Irakaskuntza Pribatua

# 2020 ETA 2021 URTEETAKO ARABA, BIZKAI ETA GIPUZKOAKO IKASTOLEN LAN HITZARMENA

**ARABA:** Eulogio Serdan, 5 01012 Gasteiz ☏ 945 14 11 04 🖷 945 14 43 02 araba@steilas.eus

**BIZKAIA:** Jose María Escuza 1, 1.solairua 48013 Bilbao ☏ 944 10 02 98 🖷 944 10 13 60 bizkaia@steilas.eus

**GIPUZKOA:** Baso-txiki, 30-34 (atzealdea) 20015 Donostia ☏ 943 46 60 00 🖷 943 45 36 27 gipuzkoa@steilas.eus

**NAFARROA:** Joaquin Beunza, 4-6 (behea) 31014 Iruñea ☏ 948 21 23 55 🖷 948 22 97 90 nafarroa@steilas.eus

# OTRAS DISPOSICIONES

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

## 824

*RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2021, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa 2020-2021».*

### ANTECEDENTES

Primero.– El 5 de noviembre de 2021 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 20 de octubre de 2021 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora. El día 9 de diciembre se subsanó el requerimiento efectuado el día 26 de noviembre de 2021.

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de diciembre de 2021.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

# CONVENIO COLECTIVO DE LAS IKASTOLAS DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA 2020-2021

## TÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO I

### ÁMBITOS

Artículo 1.– Las relaciones laborales en las ikastolas se regirán por medio de convenio colectivo, ya sea el actual o prorrogado u otro revisado.

Artículo 2.– Ámbito Territorial.– El presente Convenio será de aplicación en las Ikastolas radicadas en la circunscripción territorial actual de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con un ámbito de actuación limitado a dicha porción del territorio nacional de Euskal Herria.

Artículo 3.– Ámbito Funcional.– Quedan afectados por este Convenio los Centros de enseñanza reconocidos como Ikastolas, cualesquiera que sea el carácter de la entidad titular si bien y en su caso será de aplicabilidad la disposición adicional II o la V del presente Convenio.

Artículo 4.– Ámbito Personal.– El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios o haya prestado sus servicios por cuenta ajena en una ikastola a partir del 1 de enero de 2020.

Queda excluido de este Convenio, el personal comprendido en los artículos 1 y 2 de la Ley 8/1.980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores) y los que desempeñen labores de Director/Directora Gerente, Administrador/Administradora General y los/as que desempeñen funciones equivalentes.

Así mismo, la persona socia de trabajo de la entidad titular puede optar por adherirse a este convenio colectivo.

Artículo 5.– Ámbito Temporal.– Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el Boletín Oficial del País Vasco, el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2020 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2021, periodo que no obstante se entenderá prorrogado expresa y temporalmente, tanto en su parte normativa como obligacional, con exoneración del deber de paz, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo para el Sector.

Artículo 6.– Organización del trabajo:

La disciplina y la organización del trabajo competen expresamente al titular de la ikastola.

### CAPÍTULO II

### DENUNCIA, REVISIÓN, PRÓRROGA DEL CONVENIO

Artículo 7.– El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 31 de diciembre de 2021 por la tácita, sino mediará 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 8.– Denunciado en forma y tiempo tal el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un mes anterior a la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga.

Artículo 9.– No obstante, lo anterior, aún cuando el Convenio no fuera expresamente denunciado con 2 meses de antelación, en un plazo no inferior a 45 días naturales anteriores al final del período de vigencia, se iniciarán las conversaciones para negociar la revisión de las condiciones retributivas y de dedicación para su efectividad a partir del 1 de enero del año siguiente.

## CAPÍTULO III

## COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 10.– Se constituirá entre las partes firmantes una Comisión Paritaria del Convenio, con carácter central y única para toda la Comunidad Autónoma Vasca, a la que se atribuyen las siguientes funciones:

1.– Interpretar el texto del Convenio a petición de cualquiera de las partes.

2.– En cumplimiento de lo dispuesto en los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de Conflictos –PRECO II–, el conocimiento preceptivo de todo conflicto colectivo de interpretación o aplicación de este Convenio.

3.– Efectuar la conciliación o resolver arbitralmente los conflictos individuales derivados de este Convenio, cuando alguna de las partes solicite su intervención.

4.– Cualquier otra que pueda derivarse por la aplicación del Convenio.

5.– Si durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo se dieran cambios legislativos que pudieran afectar a temas relacionados con la regulación ordinaria de sus contenidos, así como cambios que conllevaran la modificación de cualquier punto pactado en este Convenio Colectivo, las partes se reunirán con el objetivo de adecuar este Convenio Colectivo a la nueva situación.

6.– Si hubiera un convenio de ámbito menor, se tendrá que informar del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio para su ratificación, y para garantizar que no existe concurrencia con el Convenio de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

7.– Disponer de información general sobre la evolución económica de las ikastolas afectadas por este Convenio.

8.– Disponer de información sobre la financiación específica y la financiación pública de las ikastolas.

9.– Disponer de información económica de cada ikastola, especialmente en lo que se refiere a los planes de viabilidad.

10.– Realizar el seguimiento general de la gestión económica de las ikastolas.

11.– Si fuera necesario, realizar labores de intermediación en las ikastolas en las que no haya acuerdo sobre su viabilidad.

12.– Con el fin de cumplir con el compromiso del mantenimiento de los puestos de trabajo, tanto la reducción del número de aulas como la planificación de las aulas futuras de las ikastolas para la reubicación de los posibles excedentes de empleo.

13.– Todos aquellos otras que se recojan en el presente convenio.

Artículo 11.– Funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio se constituirá en el momento de la firma de este convenio. La Comisión estará formada por, al menos, tres miembros de los representantes de los titulares y otros tres miembros de los representantes de la parte social, todos ellos firmantes del convenio. El acta de constitución de la Comisión se adjuntará como anexo al Convenio colectivo, indicándose los datos referentes al presidente, secretario y sede de la misma.

1.– Actuarán como Presidente/a y Secretario/a los miembros de la Comisión que se elijan dentro de ella.

2.– La Comisión se reunirá a convocatoria de su Presidente/a o, en su defecto, de cualquiera de las organizaciones firmantes de este Convenio. Será obligado proceder a su convocatoria ante toda solicitud de intervención, en Conflicto Colectivo o Individual correspondiente con sus funciones según el Artículo 10, que se presentará por escrito en la sede indicada.

3.– Para que los acuerdos tengan validez, las decisiones se tendrán que adoptar por mayoría absoluta de las dos partes. El secretario será el responsable de informar sobre los acuerdos.

4.– Los acuerdos que adopte la Comisión en materia de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio producirán los mismos efectos que este, y serán remitidos para su registro y publicación general.

Artículo 12.– Resolución de conflictos o cuestiones no zanjadas por la Comisión.

Si en el plazo de un mes señalado en el artículo 5 del PRECO II la comisión paritaria del convenio no hubiere logrado acuerdo sobre las materias de carácter colectivo referidas en los artículos de este Convenio que le atribuyen funciones concretas, se solicitará la mediación prevista en los Artículo 12 al 16 y en la Disposición Adicional 3 del PRECO II, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes.

Artículo 13.– En los mismos casos anteriores las partes afectadas por el presente Convenio podrán acudir al procedimiento de arbitraje previsto en el PRECO II cuando lo acepte la mayoría de la otra parte afectada por el conflicto colectivo o cuestión no resueltos por la Comisión.

En cuanto a los conflictos individuales que se presenten a conciliación o arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y que esta no resuelva en el plazo de un mes, cualquiera de las partes podrá plantearlo a través de las vías de conciliación o de arbitraje que lleguen a crearse en el contexto de los acuerdos PRECO II, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior.

## TÍTULO II

## PERSONAL

### CAPÍTULO I

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 14.– El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado es el siguiente:

Grupo Profesional I.– Personal Docente.

a) Personal Docente Directo.

Infantil 1 Ciclo.

– Profesor/a.

– Educador/a.

– Educador/a auxiliar (ver disposición transitoria).

Infantil 2 Ciclo - Primaria.

– Director/a.

– Responsable de Etapa.

– Jefe/a de Área o Seminario.

– Profesor/a.

Educación Secundaria.

– Director/a.

– Responsable de Etapa.

– Jefe/a de Área o Seminario.

– Profesor/a.

b) Personal Docente Técnico: Psicólogo/a, Pedagogo/a, Orientador/a,...

c) Servicios Auxiliares a la Docencia.

– Trabajador/a de actividades complementarias.

– Especialista de Apoyo Educativo.

Grupo Profesional II.– Administración.

– Jefe/a de Administración.

– Oficial Administrativo/a.

– Auxiliar Administrativo/a.

– Técnico/a de mantenimiento TIC.

Grupo Profesional III.– Personal de Servicios Generales.

– Jefe/a de Cocina.

– Cocinero/a.

– Ayudante de Cocina (ver Disposición Transitoria Octava).

– Trabajador/a de Servicio de Comedor.

– Conserje (ver Disposición Transitoria Novena).

– Responsable de Mantenimiento.

– Trabajador/a de Mantenimiento (ver Disposición Transitoria Octava).

– Portero/a.

– Trabajador/a de Limpieza.

– Trabajador/a de Transporte.

Artículo 15.– Los grupos profesionales especificados anteriormente tienen carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistos todos ellos 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 16.– Las definiciones y funciones correspondientes a los distintos grupos profesionales son las siguientes:

GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DOCENTE

a) Director/a: Es el/la encargado/a de dirigir, orientar, coordinar y supervisar las actividades educativas en todos sus aspectos y otras que le sean encomendadas.

b) Responsable de Etapa: Es el/la encargado/a de orientar, coordinar y supervisar las labores del profesorado de la etapa correspondiente bajo las directrices y orientaciones del/de la Director/a del centro de quien depende directamente.

c) Coordinador/a de ciclo: Es el/la responsable pedagógica de uno o varios ciclos bajo directrices y orientación del/de la Responsable de Etapa o en su defecto del/de la Director/a.

d) Jefe/a de Área o Seminario: Es el/la responsable pedagógica del área correspondiente bajo las directrices y orientaciones del/de la Director/a del centro o responsable de nivel.

e) Profesor/a: Es el/la que ejerce la actividad educativa para el adecuado desarrollo de los programas dentro del marco pedagógico y didáctico establecido en el proyecto educativo del centro.

f) Educador/a de primer ciclo de Educación Infantil: Es quien, estando en posesión del título necesario para trabajar en dicho ciclo, cumple las funciones necesarias para el adecuado desarrollo de los correspondientes proyectos en el marco pedagógico y didáctico establecido en el Proyecto Educativo de la ikastola. Se responsabilizará de las situaciones establecidas en el Proyecto Educativo de Centro, así como de las vinculadas al proceso de desarrollo integral del alumnado, incluyendo su desarrollo, vinculación y relaciones, cuidado, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo personal y descanso.

g) Personal Técnico: Es aquel que en posesión del título correspondiente ejerce las funciones de psicólogo/a, pedagogo/a, orientador/a.

h) Trabajador/a de actividades complementarias: cumple funciones contempladas en la enseñanza no reglada de la ikastola, como son las actividades extraescolares o de cuidado entre otras.

i) Especialista de Apoyo Educativo: Es la persona que, con la titulación mínima exigida por la Administración, ofrece de servicio de apoyo a la docencia requerido por uno/a o varios alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales, tanto dentro como fuera del aula.

GRUPO PROFESIONAL II.– ADMINISTRACIÓN

a) Jefe/a de Administración: Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o la Secretaría de la Ikastola, de la que responderá ante el titular del mismo. Tiene la responsabilidad de organizar y dirigir al personal de Administración.

b) Oficial administrativo: Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

c) Auxiliar administrativo: Comprende este grupo profesional al/la empleado/a que realiza funciones administrativas burocrática o de biblioteca.

d) Técnico/a de mantenimiento TIC: responsable de la gestión de la infraestructura general de la ikastola, así como de la infraestructura de las aulas y de las incidencias y control de los dispositivos del profesorado y alumnado.

GRUPO PROFESIONAL III.– PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

a) Jefe/a de Cocina: Es el/la responsable tanto de la organización como de la labor desarrollada por el personal de cocina.

b) Cocinero/a: Es el/la encargado/a de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.

c) Ayudante de cocina: apoya en sus funciones al jefe/a de cocina y al cocinero/a.

d) Trabajador/a de servicio de comedor: Proporciona ayuda, cuidado y atención directa a los/as alumnos/as durante las horas de comedor. Puede realizar otros trabajos relacionados con el funcionamiento del comedor, tales como la limpieza o valoraciones.

e) Conserje: tiene su vivienda en la ikastola y realiza labores habituales de conserjería y labores de oficial de mantenimiento.

f) Responsable de mantenimiento: realiza labores habituales de conserjería y labores de oficial de mantenimiento.

g) Portero/a: Es quien realiza las siguientes tareas:

– 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 cargo de las entregas y avisos, trasladándose puntualmente a sus destinatarios.

