirá una bata al año, con obligación de usarla durante las actividades docentes, así como un chándal, calzado deportivo y una prenda de abrigo, cuando se considere necesario, al profesorado de Educación Física.

Artículo 76. Jubilación parcial y recolocación.

En materia de jubilación parcial y recolocación es aplicable, a todo el personal del ámbito del presente Convenio, el punto Séptimo del Acuerdo de fin de huelga de fecha 9 de noviembre de 2019, y las aclaraciones al mismo recogidas en el Anexo V del Acta de sesión 43.ª de fecha 13 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio.

Se transcribe a continuación el texto del punto Séptimo del Acuerdo de fin de huelga de fecha 9 de noviembre de 2019:

«Séptimo.-

7.1. Kristau eskola reconoce el derecho de todos/as los/as trabajadores/as de la red de educación concertada de iniciativa social incluidos en el ámbito funcional del vigente convenio colectivo, que cumplan las condiciones legalmente establecidas para el acceso a la jubilación parcial, a una reducción de su jornada laboral en un 75%, lo que daría lugar a la suscripción de un contrato a tiempo parcial del 25% para la persona relevada y a la suscripción de un contrato de carácter indefinido con el 100% de jornada con un/una trabajadora relevista.

El trabajador accederá a la situación de jubilación parcial en las siguientes fechas:

- *Si cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial entre el 2 de enero y el 1 de septiembre: el 1 de septiembre.*
- *Si cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial entre el 2 de septiembre y el 1 de enero: el 1 de enero.*

Se podrá acumular la jornada del 25% en el primer curso escolar, salvo deseo en otro sentido del trabajador/a.

7.2. Las partes acuerdan dejar sin efecto el artículo 77.b) del vigente convenio colectivo. Esta renuncia queda expresamente condicionada al mantenimiento del compromiso establecido en el punto 7.1 anterior: la reducción de jornada del trabajador relevado en un 75% y la contratación de un relevista con una jornada del 100%.

En consecuencia, si por cualquier motivo ajeno a las partes firmantes del presente acuerdo, del que se derive la imposibilidad de cumplir este compromiso, el mismo quedase anulado en los próximos años, Kristau Eskola se compromete a reincorporar al convenio colectivo el derecho a la reducción actualmente establecido en el artículo 77.b (adaptándolo debiendo aplicarse a partir de los 60 años).

7.3. Recolocación:

El procedimiento para la recolocación de las/os trabajadoras/os que pierdan su puesto de trabajo por el cierre de aulas contará necesariamente con las siguientes características:

1. *Una elaboración previa de los puestos de trabajo existentes en los centros que deberá actualizarse cada dos cursos (en el mes de abril), determinando número de puestos existentes, etapa educativa de cada puesto si se trata de personal docente (incluido personal EAE y 0-3), titulación y perfil del trabajador/a que está ocupando cada puesto… (una especie de RPT de cada centro). Para los no docentes también determinación de titulación y perfil de cada puesto.*

2. *Se establecen los siguientes criterios a los efectos de determinar el personal que pierde su puesto de trabajo como consecuencia de la disminución de aulas:*
   - *En primer lugar, el personal que voluntariamente solicite la baja en el centro.*
   - *En segundo lugar, el personal que acredite menor antigüedad en el centro.*

Excepcionalmente y solo si alguna extinción supone un perjuicio importante para la organización o proyecto pedagógico del centro, se estudiará en la comisión paritaria de recolocación.

3. *A efectos de proceder a la recolocación del personal, se atenderá a los siguientes criterios, y en todo caso cumpliendo con los requisitos de titulación, perfil y especialidad:*
   - *Antigüedad en la bolsa de trabajo.*
   - *Antigüedad en el sector.*

4. *A tal efecto, se entenderá por vacante toda necesidad de personal que se prevea derivada de:*
   - *El incremento de aulas concertadas.*

- *El incremento de ratios.*
- *Jubilaciones (definitivas, parciales, anticipadas, etc.)*
- *Bajas voluntarias.*
- *Incapacidades y fallecimientos.*
- *Excedencias una vez perdida la reserva de puesto.*

5. *Cada 31 de mayo (en etapas donde la matriculación sea más tarde – Bachillerato y FP determinar fecha) los centros informarán de los excedentes y necesidades (vacantes) a la comisión de seguimiento que gestionará la recolocación.*

6. *Deberá garantizarse que los/as trabajadores/as temporales con una antigüedad en el propio centro de 2 años o más entra en igualdad de condiciones que los/as trabajadores/as de la bolsa para cubrir dichas vacantes.»*

Se transcribe a continuación extracto del Anexo V del Acta de sesión 43.ª de fecha 13 de diciembre de 2019 de la Comisión Negociadora del Convenio:

«*-La jubilación parcial en los casos en el que el trabajador o trabajadora cumpla los requisitos legales entre el 2 de septiembre y 30 de diciembre, se efectuará dicha prejubilación el 31 de diciembre.*

Excepcionalmente, a todos/as los/as trabajadores/as nacidos/as con anterioridad al 30 de abril de 1958, el 30 de abril incluido que cumplan con los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, se les garantizará el acceso a la jubilación parcial en las condiciones estipuladas por la TGSS, el 1 de marzo de 2020 (o 1 de abril para aquellos que se han visto afectados por la vida laboral cotizada). Adicionalmente, el Centro y el trabajador formalizarán un acuerdo para que la fecha de finalización de su acumulación o cómputo de jornada del 25% sea igual al que hubiera sido si hubiese accedido a la jubilación parcial a 31 de diciembre de 2019.