– Encendido y apagado de las luces en los elementos comunes.

– Cuidado y normal funcionamiento de contadores, motores de calefacción y otros equipos equivalentes y comunes.

h) Empleado/a de mantenimiento y jardinería: Es quien teniendo suficiente práctica se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

i) Personal de limpieza: se ocupa de las labores de limpieza de la ikastola.

j) Personal de transporte: labores de apoyo y atención en el transporte de la ikastola.

## CAPÍTULO II

## CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 17.– En la contratación de personal serán contratables todos/as aquellos/as que posean la titulación requerida para el puesto de trabajo que se solicita.

Artículo 18.– Cuando se vaya a realizar una contratación, la Comisión de Contratación tendrá la potestad de analizar si el perfil solicitado por la dirección se adecua a los requisitos del puesto de trabajo.

Artículo 19.– No se pondrá en marcha el proceso de nuevas contrataciones en las ikastolas hasta que no finalice el tratamiento de los excedentes y la promoción interna.

2.1.– Comisión de Contratación.

Artículo 20.– Composición de la Comisión de Contratación.

Para las cuestiones referentes a la contratación, se creará en cada Ikastola una Comisión de Contratación, compuesta de forma paritaria por representantes de las/los profesores/as por una parte, y representantes de la Ikastola por otra, inmediatamente después de la firma del presente Convenio.

El director/a de la ikastola u otra persona designada por él/ella formará parte de la Comisión de Contratación, con voz, pero sin voto y en calidad de asesor/a.

La Comisión de Contratación, si lo considera oportuno, podrá solicitar asesoría y ayuda a otras personas o técnicos/as.

a) Cuando se vaya a contratar personal docente (grupo profesional I) el claustro de profesores/as seleccionará a los representantes del profesorado.

b) Cuando se vaya a contratar personal de administración y servicios (grupos profesionales II y III) al menos la mitad de la representación de los trabajadores/as estará formada por personal de administración y servicios.

Artículo 21.– Procedimiento general para contrataciones.

a) La Comisión de Contratación de cada Ikastola elaborará los criterios y la forma de valorarlos. Por otra parte, las nuevas contrataciones en las ikastolas que conforman Euskal Herriko Ikastolen Elkartea tendrán en cuenta la experiencia laboral en la red.

Estos criterios deberán garantizar la igualdad de oportunidades, independientemente de la identidad y expresión de género, raza, cultura, nivel socioeconómico o ideología del candidato/a. Igualmente deberá tenerse en cuenta el criterio de contratación de personal con diversidad funcional para cubrir como mínimo la cuota establecida por la ley 13/1982.

Una vez definidos estos criterios, la Comisión Paritaria del Convenio deberá ser notificada, y en caso de denuncia, supervisará lo establecido por la Comisión de Contratación de cada Centro.

Así mismo, lo establecido por la Comisión de Contratación se hará público en el tablón de anuncios de cada Ikastola.

b) Cuando se vaya a contratar a un trabajador/a para un periodo de larga duración, se llevará a cabo una convocatoria especificando las condiciones y necesidades del puesto de trabajo. Asimismo, se especificará el plazo de presentación de solicitudes por parte de los candidatos/as.

c) La Comisión de Contratación concederá a cada aspirante una puntuación sobre un total de 100 puntos. Un listado con las puntuaciones obtenidas será entregado a cada aspirante.

d) Una vez transcurridos 10 días laborables, si no mediara reclamación a la Comisión de Contratación o Comisión Paritaria del Convenio la Ikastola contratará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

e) Las resoluciones adoptadas según las puntuaciones serán expuestas en el tablón de anuncios de la ikastola.

f) Siguiendo el orden de puntuación, queda en manos de la Comisión de Contratación de cada ikastola elaborar una lista de candidatos/as a fin de configurar una bolsa de trabajo propia para posibles sustituciones durante el curso.

g) En el caso de incumplimiento por la Ikastola de todo este proceso, la Comisión Paritaria del Convenio podrá proponer al Departamento de Educación del Gobierno Vasco para que imponga una sanción a dicha Ikastola.

Artículo 22.– Procedimiento para contratos para sustituciones y de duración determinada.

a) Para los contratos de sustitución, participará la Comisión de Contratación participará con las mismas funciones señaladas en el artículo anterior. La ikastola asegurará la actividad de los sustitutos/as de todos los trabajadores/as afectados por este convenio a partir del tercer día, sin merma de procesos que mejoren habitualmente este plazo de sustitución.

En determinadas previstas con antelación (en los permisos no retribuidos recogidas en el artículo 46.C, en las formaciones externas cuando afecten a una jornada completa, o en Educación Infantil y Educación Primaria en situaciones de jornada completa), la ikastola asegurará la actividad de los/as sustitutos/as a partir del primer día; y se actuará de esta misma manera en las situaciones que se prevean superiores a tres días.

Las horas sindicales de las reuniones mensuales de los sindicatos serán sustituidas.

En los casos en los que no sea posible asegurar la sustitución en el plazo establecido, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizar propuestas más concretas para el reconocimiento de este trabajo.

b) Una vez finalizado el contrato temporal, la ikastola entregará al trabajador/a contratado para una sustitución o periodo determinado un documento acreditativo que recoja el número de días trabajados y las funciones realizadas.

2.2.– Contratos de trabajo.

Artículo 23.– El contrato de trabajo se considera indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

– Para servicios específicos ajenos a las actividades habituales de la ikastola.

– En los casos de sustitución de personal con derecho a reserva del puesto de trabajo, la ikastola podrá cubrirlo mediante un contrato de sustitución en el que deberá constar claramente la persona a la que se sustituye, el motivo de la sustitución y la jornada concreta.

Cuando se prevean puestos de servicio no continuos.

– En la oferta de nuevos niveles educativos por parte de las ikastolas o de aulas sin concierto educativo, se podrán hacer contratos de obras u obligaciones concretas, de acuerdo con la legislación vigente y respetando los salarios establecidos en las tablas del convenio.

– Aquellos trabajadores que son contratados como profesores y que de forma transitoria pasan a desarrollar otras funciones directivas tales como jefaturas de estudio, coordinación de etapas educativas o ciclos, así como colaboraciones pedagógicas con Ikastolen Elkartea Partaide y proyectos pedagógicos, se les reconocerá documentalmente la duración del citado periodo transitorio como derecho a reserva de puesto de profesor, pudiendo ser sustituidos durante el citado periodo de movilidad funcional con un contrato de sustitución, que recogerá a quien se sustituye, la causa de la sustitución y la jornada específica.

En estos supuestos, se deberá hacer constar expresamente en el contrato de trabajo las razones de temporalidad derivada de la aplicación de este artículo.

Los contratos al amparo del artículo 15.1.B del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, celebrados por acumulación de tareas, podrán realizarse por un total de 12 meses en un total de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o acumulación que justifique su utilización.

Todos los contratos temporales, contratos de duración determinada, realizados para un curso completo tendrán una duración de 365 días. Para ello se podrá ampliar el contrato de acumulación de tareas hasta 12 meses.

Independientemente de la modalidad contractual, la misma estará sujeta a lo regulado en el presente Convenio en todos sus apartados.

Artículo 24.– Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán realizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente y la copia básica la recogerán los/as representantes sindicales.

En el contrato de trabajo se podrá consignar una cláusula por la que el trabajador/a se compromete a cumplir los Estatutos de cada Ikastola. La aplicación de los mismos en ningún caso creará al trabajador/a la obligación de aportar cantidad alguna para su ingreso en plantilla, y siempre que le hayan sido presentados dichos Estatutos.

En los contratos por tiempo indefinido y temporales se podrá concertar un período de prueba máximo de dos meses para el personal titulado superior, y de un mes para el personal docente titulado medio, así como el personal de administración y servicios. No computará a estos efectos la situación de Incapacidad Transitoria.

Artículo 25.– La representación empresarial firmante se compromete a que no se contraten los servicios de los trabajadores, las trabajadoras, a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 26.– Las representaciones empresariales se comprometen a que no se acuda a fórmulas de subcontratación para la realización de las actividades docentes ordinarias regladas. No obstante, esta norma general, se posibilita la subcontratación de servicios, actividades complementarias o actividades puntuales (docentes) relacionadas con el currículum pero que no forman parte intrínseca del mismo.

Artículo 27.– A todo el personal, independientemente de su tipo de contrato, se le computarán los días trabajados como válidos para el período de prueba y para la antigüedad en el centro correspondiente, según se establece en la legislación.

## CAPÍTULO III

## PROMOCIÓN LABORAL

Artículo 28.– Se fomentará la promoción profesional entre el personal con contrato fijo. Se considerará que existe promoción profesional cuando se produzca una mejora en el salario anual y/o la jornada anual.

Se dará prioridad al personal de la ikastola a la hora de cubrir puestos vacantes o a la hora de realizar sustituciones de larga duración (un curso completo o más), siempre que cuenten con las competencias y la titulación necesarias para ocupar el puesto de trabajo correspondiente.

Si dos o más trabajadores/as solicitaran ser promocionados/as a un mismo puesto de trabajo, la Comisión de Contratación de cada ikastola será la encargada de analizar a quién se debe dar prioridad, en función de los criterios establecidos.

## CAPÍTULO IV

## MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 29.– Los firmantes del presente convenio colectivo priorizan el objetivo de asegurar los puestos de trabajo de todo el personal de las ikastolas, constituyendo una Comisión Paritaria para analizar las necesidades de empleo que en un futuro próximo se puedan dar en las ikastolas y las vías para garantizar la estabilidad en el empleo.

En las ikastolas de Euskal Herriko Ikastolen Elkartea se tendrán en cuenta las ikastolas de toda Euskal Herria a la hora de gestionar las necesidades de empleo y ejecutar los procedimientos de excedencia, actuando desde una visión nacional, mediante el siguiente procedimiento:

– Se procurará, en primer lugar, la reubicación del personal excedente en el territorio donde se ubique su ikastola.

– Si no fuera posible reubicar al personal excedente en el territorio en el que se sitúa su ikastola, se intentará su reubicación en una ikastola dependiente de su comunidad autónoma o ámbito administrativo.

– Si no fuera posible la reubicación antes citada, se intentará reubicar al personal excedente en una ikastola con necesidades de personal.

Se constituirá una comisión mixta para resolver los problemas que puedan plantear las reubicaciones entre diferentes ámbitos administrativos.

Para cubrir los puestos de trabajo que se creen en las ikastolas de Ikastolen Elkartea-Partaide, solo podrán optar los trabajadores designados como excedentes en las ikastolas de Ikastolen Elkartea-Partaide.

Procedimiento:

La Comisión Paritaria, una vez superado el periodo anual de matriculación (periodo marzo-abril), remitirá a todas las ikastolas un cuestionario solicitando datos sobre la previsión de personal del curso siguiente. En ella se preguntará a las ikastolas sobre los nuevos excedentes y puestos de trabajo que se prevén en cada ikastola, solicitando también los datos de las jubilaciones parciales previstas.

Para el cálculo de los excedentes se tiene en cuenta a cualquier profesor o profesora con contrato indefinido con una antigüedad mínima de tres años en una ikastola y, en todo caso, según establecen las ratios del artículo 39.C del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá, en circunstancias especiales, reducir el plazo para obtener la condición de excedente.

El cuestionario debe ser elaborado y consensuado entre el titular de la ikastola y los representantes de los trabajadores.

Una vez elaborado y firmado el cuestionario, se debe remitir a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de las Ikastolas, formada por los titulares de las ikastolas y los sindicatos firmantes, donde se elaboran y analizan los datos recogidos. Las tareas consisten básicamente en el análisis de los datos que se han recibido de las ikastolas (comprobando si los cálculos y las previsiones son correctas), en las solicitudes de excedentes existentes y en el contraste de puestos ofertados.

La Comisión Paritaria relacionará las solicitudes de excedente con los perfiles profesionales de los puestos ofertados. Para ello, se establecerá una relación con las ikastolas afectadas, con el objetivo de definir perfiles, oportunidades y plazos.

Una vez realizada esta «labor puente» entre ikastolas, queda en manos de las ikastolas la designación de la persona que tendrá la condición de excedente y la ejecución de los contratos necesarios.

En este procedimiento sobre excedentes y nuevos puestos de trabajo se incluyen los trabajadores de EHI.

## CAPÍTULO V

## TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 30.– Traslados.

a) Cualquier trabajador/a que haya permanecido como mínimo tres años consecutivos en una ikastola afectada por este convenio, tendrá derecho a traslado a otra ikastola regulada también por este convenio.

b) La Comisión Paritarias del Convenio, o aquel en quien ella delegue, señalará el plazo durante el cual se deberán efectuar los traslados, lo que se dará a conocer a las partes firmantes del presente Convenio.

c) Para la contratación de los/as aspirantes con derecho a traslado se aplicarán los criterios de selección dispuestos en el artículo 21 de este Convenio.