- *Aquel trabajador o trabajadora que esté disfrutando actualmente la reducción de la jornada lectiva, finalizará dicha liberación el 30 de junio de 2020.*
- *Para la negociación de la reglamentación del proceso de recolocación se constituirá una mesa de trabajo para tener perfilado en el mes de marzo».*

Artículo 77. Ayudas al estudio.

Los centros comprendidos en el ámbito de este Convenio mantienen para el personal afectado por el mismo un régimen supletorio de ayuda al estudio, basado en los siguientes criterios:

a) Los/as hijos/as y huérfanos/as de personal afectado por este Convenio, que cursen sus estudios en centros también afectados por este Convenio, tendrán

gratuidad total en cualquier nivel de enseñanza y cualquier otro tipo de actividad complementaria que se desarrolle en los centros y sea de carácter generalizado.

b) Tienen derecho a plaza de gratuidad de enseñanza, de las que se impartan en el centro de trabajo, bien para sí o para sus hijos, las personas trabajadoras que presten sus servicios en el mismo, como mínimo, la mitad de su jornada laboral, así como las personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial.

c) Los/as hijos/as del personal en situación de excedencia voluntaria sindical y excedencia forzosa, excepto los/as incluidos/as en el apartado a) del artículo 47, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad.

d) El fondo total de plazas para la gratuidad de hijos/as y huérfanos/as de las personas trabajadoras incluidas en este Convenio será de 3% para la enseñanza primaria y de un 2% para el resto de las actividades educativas que se citan en el ámbito funcional del presente Convenio.

   En el propio centro, los/as hijos/as de las personas trabajadoras tendrán derecho a plaza gratuita aun cuando se superase el tope establecido. En cambio, ningún centro tendrá obligación de asignar plazas gratuitas a hijos/as de personas trabajadoras no propios/as si completó el cupo con los/las hijos/as de sus personas trabajadoras.

   Los reintegros obtenidos de la Administración por las ayudas al estudio, permitirán atender a un número de hijos/as de personas trabajadoras superior al 2%.

e) Con relación a las becas para Educación Infantil Primer Ciclo, se considera que la parte correspondiente a enseñanza en este nivel es el 15% de la actividad del mismo. Únicamente esta parte es la susceptible de ser becada a través de este artículo.

f) Para obtener y facilitar la concesión de plazas gratuitas que se prevén en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Anexo III.

g) Quedan excluidos a todos los efectos de la aplicación de este artículo los/as hijos/as y huérfanos/as del personal incluido en el último párrafo del artículo 2 del presente convenio.

   Este régimen de ayudas al estudio se modificará en caso de que se ponga en marcha una EPSV sectorial. Se habilita a la Comisión de Análisis del Sector para que defina las condiciones y el alcance de dicha modificación.

Artículo 78. Derecho a solicitar servicio de comedor.

El personal no afectado por el artículo 34 tendrá derecho a solicitar los servicios de comedor abonando como máximo el 50% de lo establecido para los/as alumnos/as.

Artículo 79. Cuidadores/as de comedor.

En los centros en que exista comedor o internado el personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención en el centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el centro.

Artículo 80. Seguros de Responsabilidad Civil y Accidentes.

Todos los centros deberán contar con dos pólizas de seguros que garanticen las coberturas de Responsabilidad Civil y Accidentes Individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Los centros afectados por este Convenio se adherirán a dichas pólizas y notificarán públicamente al comienzo de cada curso escolar, a los/as representantes de las personas trabajadoras los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal docente y no docente de los centros que figuren dados de alta en el Régimen general de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2; así como, nominalmente todas las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa que lo soliciten, excepto quienes se encuentren en esa situación por designación o elección para cargo público.

En extracto, las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: en que pueda incurrir el personal asegurado con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan se asegurados por el Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza. Prestación máxima por siniestro 300.510 euros.

Accidentes individuales: asistencia médico-quirúrgico-farmacéutica en caso de accidente, sea cualquiera la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo, realizando cualquier tipo de actividad, usando cualquier medio de locomoción y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las comúnmente contempladas por las compañías aseguradoras.

Capital asegurado en caso de muerte: 18.030 euros. En caso de invalidez permanente: 30.051 euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por perdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 81. Permiso parcialmente retribuido.

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 5 años, con una jornada no inferior al 75% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más del 3% de la plantilla de la empresa.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso las personas trabajadoras que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso y el 84% de sus retribuciones.

Se recoge como Anexo V de este Convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

La entrada en vigor de este artículo se producirá en el momento en que la Administración educativa correspondiente asuma la financiación de las consecuencias económicas que de él se deriven.

Artículo 82. Bolsa de empleo para recolocación de Especialistas de Apoyo Educativo.

Las partes acuerdan la creación de una Bolsa de empleo para la recolocación de los Especialistas de Apoyo Educativo (EAE) con el objeto y finalidad de aumentar la estabilidad en el sector de este colectivo.

La Bolsa de empleo de EAE será gestionada por una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de las asociaciones y entidades patronales y de los sindicatos que han suscrito este Convenio, teniendo cada una de ellas un mínimo de un puesto en la Comisión. Los acuerdos de la Comisión paritaria serán adoptados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones correspondientes, requiriéndose para adoptar válidamente acuerdos el voto favorable de más del 50% tanto de la parte empresarial como de la representación de las personas trabajadoras.