A este efecto se podrá establecer un mínimo de valoración por la Comisión Paritaria de cada Ikastola, pudiéndose exigir al/a la aspirante al traslado lograr un mínimo de 60 puntos sobre un total de 100 puntos.

d) Al o la trabajador/a que haya ejercido su derecho a traslado, se le mantendrán las condiciones laborales del Centro anterior.

e) En caso de que se obtenga plaza por traslado, se aplicarán las condiciones económicas vigentes en el nuevo destino.

f) Se reconoce toda la cuantía económica de la antigüedad de la ikastola de procedencia. Dicha cantidad será percibida mensualmente en su recibo de salarios en concepto de plus de traslado.

Artículo 31.– Permutas.

Todo/a trabajador/a que haya permanecido como mínimo tres años consecutivos en un Centro afectado por este Convenio, se podrá acoger al derecho de Permuta como otro/a trabajador/a en similares circunstancias, en base a las siguientes condiciones:

– Que cuente con el acuerdo favorable de las Comisiones de Contratación de las dos Ikastolas implicadas.

– Para el caso de que sea una permuta entre profesores/as de secundaria y salvo acuerdo expreso que amplíe positivamente este texto, se podrá exigir que sean profesores/as con titulaciones adecuadas para el puesto de trabajo.

– Se reconoce la antigüedad a efectos económicos del valor de trienio real que cada uno/a tuviese antes de efectuarse la permuta y, a otros efectos la menor de los dos permutantes.

La Comisión Paritaria del presente convenio cuando concurran circunstancias excepcionales podrán rebajar el plazo de al menos 3 años de antigüedad en el mismo centro.

## CAPÍTULO VI

## CESES DE PERSONAL

Artículo 32.– Ceses y Finiquitos.

a) El trabajador, la trabajadora, que desee cesar voluntariamente en el servicio del Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del mismo, por escrito con 30 días de antelación.

b) El incumplimiento por parte del trabajador, de la trabajadora, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Centro a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso, con el límite del número de días del preaviso.

c) Si el Centro recibe el aviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al término de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador, de la 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 del preaviso.

d) El documento en el cual un/a trabajador/a declare terminada voluntariamente la relación laboral y satisfechos sus derechos laborales, estará a disposición de los/las delegados/as del

personal, Comité de Empresa o sindicatos, en el plazo de 2 días laborables, siempre y cuando el trabajador/a no se muestre en desacuerdo.

## TÍTULO III

## CAPÍTULO I

## JORNADA DE TRABAJO Y PLANTILLA

Artículo 33.– Calendario Escolar.

Previo al comienzo del curso se establecerá el calendario laboral de común acuerdo entre las partes, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, y las directrices del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

En caso de necesidad de coordinación con los otros Centros del Municipio, el órgano correspondiente de la Ikastola, previa comunicación al Claustro y a los trabajadores, podrá determinar dicho calendario escolar.

Artículo 34.– Calendario laboral.

La distribución de horas de jornada que cumplen los trabajadores/as durante el curso será pactada por los representantes de los trabajadores/as y los titulares de la ikastola en base a los números de horas que reflejan en el presente apartado.

Las ikastolas no podrán obligar a nadie a trabajar más horas directas, tanto semanales como anuales, que las establecidas en el artículo 36 para cada categoría.

En aquellas ikastolas en las que tanto la parte social como la económica estén de acuerdo, se podrán variar las jornadas recogidas en este texto, previo acuerdo firmado entre los representantes de la ikastola y de los trabajadores/as de la misma, siendo preceptivo para su validez el que tal acuerdo sea remitido a la Comisión Paritaria del presente convenio.

Artículo 35.– Tipología de horas de trabajo.

Las horas de trabajo se pueden dividir a lo sumo en tres tipos de jornadas, en la forma y cantidad que se establece en el artículo 36:

a) Horario de clase. Se entiende por horario de clase el dedicado directamente a la enseñanza y a la acción tutorial en un grupo-aula de alumnos/as durante el período escolar. Así mismo, se comprenderán en este apartado las horas dedicadas a alumnos-as como ayuda didáctica para el tratamiento de la diversidad. El cómputo para el cálculo de este tiempo, se realizará en tiempo real.

Excepcionalmente en los niveles de Educación Secundaria Obligatoria y Educación Secundaria Postobligatoria y Formación Profesional en aquellas ikastolas en las que por necesidades horarias y siendo autorizadas por la Administración educativa, se establezcan períodos de 50’-55’ estos computarán como hora completa a todos los efectos.

b) Horario de recreo. Se entiende por horario de recreo el dedicado a la atención y vigilancia de alumnos/as durante el período escolar, en sus actividades lúdicas y en el período interclases de mañana y tarde.

c) Horario complementario. Se entiende por horario complementario el dedicado a aquellas actividades que, desarrolladas normalmente en el Centro, se dirigen a la preparación de clases y laboratorio, programaciones, exámenes de evaluación y obligatorios, reuniones, entrevistas con padres/madres, así como los cursos de perfeccionamiento y el destinado a guardias.

Se entiende por guardias el tiempo destinado a la sustitución del Profesor/a Titular de una materia y por parte de otro miembro del Claustro, en aquellos casos en los que se produzca la ausencia de aquel/lla, por unas horas, o bien en aquellos otros en los que la ausencia sea imprevista, en cuyo caso la situación tendrá carácter de provisionalidad hasta encontrar la solución adecuada, sin que la guardia suponga un recurso sistemático para cubrir bajas y ausencias prolongadas.

Las guardias se asignarán con criterios de equilibrio de reparto y proximidad al nivel académico afectado, evitando, en todo caso, que las horas dedicadas a esta función pudieran mermar, de forma importante, las destinadas a otras labores contempladas dentro de las horas complementarias.

Aquellas otras actividades no realizadas habitualmente en el Centro y consideradas en general como de atención personal a la función docente se considerarán fuera de la jornada de dedicación directa al Centro.

Artículo 36.– Jornadas laborales de curso y semana.

a) Primer Ciclo de Educación Infantil.

1.– Profesorado de este ciclo:

La jornada de dedicación directa anual a la ikastola de este personal docente será de 1.293 horas, de las que 845 horas serán de clase y recreo, y se garantizarán al menos 413 horas complementarias anuales.

La jornada semanal será 24 horas de clase, incluidas las de recreo.

2.– Educador/a de este ciclo:

Su jornada de dedicación anual a la Ikastola será de 1585 horas, garantizando en cualquier caso 125 horas complementarias.

Los educadores/as del ciclo 0-3 años podrán disfrutar de dos jornadas retribuidas, consecutivas o de una en una, para asuntos propios durante el curso académico. Se favorecerá el acuerdo entre los trabajadores afectados para el disfrute de dichos días.

Estos días no podrán sumarse a los días de vacaciones, ni a los días de descanso de invierno o primavera, y para evitar conflictos se deberá seguir el siguiente procedimiento:

– Que el número de solicitudes realizadas no supere el 5 % del personal de la categoría laboral del trabajador/a solicitante.

– Cuando se haga público el calendario laboral de la ikastola, se dará prioridad a la primera solicitud entre el personal, y en el caso de solicitudes de un mismo día se tendrá en cuenta la antigüedad. Cuando esta situación se repita con el mismo trabajador, este criterio se aplicará por orden, estableciendo un sistema de rotación. En caso de desacuerdo, el trabajador/a podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

– Que la solicitud se haya realizado por escrito con una antelación mínima de 15 días.

Para el personal con contrato temporal se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios: el personal con contrato de más de medio curso, de forma continuada o acumulada, tendrá dos días laborables, y los contratos de menos de medio curso un día laborable, siempre que, en el curso escolar, de forma continuada o acumulada, tengan un contrato mínimo de tres meses.

En todos los casos los días laborables serán en función de la jornada del trabajador/a.

Si las labores de coordinación 0-3 no son realizadas por un profesor/a, la dedicación de 2 horas semanales será asignada a un educador/a.

La distribución de las horas complementarias y la regulación del tiempo de coordinación semanal quedarán supeditadas a la planificación de cada ikastola.

b) Segundo Ciclo de Educación Infantil.

La jornada de dedicación directa anual en la ikastola será de 1.293 horas, de las que 845 horas serán de clase y recreo (830 horas, en el caso de tutores/as), y se garantizarán al menos 413 horas complementarias anuales (428, en el caso de tutores/as).

Si por razones de planificación pedagógica un tutor/a tuviera más horas de clase que las fijadas anualmente, serán compensadas mediante las 1.293 horas de dedicación directa. La forma de compensación se acordará entre las partes. La jornada semanal será 24 horas de clase, incluidas las de recreo.

c) Educación Primaria.

La jornada de dedicación directa anual en la ikastola será de 1.293 horas, de las que 775 horas serán de clase (755, en el caso de tutores/as). Se garantizarán 370 horas complementarias como mínimo (390, en el caso de tutores/as). Se podrán establecer 88 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada. El resto, hasta completar las 1.293 horas de dedicación directa en la ikastola, serán el número de horas complementarias

La jornada semanal será 22 horas de clase. Así mismo, 2,5 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada.

En el caso de los tutores/as, el objetivo de reducir las horas de clase es reforzar el seguimiento individualizado del alumnado, dando un paso más en el proceso de aprendizaje personalizado de los alumnos/as de las ikastolas.

d) Primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

La jornada de dedicación directa anual a la ikastola será de 1.293 horas. El número de horas de clase será de 740, 704 en el caso de los tutores. Después de garantizar 370 horas complementarias como mínimo, se podrán establecer como máximo 88 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada. El resto hasta completar las 1.293 horas de dedicación directa al centro, serán el número de horas complementarias.

La jornada semanal de este primer ciclo de ESO será en general de 21 de horas de clase, y los/as tutores y tutoras 20 horas. Se establecen hasta un máximo de 2,5 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada.

e) Segundo ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

La jornada de dedicación directa anual a la ikastola será de 1.293 horas. En este Segundo Ciclo de ESO, entre 669-704 horas de clase y pruebas evaluatorias y otras actividades docentes

con alumnos/as, los/as tutores o tutoras 669. Así mismo, 88 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada. El resto, hasta completar las 1.293 horas de dedicación directa al centro, serán el número de horas complementarias. En todo caso, se garantizarán 501 horas complementarias como mínimo.

La jornada semanal de este Segundo ciclo de ESO será de entre 19-20 horas de clase y pruebas evaluatorias. Los Tutores y tutoras de 2 ciclo de ESO impartirán 19 horas de clase semanales. Así mismo, 2'5 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada.

f) Bachillerato y Formación Profesional.

La jornada de dedicación directa anual a la ikastola será de 1.293 horas. En la Educación Secundaria Post Obligatoria entre 654-688 horas de clase y pruebas evaluatorias y otras actividades docentes con alumnos. Así mismo, 88 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada. El resto, hasta completar las 1.293 horas de dedicación directa al centro, serán el número de horas complementarias. En todo caso, se garantizarán 517 horas complementarias como mínimo

La jornada semanal de este ciclo será de entre 19-20 horas de clase y pruebas evaluatorias. Los Tutores y tutoras de este ciclo y etapa impartirán 19 horas de clase semanales. Así mismo, 2'5 horas de recreo, si tiene tal tarea encomendada.

g) Especialistas de Apoyo Educativo (EAE):

La jornada de trabajo por curso a realizar directamente en la ikastola será de 1293 horas. Dado el carácter singular de los Especialistas de Apoyo Educativo y del personal de actividades complementarias, las 1.293 horas se determinarán en el contrato de trabajo. Esta distribución se recogerá en el calendario laboral del curso. En el caso de que trabajen más horas de las establecidas en el calendario, estas horas serán retribuidas.

Los Especialistas de Apoyo Educativo que ejerzan una jornada de al menos el 50 % de la jornada semanal dispondrán de una hora y media adicional; una hora adicional los que realicen una jornada inferior al 50 %.

h) Trabajador/a de actividades complementarias.

La jornada anual máxima de estos trabajadores/as será de 1.585 horas.

i) Personal de Administración y servicios.

a) El personal de los grupos II y III, tendrá un horario semanal de 35 horas de promedio, distribuido de lunes a viernes. El total máximo anual será de 1.585 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, para lo cual será precisa la negociación de un calendario laboral.

Para aquellos períodos del calendario laboral en que no asistan a clase los/las alumnos/as, se podrán pactar jornadas continuadas para todo el personal del Centro, docentes o no, que habitualmente desarrollan su actividad laboral en régimen de jornada discontinua.

Los/las porteros/as o conserjes que disfruten de vivienda dentro de la Ikastola, dada su especificidad, tendrán una disponibilidad dentro de su jornada, de 12 horas continuadas, dentro de la cual efectuarán la jornada laboral de 8 horas diarias con el límite de 40 horas semanales, pactada en este artículo. Cuando por necesidades de la Ikastola el/la conserje o portero/a realicen su trabajo

el sábado o domingo, tendrá derecho previo la oportuna justificación, a una compensación a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada.