La Bolsa estará estructurada geográficamente por territorios y dentro de cada territorio por comarcas.

La adscripción a la Bolsa será voluntaria y deberá formalizarse, dentro de los diez días hábiles siguientes a la extinción del contrato de trabajo del EAE, siempre que la extinción se haya producido por causa no imputable a dicha persona trabajadora, mediante la suscripción de una Solicitud de inclusión en la Bolsa, según el modelo que será aprobado por la Comisión paritaria.

Para ser admitidos en la Bolsa, los EAE deberán haber trabajado un mínimo de un curso escolar completo.

Los Centros de enseñanza comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio se obligan a contratar, cuando los necesiten, ya sea con carácter de fijos o al objeto de cubrir vacantes temporales, a EAE de entre las personas inscritas en la Bolsa de empleo.

Para ello el Centro que desee contratar a un EAE deberá remitir una solicitud de contratación a la Bolsa de empleo, desde donde se facilitará una relación detallada de los candidatos inscritos en la Bolsa en relación con la comarca en la que se ubique el Centro solicitante.

En caso de que la Comisión paritaria de la Bolsa considerase insuficientes los candidatos incluidos en la comarca del Centro solicitante, podrá ampliar la relación de candidatos con los inscritos en las comarcas limítrofes, ya pertenezcan o no al mismo territorio.

El centro desarrollará el proceso de selección teniendo libertad de elección de entre los candidatos facilitados, y deberá comunicar a la Bolsa el resultado de su elección.

Capítulo III. Derechos sindicales

Artículo 83. Derecho a la no discriminación.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social de acuerdo con el Titular del centro.

Artículo 84. Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en los centros tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado.

Artículo 85. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o de provincia o de comunidad autónoma, se podrá promover por las organizaciones sindicales representativas en

el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un/a delegado/a de personal o miembro del comité de empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados/as de personal pertenecientes al mismo sindicato, en una o varias empresas.

Artículo 86. Negociación de la acumulación de horas.

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

Artículo 87. Asamblea de personas trabajadoras.

Se garantizará el derecho que el personal contratado del centro tiene a reunirse en asamblea en el mismo centro, 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 Titular del centro con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y de las personas que no pertenecientes al Centro vayan a asistir a la Asamblea.

Artículo 88. Competencias, derechos y garantías de los representantes.

Los/as delegados/as de personal, delegados/as sindicales y miembros de Comité de empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 89. Participantes en la Mesa negociadora.

Los miembros de los sindicatos designados oficialmente para participar en la Mesa negociadora del Convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del Convenio o para las sesiones de la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 90. Representantes de las personas trabajadoras. Comité y delegados/as.

El Comité de empresa o, en su defecto los/as delegados/as de personal, son el órgano de representación colectiva del personal contratado del centro.

Serán funciones del Comité de empresa las especificadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Título VI. Faltas, sanciones, infracciones

Capítulo I. Faltas

Artículo 91. Tipos de faltas.

Para el personal afectado por este Convenio se establecen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves. Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante treinta días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de treinta días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos/as.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el plazo de treinta días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros/as de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos/as la imagen de un/a compañero/a.
- Faltar gravemente a la persona del alumno/a o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días. Son faltas muy graves:
- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.
- Mas de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de treinta días.

- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas, de acuerdo con la Legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera infracción.

Artículo 92. Prescripción de infracciones.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo II. Sanciones

Artículo 93. Sanciones y su comunicación.

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito. Si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegados/as de personal, miembros del Comité de empresa o Delegado/a sindical.

Artículo 94. Reducción de sanciones.

El Titular del centro, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior de la persona trabajadora, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III. Infracciones de los empresarios

Artículo 95. Infracciones y métodos de resolución.

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

El personal contratado, a través de los delegados/as de personal, delegado/a sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo. En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

– Procedimiento de inaplicación salarial.

Para iniciar y justificar el procedimiento de inaplicación salarial, la dirección de la empresa deberá presentar en los plazos establecidos por la ley a la representación legal de las personas trabajadoras del centro y a la Comisión Paritaria la siguiente documentación:

a) Cuentas auditadas de al menos los dos últimos ejercicios contables.

b) Informes de auditoria correspondientes.

c) Informes de gestión correspondientes.

d) Memoria explicativa de las cuentas (cuenta de explotación, balance, estado de flujos, cambios patrimoniales).

e) Previsión y presupuesto para el ejercicio en curso. Necesidades financieras derivadas de Planes de inversiones y compromisos con terceros.

f) Plan de viabilidad del centro.

g) Otra documentación que se considere necesaria.

Tanto la representación legal de las personas trabajadoras como la Comisión Paritaria estudiarán la documentación y determinará si la situación es susceptible de un descuelgue atendiendo a criterios tales como: pérdidas en los dos últimos ejercicios

contables, necesidades financieras del centro (devolución de préstamos, financiación de planes de inversión inaplazables, otros), previsión negativa en el ejercicio en curso.

Caso de iniciarse el procedimiento de inaplicación, las nuevas condiciones salariales se basarán en unos criterios básicos previamente acordados en la Comisión Paritaria y únicamente se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En caso de que algún centro educativo pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo y no se llegara a un acuerdo con la presentación legal de las personas trabajadoras (o comisión nombrada al efecto), ni tampoco en la Comisión Paritaria, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes en el centro educativo correspondiente (representación de la empresa y mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Excepcionalmente, para los procedimientos de inaplicación salarial que se inicien en el año 2020 y se refieran a los salarios de los años 2017 a 2020, ambos inclusive, en el caso de que el centro que pretenda iniciar el procedimiento no dispusiera de la documentación señalada en los apartados a) y b) anteriores, la representación legal de las personas trabajadoras y la comisión paritaria analizarán requerir otra documentación alternativa que pueda ser válida a efectos de terminar si la situación es susceptible de una inaplicación salarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

– Sucesión de empresa por cambio de la titularidad de la misma.

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Cuando el cambio tenga lugar, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales del personal de la

empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivas personas trabajadoras afectados por un traspaso de los puntos siguientes:
   - La fecha o la fecha prevista de la transmisión.
   - Motivos de la transmisión.
   - Consecuencias jurídicas, económicas y sociales de la transmisión para las personas trabajadoras.
   - Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

   El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus personas trabajadoras con la suficiente antelación antes de la realización de la transmisión.

   El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus personas trabajadoras con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus personas trabajadoras se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

   En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la citada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

5. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por el empresario cedente y cesionario por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

6. Una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa y el personal afectado por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Salvo pacto en contrario.

7. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no

extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de las personas trabajadoras, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

– Euskaldunización.

Las organizaciones patronales firmantes del Convenio, siguiendo con el compromiso adquirido con la sociedad de lograr un bilingüismo real dentro de un marco de plurilingüismo, se comprometen a:

a) Que las contrataciones del personal tengan los perfiles lingüísticos necesarios para el ejercicio de su función.

b) Continuar el proceso de euskaldunización del personal dentro del plan Irale (cfr. artículo 55).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

– Planes de igualdad.

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

De acuerdo con la Disposición transitoria décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007, introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde el 07-03-2019, fecha de la publicación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

– Recolocación de excedentes actuales para el curso 2020-2021.

Ante las diferencias existentes en la Recolocación, las Partes acuerdan, con carácter excepcional y transitorio (limitado a la recolocación de excedentes actuales con contrato indefinido para el curso 2020-2021), lo siguiente:

- En base a los datos con los que cuenta la Patronal de excedentes actuales con contrato indefinido y vacantes estructurales previstas para el curso 2020-2021, se acuerda por las Partes, con carácter excepcional para el curso 2020-2021, la recolocación, en las vacantes estructurales que se produzcan, de los excedentes actuales (i) incluyendo a la etapa de Educación Infantil Primer Ciclo (0-3 años) y al Personal de Administración y Servicios (PAS), y (ii) sin priorizar para la cobertura de dichas vacantes a los trabajadores temporales con una antigüedad en los centros donde se produzcan las vacantes de 2 años o más.
- Conforme a los términos del Acuerdo para el mantenimiento y el rejuvenecimiento de las plantillas docentes ante el previsible descenso demográfico de los próximos años, suscrito con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, y durante la vigencia del mismo, la Comisión de Recolocación estará compuesta por el mismo número de miembros de las organizaciones patronales y de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo y será su cometido la adjudicación de las plazas vacantes.
- Las Partes se comprometen a llegar a un acuerdo con respecto al Reglamento de Recolocación para la primera semana del mes de diciembre de 2020.
- En función del desarrollo y aprobación del Reglamento de Recolocación, las Partes se comprometen a adaptar el artículo 23 del Convenio al contenido de dicho Reglamento.

DISPOSICIONES FINALES.

1.ª Garantía. Absorción de mejoras económicas.
Permanencia de condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el presente año puedan establecerse por disposición legal y por la que, con carácter voluntario, vengan abonando los centros a la entrada en vigor de este Convenio.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por el centro, en cuanto aquéllas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ninguna persona trabajadora pueda verse perjudicada por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

2. ª Revisión. Cuestiones no reguladas en este Convenio.

Para todas las cuestiones no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación específica aplicable en materia de enseñanza, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales vigentes de aplicación en la Comunidad Autónoma.

Anexo I. Tablas salariales

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09						
Grupo 1	**Salario 2017**	**Antigüedad 2017**	**Salario 2018**	**Antigüedad 2018**	**Salario 2019**	**Antigüedad 2019**
Educación infantil 1.er ciclo						
Maestro	2.257,35	42,14	2.293	42,81	2.362,27	44,10
TEJI	1.601,63	33,94	1.627,26	34,48	1.676,07	35,51
Asistente	1.368,82	34,98	1.409,01	35,54	1.451,28	36,60
Educación infantil 2º ciclo						
Director	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Profesor titular y Específicos	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instructor	1.545,90	33,94	1.570,63	34,48	1.617,75	35,51
Primaria						
Director	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Jefe de departamento	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Profesor titular y Específicos	2.257,35	42,14	2.293,47	42,81	2.362,27	44,10
Instructor, Educador	1.682,43	33,94	1.709,35	34,48	1.760,63	35,51
E.S.O. 1º ciclo. *2019: solo para Diplomados; los licenciados y graduados de este nivel como los docentes de ESO 2º ciclo y Bachillerato						
Director	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	423,59	18,22	430,37	18,51	443,28	19,07
Subdirector	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	391,99	16,02	398,26	16,27	410,21	16,76
Jefe de estudios	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	352,66	15,17	358,30	15,41	369,05	15,88
Jefe de departamento	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
"	313,66	13,47	318,67	13,69	328,23	14,10
Profesor titular y Específicos	2.394,91	42,14	2.433,23	42,81	2.506,22	44,10
Instructor, Educador	1.784,80	33,94	1.813,36	34,48	1.867,76	35,51