En cualquier caso, los/las porteros/as y conserjes que disfruten de vivienda dentro de la ikastola tendrán derecho al disfrute de un fin de semana completo mensual (sábado y domingo completo), previa comunicación a la Dirección con la antelación necesaria, además de los habituales sábados tarde y domingo completo del resto de fines de semana.

Todo ello en el supuesto de que el/la trabajador/a no haya sido contratado expresamente para desarrollar su trabajo los fines de semana.

b) Los trabajadores/as de administración y servicios con jornadas parciales tendrán prioridad de cara al incremento de jornada o la realización de sustituciones, a fin de impulsar la jornada completa, siempre que la planificación lo permita.

c) El personal del PAS podrá disfrutar de dos jornadas retribuidas, consecutivas o de una en una, para asuntos propios durante el curso académico. Se favorecerá el acuerdo entre los trabajadores/as afectados para el disfrute de dichos días.

Estos días no podrán sumarse a los días de vacaciones, ni a los días de descanso de invierno o primavera, y para evitar conflictos se deberá seguir el siguiente procedimiento:

– Que el número de solicitudes realizadas no supere el 5 % del personal de la categoría laboral del trabajador/a solicitante.

– Cuando se haga público el calendario laboral de la ikastola, se dará prioridad a la primera solicitud entre el personal, y en el caso de solicitudes de un mismo día se tendrá en cuenta la antigüedad. Cuando esta situación se repita con el mismo trabajador/a, este criterio se aplicará por orden, estableciendo un sistema de rotación. En caso de desacuerdo, el trabajador/a podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio.

– Que la solicitud se haya realizado por escrito con una antelación mínima de 15 días.

Para el personal con contrato temporal se aplicará de acuerdo con los siguientes criterios: el personal con contrato de más de medio curso, de forma continuada o acumulada, tendrá dos días laborables, y los contratos de menos de medio curso un día laborable, siempre que, en el curso escolar, de forma continuada o acumulada, tengan un contrato mínimo de tres meses.

En todos los casos los días laborables serán en función de la jornada del trabajador/a.

Artículo 37.– Los profesores mayores de 60 años, siempre con acuerdo entre las partes, manteniendo las horas del curso escolar, podrán ser sustituidos hasta un máximo de 2 horas según las funciones que figuran en el plan de gestión de la ikastola.

Artículo 38.– Registro de Jornada.

En relación con el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en jornadas de trabajo, LAB, EIB e Ikastolen Elkartea Partaide manifiestan que tal y como se establece en el capítulo tercero del citado RDL, mediante la Negociación Colectiva se podrá organizar y documentar el registro de jornada.

Subrayar que el reparto, tanto del total de las horas de la jornada de dedicación directa al centro de las/los profesoras/es como el de las horas de la jornada anual del resto del personal, se pacta entre el titular de la Ikastola y las/los representantes de las/los trabajadoras/es.

Es notorio de que la regulación de la jornada laboral de las/los profesoras/es de las Ikastolas es muy diferente a la regulación de otras actividades económicas en base a las siguientes consideraciones:

– Las/los profesoras/es tienen recogido por Convenio una jornada de dedicación directa anual al centro, y otra, a aquellas otras actividades no realizadas habitualmente en el centro y dedicadas en general a la atención personal de la función docente, que se considerarán fuera de la jornada de dedicación directa al Centro.

– Las dedicaciones tienen diferentes calificaciones en cada uno de los niveles educativos (Horas Lectivas, Horas de Recreo, Horas Complementarias).

– Existe un número de horas para los cursos de formación, salidas, etc, y que se deben contemplar dentro de la planificación anual, dentro de la jornada de dedicación directa al centro, y de conformidad con los criterios que se aplican en la actualidad en cada Ikastola.

Sin perjuicio de lo manifestado, la jornada del sector de las Ikastolas tiene una suficiente concreción en los diferentes artículos del propio Convenio Colectivo (los artículos del Título III que regulan la jornada de trabajo y la plantilla, el régimen de vacaciones y descanso, los permisos así como las jornadas para los cursos de actualización y perfeccionamiento) y sirven de base para poder definir un sistema de Registro de Jornada más efectivo y sencillo para el conjunto de las ikastolas y dar respuesta de esta forma a lo establecido en el Decreto-Ley 8/2019.

En ese sentido, los abajo firmantes acuerdan que será cada Ikastola, mediante negociación con las/los representantes de las/los trabajadoras/es en los términos que se recoge en la normativa citada, quien organizará, documentará y conservará el registro de inicio y finalización de la jornada mediante el método o sistema que considere oportuno.

Las Ikastolas manifiestan que en su sector no existe un abuso de horas extraordinarias. En el supuesto que durante el curso se produjeran excesos de jornada colectivos no contempladas durante el acuerdo del reparto de la jornada anual de la jornada de dedicación directa al centro, las partes, el titular de la Ikastola y las/los representantes de las/los trabajadoras/es, acordarán los correspondientes descansos compensatorios colectivos.

Sin perjuicio de lo que se acuerde en cada Ikastola, los firmantes acuerdan que los criterios para el control y registro horario serán al menos los siguientes:

– El registro horario diario se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección y las personas socias trabajadoras de la cooperativa.

– Teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, elaborado en función de lo establecido en el Convenio Colectivo de Ikastolas, el titular de la Ikastola determinará al inicio del curso el cuadro horario de cada persona trabajadora.

– El control horario diario incluirá la jornada total de la persona trabajadora. En caso de las/los profesoras/es, incluirá la jornada de dedicación directa anual al centro.

– Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora. La presencia en el centro de trabajo fuera de las horas de dedicación directa al centro no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el titular o la dirección de la Ikastola encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas.

– En caso de aquellas personas trabajadoras que, por circunstancias de organización o solicitud personal tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que la persona trabajadora tenga encomendada la realización de tareas.

– El control horario de las personas trabajadoras que realicen funciones directivas se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo.

– Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la Ikastola o aquellas otras que sin ser organizadas por la Ikastola sean propuestas por la/el trabajadora/or y autorizadas por la misma, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

– El sistema empleado para el control de la jornada deberá cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora.

– Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 39.– Ratios.

a) La suma del número de profesores/as y educadores/as no podrá ser menor al número de aulas en funcionamiento en el ciclo 0-3.

b) La Ikastola asegurará -en cualquier caso- una ratio mínima de personal docente por aula concertada. En concreto:

Educación infantil: 1,185 prof/aula.

E. Primaria: 1,222 prof/aula.

E. especial: 1,00 prof/aula.

1.er Ciclo ESO: 1,50 prof/aula.

2.º Ciclo ESO: 1,75 prof/aula.

Bachillerato y F. Profesional: 1,75 prof/aula.

c) En el supuesto de que se produjera una disminución de aulas concertadas, los/las trabajadores/as tendrán derecho a permanecer en la Ikastola en tanto no se superen las ratios que se detallan a continuación:

Educación infantil: 1,235 prof/aula.

E. Primaria: 1,272 prof/aula.

E. especial: 1,05 prof/aula.

1.er Ciclo de ESO: 1,55 prof/aula.

2.º Ciclo de ESO: 1,80 prof/aula.

Bachillerato y F. Profesional: 1,80 prof/aula.

Esta ratio de personal se considerará globalmente (Educ. infantil + Primaria + ESO+ ESPO) y en el mismo se entiende incluido el personal clasificado en el Grupo 1 del artículo 13, excluyéndose el dedicado a tareas sindicales en aplicación de los artículos 75 y 76, reciclaje, no regladas o extraescolares, aulas 0-3 años, de servicio a las Federaciones de Ikastolas o similares.

Las representaciones empresariales asumen el compromiso, para los supuestos en que se superaran las ratios anteriormente establecidas, de procurar la búsqueda de soluciones alternativas no traumáticas (a través de posibles reducciones de jornada, excedencias... etc).

## CAPÍTULO II

## VACACIONES Y DÍAS DE DESCANSO

Artículo 40.– Todos los/las trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 45 días de forma continuada en verano.

Artículo 41.– El personal de Administración y Servicios y los educadores/as del ciclo 0-3, en todas las ikastolas incluidas en el ámbito de este Convenio, tendrán derecho a disfrutar de 8 días durante el descanso de primavera (Semana Santa), y de 9 días durante el descanso de otoño (Navidad); en ambos casos, de forma continuada, si bien las ikastolas podrán establecer turnos entre este personal al efecto de mantener el servicio de las mismas.

A su vez, el personal docente disfrutará, salvo pacto en contrario, durante Navidad y Semana Santa, el mismo descanso que el señalado a los/as alumnos/as.

Artículo 42.– El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones de verano, computándose el tiempo trabajado durante el curso académico.

## CAPÍTULO III

## ENFERMEDADES, MATERNIDADES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 43.– Enfermedad.

En supuestos de enfermedad o accidente que los incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, período en el cual se le abonará al/a la trabajador/a el complemento económico necesario para alcanzar el 100 % de la retribución total ordinaria que le correspondería de haber desarrollado sus actividades laborales.

Asimismo, a los/las trabajadores/as que con anterioridad al 16 de julio hayan adquirido la situación de incapacidad temporal, los días que en el período comprendido entre el 16 de julio y el 31 de agosto estén de baja no se les contarán como período vacacional y tendrán derecho a disfrutarlos a continuación del alta médica.

En el caso de trabajadores/as de administración y servicios y del ciclo 0-3, si se acuerda no disfrutar de forma continuada los días de vacaciones de verano y si durante esos días el trabajador/a ha adquirido la situación de incapacidad temporal, no se les contarán como periodo vacacional.

Artículo 44.– Embarazo.

La mujer que esté en situación de incapacidad transitoria a causa del embarazo, recibirá el complemento necesario para completar el 100 % de su retribución salarial total.

Artículo 45.– Licencias retribuidas.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, en el momento que corresponda.

Para todos los apartados recogidos en este artículo el término pareja se hace extensivo a compañero/a siempre que se presente un certificado de convivencia.

a) Licencia de parentalidad:

1.– La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento. El período de la licencia será en todo caso irrenunciable. La suma de los periodos preparto y postparto será con carácter general de 16 semanas a las que se sumarán dos semanas de licencia complementaria (16 + 2).

La persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 18 semanas por nacimiento o adopción de hijo/a (16 semanas con carácter general y 2 semanas complementarias). Las primeras 6 semanas se disfrutarán obligatoriamente tras el nacimiento o adopción. El resto de semanas se podrán disfrutar como se desee hasta que el hijo/a cumpla un año.

2.– Ambas/os progenitoras/es tienen derecho a licencia por cuidado de lactante. Esta licencia es un derecho individual de cada trabajador/a, que no puede ser cedido a la/al otra/o progenitor/a. Podrá disfrutarse de dos formas hasta los 9 meses de edad:

a) La persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora durante el trabajo por cada hija o hijo. Esa pausa podrá dividirla en dos partes o, si lo desea, reducir una hora su jornada laboral para amamantar al bebé.

b) Licencia acumulada por cuidado de lactante. Se podrá sustituir el derecho anterior por una licencia de tres semanas, a contar desde la finalización de la correspondiente licencia por embarazo, adopción, acogimiento o licencia de la/del otra/o progenitor/a.

En el caso de que ambos solicitantes de esta licencia trabajen en la misma ikastola y soliciten el permiso por el mismo periodo, la ikastola podrá denegar el disfrute simultáneo del permiso por razones debidamente explicadas por escrito.

3.– Para poder disfrutar de estas licencias de parentalidad será necesario acreditar la condición de progenitor/a mediante documento oficial.

4.– En caso de que la suma del período de descanso (18 semanas de licencia de parentalidad y tres semanas posteriores al periodo de cuidado del lactante) coincida con las vacaciones de verano (45 días), el trabajador/a disfrutará de todos los días de vacaciones que coincidieran con el citado período. El resto de períodos de descanso, el descanso de invierno (Navidad) y el descanso de primavera (Semana Santa), quedarán absorbidos en los períodos mencionados.

5.– Si se diera la circunstancia de parto múltiple, esta licencia se amplía en dos semanas adicionales, una semana para cada progenitor/a.

6.– 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 de la/del otra/o progenitor/a, 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 una/o de las/os progenitora/es 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 a la/al otra/o progenitor/a.