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09						
	Salario 2017	Antigüedad 2017	Salario 2018	Antigüedad 2018	Salario 2019	Antigüedad 2019
E.S.O. 2º ciclo. *2019: incluidos los licenciados y graduados de ESO 1.er ciclo						
Director	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y Específicos	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instructor, Educador	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
Bachilleratos						
Director	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y Específicos	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Instructor, Educador	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
Ciclos formativos / Módulos profesionales / CIPs						
Director	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	625,04	27,02	635,04	27,45	654,09	28,27
Subdirector	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de estudios	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	549,28	23,70	558,07	24,08	574,81	24,81
Jefe de departamento	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
"	446,07	19,24	453,20	19,55	466,80	20,13
Profesor titular y Específicos	2.623,56	52,03	2.665,54	52,86	2.745,50	54,44
Profesor agregado, adjunto	2.477,84	43,17	2.517,52	43,86	2.593,04	45,17
Instructor, Educador	2.254,48	41,85	2.290,55	42,52	2.359,27	43,80
Especialistas de Apoyo Educativo						
Especialistas de Apoyo Educativo	1.807,47	33,17	1.836,75	33,71	1.891,85	34,72

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09						
Grupo 2. Titulados no docentes	**Salario 2017**	**Antigüedad 2017**	**Salario 2018**	**Antigüedad 2018**	**Salario 2019**	**Antigüedad 2019**
Titulados Superiores	2.623,56	52,03	2.665,54	52,87	2.745,50	54,45
Titulados Medios	2.257,35	42,14	2.293,47	42,82	2.362,27	44,10
Personal de administración						
Jefe de administración o de secretaría	1.860,75	41,44	1.890,89	42,11	1.947,62	43,37
Jefe de negociado	1.694,63	35,37	1.722,08	35,94	1.773,75	37,02
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.694,63	34,98	1.722,08	35,54	1.773,75	36,61
Auxiliar Administrativo	1.683,21	34,98	1.710,47	35,54	1.761,79	36,61
Personal auxiliar						
Cuidador de alumnos	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
Personal de servicios generales						
Conserje	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Portero	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Guarda. Sereno	1.546,48	34,98	1.571,53	35,54	1.618,68	36,61
Recepcionista, Telefonista	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
Oficial de 1ª de Oficios, Conductor de 1ª Especial	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Gobernante	1.573,37	34,98	1.598,86	35,54	1.646,83	36,61
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.468,40	34,98	1.492,19	35,54	1.536,95	36,61
Jefe de cocina	1.766,44	34,98	1.795,05	35,54	1.848,91	36,61
Cocinero	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
Ayudante de cocina	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61
Oficial de 2ª de Oficios, Conductor de 2ª	1.567,52	34,98	1.592,91	35,54	1.640,70	36,61
Personal no cualificado	1.457,33	34,98	1.480,94	35,54	1.525,37	36,61

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09						
Enseñanzas Especializadas	Salario 2017	Antigüedad 2017	Salario 2018	Antigüedad 2018	Salario 2019	Antigüedad 2019
Personal docente						
Director	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	511,16	20,12	519,34	20,44	534,92	21,05
Subdirector	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	483,89	20,05	491,63	20,37	506,38	20,98
Jefe de estudios	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	456,25	18,91	463,55	19,21	477,45	19,79
Jefe de departamento	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
"	426,08	17,69	432,90	17,97	445,88	18,51
Profesor titular y Específicos	1.556,14	43,34	1.581,04	44,03	1.628,47	45,35
Profesor Adjunto o Agregado	1.450,42	40,30	1.473,63	40,94	1.517,84	42,17
Instructor, Educador	1.299,77	35,66	1.320,57	36,23	1.360,18	37,32
Personal de administración						
Jefe de administración o de secretaría	1.628,07	41,44	1.654,45	42,11	1.704,08	43,37
Jefe de negociado	1.500,48	35,37	1.524,79	35,94	1.570,53	37,02
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.500,48	34,98	1.524,79	35,54	1.570,53	36,61
Auxiliar Administrativo	1.492,66	34,98	1.516,84	35,54	1.562,35	36,61
Personal auxiliar						
Cuidador de alumnos	1.297,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
Personal de servicios generales						
Conserje	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61
Portero	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61
Guarda. Sereno	1.371,46	34,98	1.393,68	35,54	1.435,49	36,61
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
Oficial de 1ª de Oficios, Conductor de 1ª Especial	1.564,80	34,98	1.590,15	35,54	1.637,85	36,61
Gobernante	1.393,27	34,98	1.415,84	35,54	1.458,32	36,61
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.302,22	34,98	1.323,31	35,54	1.363,01	36,61
Jefe de cocina	1.564,80	34,98	1.590,15	35,54	1.637,85	36,61
Cocinero	1.389,22	34,98	1.411,72	35,54	1.454,08	36,61
Ayudante de cocina	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61
Oficial de 2ª de Oficios, Conductor de 2ª	1.389,39	34,98	1.411,90	35,54	1.454,26	36,61
Personal no cualificado	1.291,75	34,98	1.312,67	35,54	1.352,05	36,61