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 las/os dos progenitoras/es 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.

b) Licencia por adopción y acogida.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Real Decreto Ley 6/2019, 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.

c) Licencia de la/del otra/o progenitor/a:

1.– A partir del 1 de enero de 2020, en caso de nacimiento, la/el otra/o progenitor/a podrá disfrutar de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras se disfrutarán de forma consecutiva tras el parto. La madre biológica podrá ceder a la/al otra/o progenitor/a un máximo de dos semanas de sus semanas no obligatorias. El disfrute de este periodo por la/el otro/a progenitor/a, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.e) del Real Decreto-ley 6/2019. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a 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, las/os 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 del Real Decreto-ley 6/2019. Cada progenitor/a podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes a disposición de la/del otra/o progenitor/a. Cuando las/os dos progenitores/as que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.– A partir del 1 de enero de 2021, las/os progenitoras/es tendrán la misma suspensión del contrato de trabajo, incluidas las seis semanas obligatorias para cada una/o de ellas/os, siendo de aplicación íntegramente el Real Decreto-ley 6/2019.

d) Licencia por matrimonio propio o de parientes:

1.– Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración y que podrá ampliar en un plazo más de 15 días naturales de permiso no retribuido.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja, acreditándolo de la siguiente manera:

– En el supuesto de que exista registro municipal de uniones civiles, un certificado de dicho registro.

– En el supuesto de que no exista dicho registro, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento, además de una declaración jurada del carácter de la convivencia que se inicia.

2.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres-madres, hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/as del trabajador/ra, este tendrá derecho a un día natural. Si la boda se celebra a más de 200 km del lugar de residencia del trabajador/a, este/a tendrá derecho a dos días más. Esta licencia, al igual que la anterior (45.D.1), deberá justificarse.

e) Licencia por enfermedad grave de parientes:

1.– Pareja, hijos/as y persona que conviva con el trabajador/a y que esté bajo su responsabilidad legal: 5 días laborables (mientras dure la hospitalización) En este último caso, el trabajador/a afectado/a deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia.

2.– Padres/madres, padres/madres políticas: 3 días laborables (mientras dure la hospitalización).

3.– Hermanos/as, hermanos/as políticos, hijos e hijas políticos, abuelos/as, abuelos/as políticos, nietos/as, nietos/as políticos: 2 días laborables (mientras dure la hospitalización).

En los casos de enfermedad grave habrá que justificarla. En el caso de que las licencias anteriormente citadas supongan desplazamientos superiores a 150 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

Como criterio general, se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o las así consideradas por los servicios médicos locales. Asimismo, se considerará enfermedad grave la hospitalización domiciliaria prescrita por el personal médico.

Cuando la enfermedad grave persistiera tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización anterior.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas por igual tiempo siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización anterior.

f) Licencia por fallecimiento de parientes:

1.– Pareja, hijos/as y persona que conviva con el trabajador/a y que esté bajo su responsabilidad legal: 5 días laborables. En este último caso, el trabajador/a afectado/a deberá aportar el correspondiente certificado de convivencia.

2.– Padres/madres, padres/madres políticos: 3 días laborables.

3.– Hermanos/as, hermanos/as políticos o hijos/as políticos, abuelos/as, abuelos/as políticos, nietos/as, nietos/as políticos: 2 días laborables.

En el caso de que las licencias por fallecimiento de parientes supongan desplazamientos superiores a 150 km se ampliarán en 2 días más los permisos citados.

g) Licencia para acudir a consultas médicas:

Cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo la licencia será por el tiempo mínimo imprescindible.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Además, durante el curso escolar se dispondrán de hasta 20 horas para acompañar a los hijos/as y personas mayores que estén a cargo del trabajador/a a sus consultas médicas cuando se demuestre que no pueden desenvolverse por sí mismas. En todos los casos se deberá presentar el debido justificante.

Cada trabajador/a tendrá derecho a 10 horas durante el curso escolar para acompañar a sus hijos/as a especialistas sanitarios no médicos. Esto último deberá justificarse adecuadamente.

h) Licencia por cambio del domicilio habitual:

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual se tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

i) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal:

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, tendrán derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando, el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

a) Expedición o renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados de registros y organismos oficiales.

b) Citaciones de juzgados, comisarías, u otros organismos oficiales.

c) Ejercicio de cargo electo como concejal, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

3.– Cuando el cumplimiento de los deberes requeridos a la letra C) del apartado anterior suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la Ikastola pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedentes forzoso. En el caso de que el/la trabajador/a, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos requeridos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas de las retribuciones a que tuviera derecho en la Ikastola.

j) Así mismo, se concederá permiso para visitar a parientes hasta el 2 grado de consanguinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no pudieran efectuarse fuera del horario de trabajo.

k) Los parientes hasta el 2 grado de consanguinidad dispondrán de un permiso retribuido de 15 horas durante el curso escolar para ayudar en la readaptación de familiares que han recobrado la libertad o se encuentran en situaciones similares. En todos los casos se deberá presentar justificante.

l) Las ausencias totales o parciales motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora o trabajador derivadas de la violencia de género, será, justificadas siempre y cuando sean acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

m) Licencia de 15 horas anuales para acompañar a los padres, madres o padres de la pareja y a quienes legalmente estén a su cargo, en consulta médica, tramitación oficial o situaciones similares. En todos los casos deberá aportarse justificante.

n) En los casos de enfermedad grave, fallecimiento y matrimonio de parientes hasta el segundo grado de parentesco que residan fuera de Euskal Herria y a más de 200 km del lugar de residencia, además de las licencias retribuidas que ofrece el Convenio Colectivo, el trabajador/a podrá disfrutar de días no retribuidos.

Artículo 46.– Permisos no retribuidos.

a) Permisos para el cuidado de menores o personas con diversidad funcional:

Las personas trabajadoras que tengan legalmente bajo su cuidado un/a menor de 12 años, una persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida, o una persona mayor de edad que no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución. Al finalizar el período de licencia volverán automáticamente a su jornada laboral.

Cuando este permiso sea solicitado por dos trabajadores/as de una ikastola para un mismo periodo, la ikastola podrá oponerse a que los permisos se disfruten simultáneamente, exponiendo por escrito las razones correspondientes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la persona trabajadora, que deberá preavisar a la ikastola con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

b) Permiso de reducción de jornada para un curso escolar.

1.– Todo/a trabajador/a que acredite un mínimo de 5 años de servicio en la ikastola podrá solicitar por escrito antes del 15 de junio, por un período igual a un curso escolar, la licencia consistente en una reducción de la jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración habitual, con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

2.– La dirección de la ikastola, una vez analizadas las repercusiones organizativas y pedagógicas de la solicitud junto con los/las representantes de los/as trabajadores/as, realizará una propuesta para que la citada solicitud se disfrute en cualquiera de los dos cursos consiguientes. En esta propuesta se podrán incluir cambios de nivel, materias a impartir o destino y adecuación horaria a la reducción solicitada.

3.– La licencia se considerará concedida una vez firmado el acuerdo entre las partes y será efectiva desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto de un mismo curso escolar.

4.– Una vez finalizada la licencia se reincorporará automáticamente a la situación anterior y no cabrá una nueva solicitud hasta transcurridos cinco años desde la finalización de su disfrute, salvo acuerdo entre las partes.

5.– La reducción de jornada y la reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género: cuando una trabajadora sea víctima de violencia de género, para poder hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario. Así mismo para reordenar su tiempo de trabajo, tendrá derecho a adaptar su horario, bien aplicando el horario flexible o mediante cualquier otra fórmula, en los términos que la trabajadora le comunique a la empresa.

c) Permiso de 15 días.

Todo/a trabajador/a podrá solicitar para distribuir en uno o dos periodos de tiempo hasta un máximo de 15 días de permiso sin sueldo por curso que deberán serle concedidos si la petición se hace con un preaviso de diez días de antelación y siempre que no esté disfrutando de este tipo de permiso más del 5 % del personal. Estos permisos no podrán solicitarse en los períodos

de exámenes o evaluación. En ocasión de concurrir circunstancias especiales, los plazos podrán ser rebajados, para lo que en este caso se necesitará la preceptiva autorización de la Dirección.

d) Permiso trimestral:

Todo el personal trabajador podrá solicitar al año un permiso trimestral no retribuido durante el periodo lectivo, hasta la finalización de los días de descanso de otoño (Navidades), finalización de los días de descanso de primavera (Semana Santa) y último día laboral del calendario del curso acordado. Deberán cumplirse dos condiciones para ello:

– Solicitar el permiso con antelación suficiente, a ser posible con tres meses de antelación.

– Que el porcentaje de trabajadores/as en esa situación no sea superior al 5 %.

e) En el caso de permisos no retribuidos, salvo el del apartado D), el descuento será proporcional al número de días sobre una mensualidad.

Artículo 47.– Permiso parcialmente retribuido.

Con la implantación del denominado permiso parcialmente retribuido se introduce un importante avance y una indudable mejora de las condiciones del trabajo de los/as trabajadores/as de las ikastolas y de su calidad de la enseñanza impartida. Así mismo, se trata de potenciar la distribución y creación de empleo, objetivo presente en las organizaciones firmantes de este Convenio.

Condiciones de trabajo.– Los trabajadores y trabajadoras que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de cinco años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84 % de sus retribuciones.

Este permiso se concederá en las siguientes condiciones.

– El trabajador/a a la hora de pedir el permiso deberá tener 5 años de antigüedad en las ikastolas.

– El permiso la podrá pedir como máximo el 3 % de la plantilla.

Los firmantes crean una comisión para que los/as potenciales beneficiarios/as conozcan en todo momento los requisitos y condiciones de su disfrute y de sus condiciones de aplicación.

El reglamento de aplicación de este permiso se regulará según los términos del acuerdo firmado el 6 de septiembre de 2005:

1.– El disfrute del permiso se realizará conforme al siguiente marco acordado previsto:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 84 % de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con 5 años de antigüedad en la ikastola.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo el 3 % de su plantilla.

2.– Tienen derecho a solicitar el permiso con retribución parcial los trabajadores-as acogidos 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 acompaña a este Reglamento. Se presentarán entre el 1 de enero y el 31 de mayo de cada año y, caso de ser aceptadas, producirán sus efectos a partir del inicio del siguiente curso. Como excepción a esta norma, las correspondientes al curso 2004-2005 se presentarán entre los días 1 y 30 de septiembre de 2005.

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

– Las referidas en el 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 de la ikastola en el plazo de un mes a partir del término del plazo señalado en el apartado 4 de este reglamento adoptará la correspondiente decisión 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 la ikastola.

7.– Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará un 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/a.

– Que el interesado-a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable de jubilación por incapacidad.

– Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

– Cese en la elación de empleo.

9.2.– El trabajador/a 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 conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

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

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

– Estar incurso en un expediente de incapacidad.

– Excelencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

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

– Grave quebranto económico producido en la unidad familiar.

9.3.– La renuncia deberá ser aceptada 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 le renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el presente artículo. 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 que se inició el permiso.

En los casos de que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso por el tiempo que reste con arreglo a las condiciones previstas en este Reglamento.

11.– Se dará cuenta a la Comisión Interpretativa Mixta del Convenio de todos los acuerdos que se adopten en las ikastolas acogiéndose a este permiso.

## CAPÍTULO IV

## CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 48.– Para los cursos de actualización y perfeccionamiento, el permiso se producirá siempre y cuando se cuente con la aprobación del órgano de gestión de la Ikastola y este será retribuido. Para el desarrollo de dichos cursos se asegurará a cada trabajador/a la posibilidad de contar con un mínimo de 20 horas, y la posibilidad de acumular las horas correspondientes a los próximos 5 años; estos permisos serán ampliables a 10 horas más cuando el calendario de los cursos así lo requiera.

En caso de que el/la trabajador/a disfrutase de beca, la Ikastola abonará tan solo la diferencia entre el importe de esta y el salario del/a trabajador/a.

Cuando el número de solicitudes concurrentes para permisos de asistencia a cursos de perfeccionamiento sea superior al 5 % de los/las trabajadores/as y no sea época de vacaciones de los alumnos, los órganos de gestión de la Ikastola podrán establecer una adecuada concesión de permisos 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 se realiza fuera del calendario laboral del curso y afecta a un grupo de trabajadores, se acordará con los/as representantes de los/as trabajadores/as el modo de compensación de esas horas.

Estas horas de clase serán distribuidas entre los/as trabajadores/as en base a los criterios que establezca cada Ikastola.

Artículo 49.– El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Las Ikastolas que tengan a su servicio trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional y relativo a la actividad docente o ejercicio profesional, concederá a los/las mismos/as los siguientes permisos:

a) Las necesarias, sin perjuicio de su retribución, 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, así mismo, de haber asistido a los mismos. La duración de las licencias será de un día por cada examen, pudiendo ampliarse a tres días laborables si hubiera desplazamiento superior a 150 km.

b) La reducción de la jornada laboral, hasta el 50 %, a aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional considerado de interés para la Ikastola por el correspondiente órgano de gestión.

Artículo 50.– Ya sea la Ikastola a iniciativa de esta o sea a iniciativa del trabajador, de la trabajadora, y en este segundo caso y siempre que haya obtenido el beneplácito del correspondiente órgano de gestión de la ikastola se podrán proponer cursos de perfeccionamiento y el personal asistente dispondrá de tiempo necesario para asistir a los mismos con derecho a la percepción íntegra de sus haberes salariales y los gastos de cursillo (al considerar gastos de cursillo se contabilizarán los gastos de traslado, estancia, dieta por manutención y matrícula).

## CAPÍTULO V

## EXCEDENCIAS

Artículo 51.– 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 enfermedad, una vez transcurrido el plazo de Incapacidad laboral transitoria y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de Invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del 2 grado de consanguinidad, la excedencia no será superior a 2 años.

e) El/la trabajador/a tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo/a a partir del nacimiento o adopción del/de la hijo/a, siempre que se avise con una antelación de por lo menos dos meses. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Una vez terminado el período de excedencia, el/la trabajador/a reingresará automáticamente en su puesto de trabajo.

f) Para la prestación de servicios en las Federaciones de Ikastolas, organizaciones empresariales o actividades que cuenten con la conformidad de las mismas y a requerimiento de estas.

g) El traslado y permuta temporal entre ikastolas de diferentes ámbitos administrativos para la adquisición de experiencia o tareas concretas tendrá carácter de excedencia forzosa.

h) Víctimas de la violencia machista.

Las excedencias así concedidas, conllevarán así mismo la concesión de créditos equivalentes al importe de las pagas extraordinarias anuales, que se harán efectivas en las mismas fechas que las pagas extraordinarias a que hace referencia el artículo 53.

En el supuesto de reingreso, obtenida la licenciatura, y después de tres años de permanencia en la ikastola, estos créditos quedarán condonados. En caso contrario, el/la trabajador/a deberá devolver las cantidades adeudadas, actualizadas según el interés legal vigente.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia excepto los incluidos en el apartado C) del artículo anterior, para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses.

Artículo 52.– Excedencia voluntaria.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco. La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador/a que tiene al menos 1 año de antigüedad en la ikastola y no ha disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores. Deberá solicitarse por escrito antes del 15 de junio.

La excedencia empezará a disfrutarse el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto, y el trabajador/a se reincorporará al trabajo el siguiente día laboral, salvo que exista otro acuerdo.

En las excedencias solicitadas por un período igual o inferior a tres años, la ikastola asegurará el reingreso automático, para lo cual tomará las pertinentes medidas tales como contratos de sustitución. Si en este periodo se produjera una reducción del personal fijo en plantilla, el trabajador/a en excedencia tendrá los mismos derechos que cualquier otro trabajador/a.

Al trabajador/a que solicite una cuarta o quinta prórroga de excedencia no se le garantizará la reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 53.– Excedencia trimestral especial por nacimiento de hijo/a.

Podrán acogerse a la misma las trabajadoras que hayan dado a luz dentro del curso escolar. Esta excedencia comenzará inmediatamente después de la finalización de la licencia por maternidad y lactancia y finalizará al cabo de tres meses (final de los días de descanso de Navidades, final de los días de descanso de Semana Santa y último día laboral acordado en el calendario del curso). La reincorporación será automática y el tiempo de permanencia será computable a efectos de antigüedad. Será primada con la parte proporcional de pagas extraordinarias correspondientes al período de la citada excedencia. Esta excedencia se solicitará al inicio de la licencia obligatoria por maternidad y entrará en vigor a su finalización.

Artículo 54.– Excedencia para formación.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudio, o participación en cursillos de perfeccionamiento propios de la especialidad del/la trabajador/a, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

Artículo 55.– Sea cual sea el tipo de excedencia, si el/la trabajador/a al cesar en tal situación no se reintegrará a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

## TÍTULO IV

## RETRIBUCIONES

### CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 56.– Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

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

Artículo 57.– Cuando transitoriamente se le encomienda al personal una función superior al correspondiente a su grupo profesional, percibirá la retribución a aquel en tanto subsista la situación.

Artículo 58.– El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos mensuales por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder de hasta el 100 % del importe de su salario mensual.

Artículo 59.– Complemento de Antigüedad.

Este complemento consistirá en el abono de lo señalado en el Anexo I, por cada trienio. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a su vencimiento.

A los efectos de su percepción económica se establece como único tope de trienios, el señalado por el Estatuto de Trabajadores.

Artículo 60.– Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes, el importe de dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una a una mensualidad ordinaria, en el momento de pago. Se harán efectivas antes del 1 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 61.– Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones de vencimiento superior al mes antes expresado prorrateándose por semestres su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 62.– El sueldo de los/as educadores/as del primer ciclo de Educación Infantil será como mínimo del 70 % del sueldo del titular de Educación Infantil.

Artículo 63.– Dietas.

a) Gastos de transporte a la Ikastola.

Aquellos/as trabajadores/as de Ikastolas cuyo centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano podrán utilizar gratuitamente el servicio del transporte escolar, si lo hubiera y siempre que no se entre en colisión con la legislación vigente.

b) Gastos de desplazamiento y dieta.

La compensación económica a recibir por el/la trabajador/a como gasto de desplazamiento por uso de vehículo particular por razón de servicio a requerimiento de la Ikastola se devengará conforme a 0,34 euros por km recorrido a partir de enero de 2019. El valor de la dieta se establece para el 2019 será en 38,55 para día completo o aquellas pendientes de pagar y de 17,14 euros para medio día (hasta la hora de la comida). Si hubiera de pernoctar fuera del domicilio estas cantidades se incrementan en 25,71 euros.

## CAPÍTULO II

## INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 64.– Los salarios de los/as trabajadores/ras acogidos/as a este convenio se establecen en función de su jornada de dedicación completa a la ikastola recogida en los artículos 34 a 36 del mismo.

# TÍTULO V

# RÉGIMEN ASISTENCIAL

## CAPÍTULO I

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 65.– Las ikastolas y el personal afectado por este convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de riesgos laborales y demás disposiciones generales.

Así mismo tendrán derecho a una revisión médica anual a cargo de la Ikastola. Esta revisión deberá como mínimo abarcar las siguientes exploraciones: audiometría, control de visión, análisis de sangre y orina, historia clínica, exploración médica y exploraciones especiales si procedieran, tales como electro-cardiogramas, espirometría, etc.

A fin de garantizar el derecho a proteger la salud en el trabajo se constituirá la Comisión Paritaria recogida en el acuerdo del 28 de abril de 1998 con los contenidos y procedimientos recogidos en dicho acuerdo.

## CAPÍTULO II

## MEJORAS SOCIALES

Artículo 66.– La ikastola proveerá de ropa de trabajo en aquellos casos en que su uso sea habitual –de las mismas o similares características a las utilizadas hasta el presente–, ya sea efectuando la misma el pago de los costes en la entidad suministradora, ya sea efectuando el pago contra recibo en el caso de que el coste haya sido inicialmente satisfecho por el trabajador, la trabajadora, correspondiente.

Artículo 67.– Se establece un Premio de continuidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que hayan completado por lo menos 20 años de servicio en las ikastolas de Ikastolen

Elkartea – Partaide y que hayan cumplido, como mínimo, 55 años de edad. El importe del mencionado premio equivaldrá al importe de 4 pagas extraordinarias por los primeros 20 años de servicio y una paga más por cada 5 años que excedan de los 20 primeros.

Atendiendo a que se trata de un premio único a percibir durante la vida laboral de cada trabajador/a, este/a podrá decidir el momento de hacerse efectivo.

Este premio se devengará únicamente a partir del cumplimiento íntegro de los requisitos establecidos en el párrafo primero y, por lo tanto, no se podrán percibir partes proporcionales si por cualquier motivo finalizara la relación laboral antes del cumplimiento de los citados requisitos. Si se produjera, por cualquier causa, la finalización del contrato y el trabajador/a hubiera devengado el premio, pero aún no hubiera hecho la opción de percibirlo o no lo hubiera percibido, se liquidará junto con la liquidación el importe del premio devengado hasta aquel momento.

En caso de que no lo hubiesen cobrado con anterioridad, se impulsará que las trabajadoras y trabajadores beneficiarios del premio de continuidad, que tengan prevista la posibilidad de un contrato de relevo, soliciten el citado premio en el ejercicio anterior al que se formalice la posibilidad del contrato de relevo.

Artículo 68.– Jubilación parcial anticipada (Contrato de relevo).

El acceso a la jubilación parcial anticipada está regulado en el Anexo IV de este convenio.

Este artículo afecta a todo el personal que cumpla los requisitos recogidos en el mismo, personal docente, educativo, de servicios y administrativo, pero en el caso del personal que se encuentre en Pago Delegado del Departamento de Educación al inicio del curso 2020-2021, será requisito indispensable la intervención del Departamento de Educación en la jubilación parcial anticipada.

Los firmantes de este convenio laboral acuerdan el compromiso de interpelar al Departamento de Educación con el objetivo de llevar a cabo esta intervención. En este apartado, por tanto, cualquier mejora proveniente del Departamento de Educación se incorporará a nuestro convenio laboral.

Artículo 69.– Jubilación anticipada.

El trabajador que desee acceder a la jubilación anticipada total, percibirá una indemnización conforme a la siguiente escala:

| Edad | Número de meses |
|---|---|
| 63 años | 4 meses |
| 64 años | 2 meses |

Dicha indemnización será incompatible con la jubilación parcial anticipada.

Artículo 70.– Las Ikastolas afectadas por este Convenio mantendrán un régimen supletorio de ayudas al estudio. Tienen derecho a esta plaza gratuita en la cuota real de enseñanza para sus hijos/as, los/as trabajadores/as que presten servicio en la misma Ikastola como mínimo la mitad de la jornada laboral, y aquellos/as que, a pesar de tener una jornada inferior, no tengan otro empleo y su salario sea la fuente fundamental de sus ingresos familiares.

Se entenderá por cuota real de enseñanza a la resultante de los gastos debidos al personal docente y no docente, así como los de mantenimiento y servicios docentes.

Quedan excluidos de la cuota real de enseñanza aquellos gastos derivados de los siguientes servicios y conceptos: comedor, transporte, actividades extraescolares, amortizaciones, seguro escolar, material escolar, revisiones médicas o análogas. Estos costes deberán de ser abonados por los/as trabajadores/as de la Ikastola que tengan hijos/as en ella, de igual modo que el resto de los padres-madres.

La Comisión Paritaria de cada Ikastola estará capacitada para dar a este fondo otra aplicación.

Artículo 71.– A los/as trabajadores/as que así lo soliciten, la Ikastola les abonará la matrícula para la obtención del título de euskara reconocido oficialmente (EGA...)

Artículo 72.– Los/as trabajadores/as encargados/as del comedor y cocina, así como los/as que den de comer a los alumnos y alumnas, los/as del ciclo O-3 y los/as Especialistas de Apoyo Educativo, podrán comer en él gratuitamente los días que trabajen.

Artículo 73.– a) Todas las Ikastolas deberán contratar pólizas de seguro de accidentes que garanticen a sus trabajadores/as las siguientes coberturas en las siguientes condiciones y anexos para las 24 horas del día.

Muerte por accidente 31.264,63 euros.

Invalidez por accidente 84.382,10 euros.

Muerte por accidente de circulación 62.505,26 euros.

Invalidez por accidente de circulación 167.770,28 euros.

Así mismo deberán contratar pólizas de responsabilidad civil que garanticen, durante el ejercicio de la actividad profesional o cualquier actividad relacionada con la Ikastola, una cobertura de 625.052,65 euros por cada siniestro. En caso de que dicha cifra fuera rebasada, la misma será asumida por la Ikastola.

Esta cobertura se entiende siempre que no sea debida a un hecho que judicialmente sea declarado como criminal.

b) Se complementará el seguro de responsabilidad civil de todo el personal de las ikastolas por medio de una póliza que recoge los casos de:

– responsabilidad penal.

– daños corporales.

– demandas legales (en casos de buyling o similares).

## TÍTULO VI

## CAPÍTULO I

## DERECHOS SINDICA LES

Artículo 74.– Los/as trabajadores/as de una ikastola afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Artículo 75.– Las centrales sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en la Ikastola, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as. No podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la Ikastola.

b) Realizar dentro de la Ikastola todas las reuniones que deseen, fuera del horario de trabajo.

c) Las secciones sindicales que cumplan los requisitos de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de los/as afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de seis días anuales de licencia retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, la comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado, y 72 si se pretendiese utilizar más de un día de licencia retribuida.

d) Los/as trabajadores/as de las ikastolas dispondrán de un máximo de diez horas anuales para reuniones dentro del centro convocadas por los/as delegados/as de las secciones sindicales de los sindicatos representativos del sector de Ikastolas. Las reuniones se realizarán en las horas complementarias del personal o sin cargo directo de los/as alumnos/as siendo perceptivo un preaviso de tres días salvo causa justificada.

## CAPÍTULO II

## DELEGADOS/AS SINDICALES

Artículo 76.– Cada sección sindical podrá tener un/a delegado/a sindical que será elegido/a entre los/as afiliados/as, a ser posible durante el mes de junio. Una vez elegido/a deberá comunicarlo a la Ikastola y al Sindicato correspondiente. El/la Delegado/a elegido/a ejercerá su mandato de un año a partir del 1 de septiembre siguiente.