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09		
Grupo 1	**Salario 2020**	**Antigüedad 2020**
Educación infantil 1.er ciclo		
Maestro	2.437,86	45,51
TEJI	1.729,71	36,65
Asistente	1.497,72	37,77
Educación infantil 2º ciclo		
Director	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Profesor titular y Específicos	2.437,86	45,51
Instructor	1.669,52	36,65
Primaria		
Director	2.437,86	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector	2.437,86	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios	2.437,86	45,51
"	380,86	16,38
Jefe de departamento	2.437,86	45,51
"	338,74	14,55
Profesor titular y Específicos	2.437,86	45,51
Instructor, Educador	1.816,97	36,65
E.S.O. 1º ciclo. *2019: solo para Diplomados; los licenciados y graduados de este nivel como los docentes de ESO 2º ciclo y Bachillerato		
Director	2.586,42	45,51
"	457,47	19,68
Subdirector	2.586,42	45,51
"	423,34	17,30
Jefe de estudios	2.586,42	45,51
"	380,86	16,38
Jefe de departamento	2.586,42	45,51
"	338,74	14,55
Profesor titular y Específicos	2.586,42	45,51
Instructor, Educador	1.927,53	36,65

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09		
	Salario 2020	Antigüedad 2020
E.S.O. 2º ciclo. *2019: incluidos los licenciados y graduados de ESO 1.er ciclo		
Director	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y Específicos	2.833,36	56,19
Instructor, Educador	2.434,77	45,20
Bachilleratos		
Director	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y específicos	2.833,36	56,19
Instructor, Educador	2.434,77	45,20
Ciclos formativos / Módulos profesionales / CIPs		
Director	2.833,36	56,19
"	675,02	29,18
Subdirector	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de estudios	2.833,36	56,19
"	593,20	25,60
Jefe de departamento	2.833,36	56,19
"	481,74	20,78
Profesor titular y específicos	2.833,36	56,19
Profesor agregado, adjunto	2.676,02	46,62
Instructor, Educador	2.434,77	45,20
Especialistas de Apoyo Educativo		
Especialistas de Apoyo Educativo	1.952,39	35,83

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09		
Grupo 2. Titulados no docentes	**Salario 2020**	**Antigüedad 2020**
Titulados Superiores	2.833,36	56,20
Titulados Medios	2.437,86	45,52
Personal de administración		
Jefe de administración o de secretaría	2.009,94	44,76
Jefe de negociado	1.830,51	38,21
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.830,51	37,78
Auxiliar Administrativo	1.818,17	37,78
Personal auxiliar		
Cuidador de alumnos	1.574,18	37,78
Personal de servicios generales		
Conserje	1.699,53	37,78
Portero	1.699,53	37,78
Guarda. Sereno	1.670,47	37,78
Recepcionista, Telefonista	1.699,53	37,78
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.574,18	37,78
Oficial de 1ª de Oficios, Conductor de 1ª Especial	1.908,07	37,78
Gobernante	1.699,53	37,78
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.586,14	37,78
Jefe de cocina	1.908,07	37,78
Cocinero	1.693,20	37,78
Ayudante de cocina	1.574,18	37,78
Oficial de 2ª de Oficios, Conductor de 2ª	1.693,20	37,78
Personal no cualificado	1.574,18	37,78

Tablas salariales según acuerdo en CRL 2019/11/09		
Enseñanzas Especializadas	**Salario 2020**	**Antigüedad 2020**
Personal docente		
Director	1.680,58	46,80
"	552,04	21,73
Subdirector	1.680,58	46,80
"	522,59	21,65
Jefe de estudios	1.680,58	46,80
"	492,73	20,42
Jefe de departamento	1.680,58	46,80
"	460,15	19,10
Profesor titular y Específicos	1.680,58	46,80
Profesor Adjunto o Agregado	1.566,41	43,52
Instructor, Educador	1.403,71	38,51
Personal de administración		
Jefe de administración o de secretaría	1.758,61	44,76
Jefe de negociado	1.620,79	38,21
Oficial Administrativo, Oficial Contable, Agente Comercial	1.620,79	37,78
Auxiliar Administrativo	1.612,34	37,78
Personal auxiliar		
Cuidador de alumnos	1.395,32	37,78
Personal de servicios generales		
Conserje	1.504,99	37,78
Portero	1.504,99	37,78
Guarda. Sereno	1.481,42	37,78
Empleado de mantenimiento, jardinería, y oficios varios	1.395,32	37,78
Oficial de 1ª de Oficios, Conductor de 1ª Especial	1.690,26	37,78
Gobernante	1.504,99	37,78
Empleado de servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y servicio de comedor	1.406,63	37,78
Jefe de cocina	1.690,26	37,78
Cocinero	1.500,61	37,78
Ayudante de cocina	1.395,32	37,78
Oficial de 2ª de Oficios, Conductor de 2ª	1.500,79	37,78
Personal no cualificado	1.395,32	37,78

Anexo II. Definición de categorías profesionales

Grupo 1. PERSONAL DOCENTE.

1.1. Educación Infantil Primer Ciclo:

1.1.1. Maestro/a: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización –o acreditación– correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

1.1.2. Técnico Especialista en Jardín de Infancia (TEJI): Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.

1.1.2. Asistente: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.

1.2.1. – 1-3.1. – 1.4.1. – 1.5.1. – 1.6.1. – 1.7.1. – 1.10.5.