Artículo 77.– El/la Delegado/a Sindical tendrá las siguientes atribuciones:

a) Representar al sindicato y a los/as afiliados/as de cada Ikastola.

b) Conocer previamente las sanciones, amonestaciones, traslados y demás situaciones personales de los/as miembros de la sección sindical.

c) En caso de contratos, finiquitos, etc., el/la delegado/a deberá conocer los textos antes de firmar el/la afiliado/a en los términos señalados en el artículo 72.

d) La Ikastola deberá poner a su servicio un armario con llave, así como un tablón de anuncios.

e) El/la delegado/a de la sección sindical tendrá garantías personales señaladas en el artículo 68 A, B, C, y D del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78.– Los/as delegados/as de las secciones sindicales dispondrán:

a) De un crédito de horas retribuidas para tareas sindicales según la tabla siguiente:

| N.º trabajadores/as | Mínimo afiliación | Horas/mes |
|---|---|---|
| De 6 a 30 | 40 % | 7 |
| De 31 a 100 | 20 % | 14 |
| Más de 100 | 15 % | 21 |

En las Ikastolas con más de 30 trabajadores/as, si la sección sindical cuenta con un número de afiliaciones superior al porcentaje mínimo fijado, por cada número de afiliados similar al citado porcentaje mínimo, e/la delegado/a sindical acumulará otras tantas horas igual a las señaladas en la tabla.

Las horas retribuidas de los/as miembros del comité de empresa o delegados/as del personal pertenecientes a una sección sindical podrán acumularse al delegado, a la delegada, sindical.

b) Aquellos/as delegados/as sindicales que tengan un crédito de horas suficiente, dispondrán de un día al mes (primer jueves laborable del mes) para sus actividades sindicales.

Los/as delegados/as de secciones sindicales, aun careciendo de este crédito y siempre que su central sindical disponga de una representación mínima del 60 % del sector, podrán disponer de licencias retribuidas al año para asistir a dichas reuniones.

Los desplazamientos a causa de estas reuniones convocadas por el sindicato se considerarán a todos los efectos como desplazamiento de trabajo.

Para el cobro de los gastos de desplazamiento, y en su caso de dietas, será obligatorio entregar en la Ikastola un documento firmado por el/la responsable del Sindicato, en el que conste el día lugar y hora de la reunión.

## CAPÍTULO III

## AFILIADOS/AS SINDICALES

Artículo 79.– a) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado a causa de su afiliación sindical.

b) Se abonará un suplemento de 10,10 euros anuales a todos los miembros de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, para facilitar la mejora de la formación tanto laboral como sindical. Para percibir este importe, los sindicatos deberán remitir a la dirección de la ikastola la relación del personal con derecho a este suplemento, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de pago.

En el supuesto de que la Central Sindical no hubiera comunicado por escrito a la Empresa la obligación de la entrega directa de dicho premio a los trabajadores y trabajadoras, este suplemento se abonará a través del Delegado o Delegada de Sección Sindical. Este suplemento se abonará con el abono de la retribución mensual del mes siguiente al de la publicación del presente convenio en el BOPV.

Artículo 80.– Los contratos, finiquitos, excedencias, así como las sanciones y amonestaciones a los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato no tendrán validez si es que el/la delegado/a sindical no tiene conocimiento escrito del hecho antes de su ejecución.

Para que esto surta efecto, será necesario que con antelación al hecho causante que la Ikastola tuviera conocimiento escrito de la afiliación sindical.

Artículo 81.– Para las reclamaciones personales de trabajadores/as afiliados/as se formará en el mismo acto de firma del Convenio una mesa paritaria, por cada sindicato firmante del mismo.

Estas mesas paritarias constarán de 2 miembros por cada parte y se reunirán cada mes si es que existen reclamaciones.

Deberá contestarse en el plazo de un mes a la formulación de la reclamación si hay acuerdo, de no haberlo y si el/la interesado/a no se opone se producirá el arbitraje por quien decida la mesa paritaria.

## CAPÍTULO IV

## NEGOCIACIONES Y CIM

Artículo 82.– Los/as miembros de los sindicatos participantes en la mesa negociadora del convenio podrán disponer de las horas necesarias para las reuniones de preparación y negociación del convenio.

Las Ikastolas asumen los gastos de desplazamiento y dietas derivados de la específica negociación del Convenio.

Artículo 83.– Los sindicatos representativos en el sector de Ikastolas nombrarán a seis trabajadores/as para que se dediquen exclusivamente a tareas sindicales.

Estos/as trabajadores/as serán nombrados para cursos enteros, y a todos los efectos seguirán estando en la plantilla de la Ikastola, percibiendo además de su salario ordinario, un complemento equivalente al 17 % de su salario por su dedicación. La Ikastola podrá mediante un contrato interino, contratar a un/a trabajador/a durante la vigencia del nombramiento para que le sustituya.

Artículo 84.– Para facilitar la actividad sindical a nivel de empresa, o Territorio Histórico o de Comunidad Autónoma, se podrá promover por las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito del presente Convenio la acumulación de horas en un/una Delegado/a de Personal, Sección Sindical, 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.

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.

## CAPÍTULO V

## COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 85.– El comité de Empresa o en su defecto los/as delegados/as del personal, son el órgano de representación colectiva de todos/as los/as trabajadores/as de la Ikastola.

Artículo 86.– Son funciones del comité de empresa:

a) Negociación y firma del calendario laboral de la Ikastola. Negociar en la elaboración de este calendario de trabajo el tratamiento de las posibles salidas a lo largo del curso.

b) Negociar y suscribir acuerdos de ámbito empresarial en representación de todos los trabajadores.

c) Tendrá las funciones y derechos recogidos en los apartados 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

## TÍTULO VII

## FALTAS, SANCIONES, INFRACCIONES

Artículo 87.– Para el personal afectado por el presente convenio existen tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Artículo 88.– Faltas leves:

– La impuntualidad no justificada a la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en 30 días.

– La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de 30 días.

– Abandono del aula dos veces en 30 días sin causa justificada, por un periodo de hasta una hora.

– No comunicar a la empresa, con la debida antelación, el hecho o causa de su ausencia, en los casos de incapacidad temporal u otra causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– No dar las calificaciones en las fechas que se determinen.

– Utilizar para uso propio artículos, herramientas y materiales de la empresa, salvo autorización expresa.

– Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

– Uso de imágenes sexistas en los lugares y herramientas de trabajo.

Artículo 89.– Faltas graves:

– Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad no justificadas en un período de 30 días.

– Más de dos y menos de seis demoras en 30 días, de una duración superior a una hora.

– Más de una y menos de cuatro inasistencias no justificadas en un período de 30 días.

– Abandono del trabajo sin causa justificada o antes de la hora de su finalización, en más de dos y menos de seis ocasiones en un período de treinta días.

– Simular la presencia de otro trabajador en el centro de trabajo utilizando su ficha, clave o tarjeta.

– El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales dictadas por la empresa.

– Asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas.

– El incumplimiento manifiesto de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

– Discutir abiertamente con los miembros de la ikastola de manera que se menosprecie la imagen de algún trabajador frente a los alumnos.

– La falta grave de respeto o amenazas y abuso de autoridad a los compañeros de trabajo, a los alumnos o a sus familiares.

– Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

– Gestos obscenos.

– Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos.

– Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo/género.

– Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

– Impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.

– Órdenes que implican burla o mofa.

– Actitudes que implican vigilancia extrema y continua.

– Orden de aislar e incomunicar a una persona.

– La reincidencia de falta leve, excepto la de puntualidad, durante un periodo de 60 días.

Artículo 90.– Faltas muy graves:

– Más de nueve demoras injustificadas en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.

– Más de cinco demoras superiores a una hora en 30 días.

– Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un período de 30 días.

– La aparición en el ámbito laboral de actitudes y comportamientos que atenten contra la intimidad y la dignidad mediante cualquier tipo de agresión física o verbal de carácter sexual.

– Robo en el interior de la ikastola, tanto al resto del personal, como al alumnado o a la propia empresa.

– La inutilización, destrucción o daños intencionados de las máquinas, aparatos, instalaciones, construcciones, equipos y partes de la empresa.

– Acoso moral y/o sexual (recogido en el artículo 95).

– Dejar sin realizar de forma reiterada, sin causa justificada, los trabajos encomendados.

– El incumplimiento manifiesto de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.

– Demandas de favores sexuales acompan?adas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual).

– Agresiones físicas.

– Acoso sexista, generar un clima intimidatorio, hostil o humillante en el trabajo.

– Acciones de represalia contra personas que plantean denuncias por acoso sexista o de género o que participan y colaboran en su investigación. Represalias contra personas que hacen frente a esas actitudes.

– Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

– La reincidencia dentro de los seis meses siguientes a la primera falta grave.

Artículo 91.– Sanciones. Las sanciones que en cada caso puedan imponerse, atendiendo al grado, gravedad y circunstancias de la falta, serán las siguientes:

– Faltas leves: amonestación verbal y en caso de reiteración por escrito.

– Faltas graves: advertencia por escrito. En caso de reiteración, la suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días, quedando constancia en su expediente.

– Faltas muy graves: suspensión de trabajo y sueldo de 16 a 30 días. La notificación de despido podría coincidir con la suspensión salarial y laboral.

Todas las sanciones se comunicarán al trabajador con carácter previo y por escrito, con indicación de los motivos y la fecha. La copia se remitirá a los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical, salvo que se establezca lo contrario.

En caso de sanción, en la comunicación escrita de estas sanciones, la empresa deberá especificar la fecha en la que se procederá al cumplimiento de la medida de suspensión de empleo y sueldo.

El titular de la ikastola, teniendo en cuenta el hecho y la conducta seguida por el trabajador, podrá atenuar las sanciones para faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 92.– Prescripción de faltas:

– Faltas leves, en 10 días.

– Faltas graves, en 20 días.

– Faltas muy graves, en 60 días.

Siempre a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se cometió la falta.

Artículo 93.– Infracciones de los Empresarios.

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

El personal, a través de los/as Delegados/as de personal, Delegado/a Sindical o Comité de Empresa, tratará en primera instancia de corregir la infracción.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al titular, no hubiese recibido solución, o esta no fuese satisfactoria para el/la reclamante, podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, la cual, en el plazo máximo de 20 días a la recepción de la misma emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Delegación Territorial de Trabajo.

Artículo 94.– Normativa de protección de datos.

El personal gestionará, protegerá y tratará los ficheros que se encuentren en papel, soporte informático o cualquier otro soporte, de forma acorde con su finalidad, adaptándose a las medi-

das técnicas establecidas en la ikastola y a las obligaciones que establece el vigente Reglamento General de Protección de Datos.

## TÍTULO VIII

## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 95.– Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son manifestaciones de discriminación por razón de género.

A la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la libertad, la intimidad, la libertad sexual o la integridad física, o el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

En virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores de las ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa disfruten de igualdad de trato, de conformidad con las normativas vigentes (estatales, europeas e internacionales). Por tanto, se debe cumplir la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Todos los centros de trabajo deben promover condiciones de trabajo adecuadas para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, permitiendo procesos específicos, canalizando y resolviendo los casos que puedan surgir en los mismos, para lo cual se considera necesario adoptar una serie de medidas.

Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada, y así están recogidas en el Capítulo de Faltas y Sanciones.

Es por ello que Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza, y el sindicato LAB, firmantes del convenio, se comprometen a regular por medio del Protocolo recogido en el Anexo I la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de esta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

## TÍTULO IX

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

Artículo 96.– Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso, a la salvaguarda de la dignidad y a la integridad moral, y a la no discriminación. En virtud de dichos derechos se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los/as trabajadores de las ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa disfruten de igualdad de trato. Asimismo, se reconoce que todas las formas de acoso constituyen no solo una afrenta al trato equitativo y a la dignidad

de cada trabajador/a, sino también una falta grave que no permitirá ni será tolerada, y así están recogidas en el Capítulo de Faltas y Sanciones.

Es por ello que Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza, y el sindicato LAB, firmantes del convenio, se comprometen a regular por medio del Protocolo recogido en el Anexo II la problemática del acoso moral o sexual en el trabajo, tanto para prevenir como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías, a través de la aplicación de estrategias de información, formación, seguimiento y evaluación. Ambas partes destacan que incumbe a los titulares de cada ikastola, a la dirección de esta, y en general a todo el personal, la responsabilidad de cumplir las disposiciones establecidas y que se desarrollarán los esfuerzos necesarios para garantizar la colaboración de todos y todas.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto la normativa vigente como la laboral, así como las declaraciones relativas a los derechos de los trabajadores a disfrutar de un ambiente de trabajo libre de violencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Ikastolas en cuanto aquellas superen las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado/a por la implantación de ningún apartado acordado en este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Se respeta y mantiene la situación de las ikastolas de EIB a las que, durante la vigencia del Convenio Colectivo anterior, no les era de aplicación la regulación contenida en los capítulos 2 y 5 del Título 2. No obstante, en cuanto a la reubicación del personal excedente, se gestionará de conformidad con el acuerdo suscrito entre el Gobierno Vasco y las ikastolas de EIB «para el mantenimiento del empleo y rejuvenecimiento de las plantillas docentes ante el descenso demográfico».