Profesor/a o Profesor/a titular – Profesor/a con especialidad en E.E.: Es la persona que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa para el desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, de acuerdo con la legislación vigente.

1.6.2. Especialistas de Apoyo Educativo (EAE): Es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, tiene el cometido de acompañamiento y asistencia de carácter no docente requerido por uno o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

1.5.2. – 1.7.2. – 1.10.6.

Profesor/a adjunto, agregado: es la persona que, con la titulación académica correspondiente, imparte las clases teórico-prácticas en Formación Profesional. Así mismo, colabora con el Profesor/a titular en el desarrollo del currículo bajo sus directrices.

1.5.3. Profesor/a especialista de FPE: es el profesional que desarrollando su actividad en el ámbito laboral (no educativo) es contratado para determinadas áreas o materias, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema. Este

profesorado podrá impartir, excepcionalmente, enseñanza en el bachillerato en materias optativas relacionadas con su experiencia profesional, en las condiciones que se establezcan en la legislación educativa.

1.8.1. Orientador / Consultor educativo: es la persona que, con la titulación requerida, coordina la orientación personal, escolar y profesional de los alumnos en la empresa educativa.

1.8.2. – 1.8.3. – 1.10.7.

Instructor/a – Monitor/a: es la persona que, con los conocimientos suficientes, desarrolla actividades docentes o educativo-formativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos. También podrá ser ayudante del profesor/a de educación física o del profesor/a de actividades extracurriculares.

1.8.5. – 1.10.8.

Educador/a: es la persona que, con la preparación adecuada, colabora en la formación integral de los alumnos y cuida del orden en los tiempos de trabajo personal.

1.9.1. – 1.10.1.

Director/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.2. – 1.10.2.

Subdirector/a: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, auxilia al Director/a y lo sustituye, en caso necesario.

1.9.3. – 1.10.3.

Jefe/a de estudios: es la persona que, en posesión de la titulación adecuada, es designada por el empresario, responde del desarrollo del cuadro pedagógico de la educativa y de aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

1.9.4. – 1.10.4.

Jefe/a de departamento – Jefe/a de seminario – Coordinador/a de ciclo o de área: Docentes que, designados por el empresario, dirigen, coordinan la investigación, programación y enseñanzas de las disciplinas que corresponden a su departamento, seminario, ciclo o área.

Grupo 2. PERSONAL NO DOCENTE.

2.1. Titulados no docentes:

2.1.1. Titulado superior: es la persona que con titulación mínima de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, habiendo sido contratada en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.1.2. Titulado medio: es la persona que, con la titulación mínima de Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico o equivalente, ejerce una función especializada o asesora, ya sea directamente sobre los alumnos o genéricamente en la empresa, siendo contratada por la misma en consideración al título alcanzado, ejerciendo las funciones propias de su profesión.

2.2. Personal de Administración:

2.2.1. Gerente.

2.2.2. Jefe/a de administración o de secretaría: es la persona que tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la empresa educativa.

2.2.3. Jefe/a de negociado: es la persona que, a las órdenes del Jefe de administración y/o Secretaría o directamente del empresario o persona designada por el mismo, se encarga de dirigir una Sección o Departamento administrativo.

2.2.4. Oficial Administrativo, Contable: es la persona que ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Agente Comercial: es la persona que se dedica a la promoción y venta de los cursos que imparte la empresa, bajo la dirección y supervisión del titular de la misma.

2.2.5. Auxiliar Administrativo: es la persona que realiza funciones administrativas burocráticas o de biblioteca, bajo la dirección de su inmediato superior, que podrá ser directamente el empresario o su representante.

2.3. Personal auxiliar:

2.3.1. Cuidador/a de alumnos/as: es la persona que ayuda a los alumnos atendiendo a sus necesidades propias: higiene, aseo, movilidad, alimentación, etc.; si la actividad se desarrolla dentro del aula deberá estar presente un profesor.

2.4. Personal de servicios generales:

2.4.1. Conserje: es la persona que atiende las necesidades del centro de trabajo, en cuanto a la conservación de las distintas dependencias. También ayuda al recepcionista, caso de haberlo, o directamente si dicho cargo no existiera, en la recepción de visitas. Tiene a su cargo la organización del trabajo de los celadores, porteros y ordenanzas si los hubiere.

2.4.2. Portero/a: es la persona que realiza las siguientes funciones: limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cardo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes; vigilancia de los locales; realiza recados, encargos, etc.

2.4.3. Guarda. Sereno: es la persona que de día o de noche tiene a su cargo la vigilancia de las dependencias de la empresa, ayudando o supliendo, en su caso, al portero en la función de abrir o cerrar puertas y en la de evitar el acceso a personas no autorizadas. Tendrá como función hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

2.4.4. Recepcionista. Telefonista: es la persona que durante su jornada de trabajo atiende el teléfono, cuidando asimismo de cuestiones burocráticas y de recepción de visitas o de cartas, paquetes y mercancías, en colaboración con el conserje y el portero si los hubiere.

2.4.5. Oficial de 1.ª de oficios: es la persona que poseyendo la práctica en los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales e incluso, los que suponen especial empeño o delicadeza.

2.4.6. Conductor/a de 1.ª especial: es la persona que provista del permiso de conducir de 1.ª especial, se le encomienda la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza.

2.4.7. Gobernante/a: es la persona que tiene a su cargo la coordinación del personal de limpieza, distribuyendo el servicio para la mejor atención de las dependencias de la empresa, responsabilizándose de las llaves de armarios de lencería, utensilios y productos de limpieza y otro material doméstico diverso.

2.4.8. Empleado/a de servicio de limpieza: es la persona que atiende la función de limpieza de las dependencias a él encomendadas, bajo la dirección del

gobernante o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y comedor.

2.4.8. Empleado/a de costura, lavado y plancha: es la persona que atiende a alguna o todas estas funciones. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de limpieza, cocina y comedor.

2.4.8. Empleado/a de servicio de comedor: es la persona que atiende el servicio de comedor a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero o directamente del empresario o persona designada por el mismo. Podrá simultanear sus funciones con las de las personas encargadas del servicio de costura, lavado, plancha, cocina y limpieza.

2.4.9. Jefe/a de cocina: es la persona que dirige a todo el personal de la misma, se responsabiliza de la adquisición, cuidado y condimentación de los alimentos y cuida de su servicio en las debidas condiciones, velando por el cumplimiento de normativa sobre comedores escolares y sobre manipulación de alimentos.

2.4.10. Cocinero/a: es la persona encargada de la preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina. En el caso de no existir Jefe de Cocina velará por el cumplimiento de la normativa sobre manipulación de alimentos.

2.4.11. Ayudante de cocina: es la persona que, a las órdenes del Jefe de Cocina o Cocinero, o directamente del empresario o persona designada por el mismo, le ayuda en sus funciones.

2.4.12. Oficial de 2.ª de oficios: es la persona que sin llegar a la especialización requerida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

2.4.12. Conductor/a de 2.ª: es la persona que provista del permiso de conducir de 2.ª se le encomienda la conducción de vehículos para los que está autorizada y el mantenimiento de su normal funcionamiento y limpieza. Así mismo, se le podrán encomendar gestiones en diversos lugares ajenos a la empresa.

2.4.13. Personal no cualificado. Empleado/a de mantenimiento, jardinería y oficios varios: es la persona que, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación integral de los edificios y jardines.

Anexo III. Procedimiento para la concesión de plazas gratuitas

Para otorgar las plazas de gratuidad de hijos/as de personal afectado por este Convenio se seguirá el procedimiento establecido en cada momento por la Comisión de Becas.

Anexo IV. Comisiones de trabajo

1. Con carácter experimental, y con duración limitada a la vigencia de este Convenio, se constituirán las siguientes comisiones de trabajo:

   a) Reciclaje y Euskaldunización

   b) Análisis del Sector

   c) Prevención y Salud laboral

   d) Formación Profesional: con compromiso de negociar para el curso 2020/21 los términos de la distribución de las 6 horas de FCT entre coordinador/a y tutor/a y para la aplicación de los desdobles, especialmente sobre cuántas horas deberán destinarse a la atención del alumnado en las aulas de menos de 20 alumnas/os.

2. Estas comisiones de trabajo serán paritarias a razón de un máximo de 5 representantes por cada parte firmante, patronal y sindical, y sus acuerdos se elevarán a la Comisión Paritaria del Convenio para su inclusión, en su caso, como anexo del presente Acuerdo o para su elevación a la instancia que corresponda.

3. En las comisiones de trabajo cada una de las partes integrantes nombrará un/a portavoz, que serán los/as encargados/as de convocar las reuniones y señalar el orden del día.

4. El Reglamento de funcionamiento de las comisiones, así como los temas que les competan, serán determinados por la Comisión Paritaria del Convenio.

5. La revisión en su caso de los acuerdos adoptados por las comisiones de trabajo corresponderán a las mismas.

Anexo V. Reglamento permiso parcialmente retribuido

1. Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 81 de este Convenio:

   · Las personas trabajadoras que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84% de sus retribuciones.

   · La persona trabajadora en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 5 años de antigüedad en el centro.

   · El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3% de la plantilla del centro.

2. Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido las personas trabajadoras acogidas a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo y una dedicación mínima del 75%.

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

4. Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña a este Reglamento. Se presentará entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente curso.

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

   · Las referidas al apartado 2 de este Reglamento.

   · No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.

   · No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

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

   · El acuerdo entre los interesados/as.

   · Su antigüedad en el centro.

7. Las personas trabajadoras que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

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

9. Revocación y renuncia: supuestos.

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

   · Fallecimiento del interesado.

   · Que el interesado/a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.

   · Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

   · Cese en la relación laboral.

   9.2. La persona trabajadora que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conllevan grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

   · Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.

   · Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.

   · Estar incurso en un expediente de incapacidad.

   · Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

   · Divorcio, nulidad o separación legal del interesado/a.

   · Grave quebranto económico producido a la unidad familiar.

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

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

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

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

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

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

D./D.ª: .....

con DNI núm. ..... y con domicilio en: .....

..... de .....,

en la actualidad persona trabajadora en activo del centro .....

..... de .....

SOLICITO:

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 81 del Convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de la Comunidad Autónoma del País Vasco 2017-2021, a partir del próximo curso escolar, a cuyo efecto

DECLARO:

1. Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el Reglamento de desarrollo.
2. Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En ....., a ..... de ..... de .....

Firma