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cláusula de no discriminación. Con independencia de la modalidad contractual utilizada, edad, sexo,... el presente Convenio Colectivo afecta en las mismas condiciones a todo el personal que desarrolle su actividad en el ámbito del mismo, sin que circunstancia alguna sea causa de discriminación, manteniéndose el criterio de que a igual grupo profesional corresponde igual retribución e iguales condiciones laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los Sindicatos y los/as representantes de las Ikastolas firmantes se comprometen a adoptar las medidas necesarias que posibiliten la negociación de un Convenio Laboral propio que regule las condiciones de trabajo de las Ikastolas de Euskal Herria. Para ello, y en el plazo de un mes después de la firma de este convenio, se constituirá una comisión técnica formada por lo menos por un/a representante de cada entidad que suscribe la misma. A su vez la Comisión Técnica desarrollará la composición, función y contenidos del Acuerdo de Colaboración Transfronterizo de las Ikastolas, firmado en Donostia el 30 de abril de 1998. Se realizará un llamamiento a los representantes de padres/madres y trabajadores/as de Seaska e Ikastolas de Nafarroa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.– Cláusula de descuelgue.

Cláusula de descuelgue del Convenio en situaciones de excepción económica y procedimiento para acordar desavenencias.

El convenio nace con la vocación de ser cumplido y aplicado como marco regulador general en todas las ikastolas. Por ello, las partes firmantes del convenio consideran que el descuelgue del contenido del mismo es un mecanismo excepcional temporal y solo justificado por la necesidad de responder a situaciones de gravedad económica, y acordado con la representación sindical.

1.– En aquellas Ikastolas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o perdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores y mantengan una tónica parecida en las previsiones para el ejercicio en curso, no será de necesaria u obligada aplicación las retribuciones salariales establecidas en las tablas del presente Convenio. Las Ikastolas en que, a su juicio, concurran estas circunstancias o en las que la viabilidad económica de las mismas corra peligro en virtud a los criterios de excepción económica (pérdida de aulas concertadas, inexistencia de convocatoria de inversiones...), y deseen acogerse al descuelgue, comunicarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as en un plazo de consulta de 15 días, aportando los datos que estimen convenientes, y las medidas que se proponen adoptar, la cláusula de descuelgue entre ellas. Con la opinión, si fuera necesario, de los representantes de los trabajadores y de los titulares, la información sobre la situación de la ikastola y las medidas que se proponen se transmitirán a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, para que sea analizada en la misma y se adopten por consenso las medidas necesarias. Si no hubiera acuerdo, las partes tienen la opción de acudir a la intermediación del PRECO.

2.– Las partes en todo caso y con carácter general excluyen el arbitraje y la intervención de organismos externos con carácter obligatorio como forma de resolver sus discrepancias en materia de descuelgue del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.– Comisión Paritaria de Seguimiento Económico.

Queremos dar, en todas las ikastolas englobadas en este Convenio, nuevos pasos para llevar a cabo funcionamientos y estructuras basadas en la participación.

En este sentido, se creará en cada ikastola una Comisión Paritaria de Seguimiento Económico. Si en alguna ikastola existiese anteriormente un órgano con una composición y funciones similares a la citada Comisión, esta se entenderá constituida.

Esta comisión se creará en un plazo de 15 días a partir de la incorporación de esta Disposición al Convenio. En su constitución tomarán parte los titulares y el comité de empresa, o la representación de los trabajadores en su ausencia, siendo el director parte de la misma, sin voto. Su función será tener información de la gestión económica de la ikastola, del plan de viabilidad si fuera necesario, y analizar y consensuar las medidas que se tengan que adoptar.

Todos los miembros tendrán derecho a disponer de la documentación necesaria. Los miembros de esta Comisión tendrán que mantener la confidencialidad correspondiente a sus funciones, especialmente en todas aquellas cuestiones que los representantes de los titulares consideren como reservados. La documentación que los titulares pongan a disposición en esta Comisión nunca podrá ser utilizada fuera de dicho foro, ni con fines diferentes a los que hayan sido dados.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las representaciones empresarial y sindical comparecientes se comprometen formalmente a proponer y negociar con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco un acuerdo específico de regulación y tratamiento de excedentes para el sector.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se decide aclarar el tratamiento del sexenio del sector público con el Departamento de Educación ya que influye directamente en la financiación y pago a los/as trabajadores/as de las Ikastolas. Del mismo modo se acuerda analizar en el mismo seno:

1.– El capítulo de ratios y horario docente que pudiera modificarse a raíz de un nuevo acuerdo a negociar con la Administración Educativa.

2.– Las modificaciones y las consecuencias que la nueva Reforma Educativa pudiera generar en las ikastolas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.– Cláusula de Revisión.

Las partes firmantes de este Convenio aceptan incluir la cláusula de revisión teniendo siempre en cuenta la financiación pública destinada a salarios de los trabajadores/as. Así mismo, se comprometen a realizar las gestiones necesarias para la consecución de la financiación pública propia de los complementos de los salarios.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Como consecuencia de la aplicación de los Reales Decretos Ley 3/2007 y 6/2019, aunque no se explique en el texto del Convenio Colectivo, los derechos previstos en las citadas Leyes serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo. Asimismo, con el fin de que la aplicación de estas Leyes no cause perjuicio alguno a las ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa y a sus trabajadores, las partes firmantes abordarán mediante la Comisión Interpretativa del Convenio la adaptación de la Ley al contexto de las ikastolas.

Tal y como se recoge en el Real Decreto Ley 6/2019, se impulsa la elaboración de planes de igualdad en las ikastolas. Para ello, a lo largo del curso 2021-2022 se pondrán en marcha comisiones de desarrollo de planes de igualdad en todas las ikastolas.

Estas comisiones serán paritarias tanto desde la perspectiva de género como del número de titulares y representantes de los trabajadores/as de las ikastolas (si los hubiere).

La función de estas comisiones será la de realizar un diagnóstico de la ikastola en materia de igualdad en el ámbito laboral y negociar un plan sistematizado para superar y evitar las desigualdades y situaciones de discriminación que se detecten entre hombres y mujeres. Tanto para el diagnóstico como para el diseño del propio plan, la Comisión contará con el apoyo de asesores/as o personal técnico.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.– Comisión de Trabajo de Administración y Servicios.

Se creará una comisión específica entre los firmantes para estudiar la naturaleza de la actividad y los salarios correspondientes al personal de Administración y Servicios.

Se adopta el compromiso de poner en marcha en septiembre de 2021 comisiones de trabajo para ratios en comedores, metraje de limpieza y estudio de la reversión de estos servicios, y presentar propuestas a principios de 2022.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

En opinión de las partes firmantes del presente Acuerdo, la decisión unilateral del Gobierno Vasco de aplicar los recortes, ha repercutido en la financiación pública de las ikastolas y la reducción de los salarios a los trabajadores. Esta situación no va a cambiar hasta que el Gobierno Vasco asuma la necesidad de una nueva Ley Educativa.

La citada Ley Educativa tiene que propiciar la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las ikastolas, su desarrollo profesional, la homologación de los salarios y la garantía de un nivel de financiación adecuado para las ikastolas. Por ello, la citada Ley, garantizando la autonomía de cada una de las partes, se convierte en una línea de interpelación.

Con el objetivo de equiparar los salarios, los firmantes de este Acuerdo Laboral dudan de que lo que se paga en los módulos educativos de la CAPV llegue al 95 % con respecto al profesorado dependiente de la Administración. Con el fin de clarificar la equiparación con el Grupo Profesional I, los firmantes acuerdan realizar un examen en el plazo de dos meses.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.– Educadores/as Auxiliares de Educación Infantil.

Si el personal auxiliar de Educación Infantil no tiene título de educador, mantendrá sus condiciones hasta que obtenga el título, asumiendo las siguientes responsabilidades: cuidado, seguridad, ocio, alimentación e higiene de los niños y niñas.

Las horas anuales de trabajo serán 1.585. Los/as Educadores auxiliares de Educación Infantil tendrán derecho, al igual que los educadores de dicho ciclo, a 2 días de libre disposición durante el curso escolar, siguiendo el procedimiento recogido en el artículo 36, apartado A, punto 2.

Su salario será como mínimo del 90 % del salario del personal educador.

Se establece un periodo de transición para la desaparición de la categoría:

– 2 año de transición (curso 2019-2020): 4-6 jornadas completas.

– 3 año de transición (curso 2020-2021): más de 7 jornadas completas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.– Desaparición de categorías.

a) Desaparición de la categoría de ayudante de cocina.

Se acuerda la supresión de la categoría a partir del 1 de julio de 2021 en las ikastolas que cuenten con un trabajador/a en esta categoría laboral. La desaparición de la categoría en las ikastolas con más de un trabajador/a se producirá el 1 de julio de 2022. Este personal pasará a la categoría de cocinero/a.

Durante la vigencia de esta categoría, este personal cumplirá funciones de auxilio al jefe/a de cocina y al cocinero/a en el desempeño de sus funciones.

b) Desaparición de la categoría de auxiliar de mantenimiento.

El personal incluido en esta categoría laboral pasará a la categoría de Responsable de Mantenimiento a partir del 1 de julio de 2021.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

A partir de la firma del presente convenio desaparecerá la categoría de portero/a. A los trabajadores/as adscritos a esta categoría se les mantendrá su contrato y condiciones laborales.

Mientras persista algún trabajador/a con este contrato, le serán de aplicación todos los beneficios que se negocien para el Grupo Profesional III.

Mientras persista algún trabajador/a con este contrato, será su función la realización de los trabajos habituales de conserjería con vivienda en la ikastola, así como los correspondientes al nivel de Oficial de Mantenimiento de la ikastola.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA

Debido a la situación coyuntural provocada por el COVID 19, desde el 1 de septiembre de 2020 y exclusivamente mientras dure dicha situación, y en razón a los nuevos protocolos de seguridad y a las dotaciones adicionales de personal condicionado al COVID 19, se da en el marco del convenio colectivo la posibilidad de la realización de un contrato de trabajo por obra o servicio determinado que es limitado en el tiempo, dada la duración incierta de las medidas del COVID 19.

Estos contratos se materializarán siguiendo el procedimiento de contratación de este convenio, y en los mismos se deberá especificarse precisa y claramente el carácter de la contratación e identificar del mismo modo la tarea que constituye su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la tarea encomendada y sujeta a la transitoriedad de la situación del COVID 19. En cualquier caso, con un máximo de un único contrato de 3 años, o en el caso de tener contratos temporales anteriores, la suma de dichos contratos no podrá ser superior a 24 meses en 30 meses.

Así mismo, a la finalización del contrato el trabajador/trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización por la cuantía establecida en la legislación vigente, que en el 2020 son de doce días por año de servicio.

Por otra parte, dentro del mismo marco del COVID 19, antes de realizar cualquier contrato y siempre que la planificación lo permita, se podrá dar la posibilidad de incrementos transitorios de jornada a los trabajadores y trabajadoras estables en la ikastola, que vendrán regulados con el mismo criterio de lo establecido en los párrafos anteriores.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ONCEAVA.– Equiparación de Maestros/as del 1 ciclo de ESO con Licenciados/as.

Se acuerda equiparar en el plazo de 3 años los salarios de los maestro/as de este ciclo a los salarios básicos de licenciados/as, con fecha de inicio septiembre de 2021, equiparándose al comienzo de cada curso el 33,33 %.

En el caso de trabajadores/as con jornada igual o inferior al 50 %, la equiparación se realizará el 1 de septiembre de 2021.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DOCEAVA

Con el fin de atender las actividades del centro educativo y permitir al personal de la Ikastola acudir a su puesto de trabajo los días 12 de octubre y 6 de diciembre, y considerar las horas trabajadas en dichos días como horas complementarias, en base al acuerdo entre los titulares de la

Ikastola y los representantes de los trabajadores/as, los firmantes estudiarán la forma de materializar esta posibilidad durante los 6 meses siguientes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TRECEAVA

Los datos nos indican que, debido a la disminución del número de nacimientos, estamos en el umbral de la reducción de aulas en las ikastolas. En este contexto, los firmantes del presente convenio se ratifican en el objetivo de asegurar la estabilidad de las ikastolas y los puestos de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as de las ikastolas. Para ello acuerdan constituir una Comisión Paritaria Especial de Trabajo en septiembre de 2021, con el compromiso de plantear propuestas antes del inicio de 2022. Este análisis se llevará a la mesa de negociación del Convenio Colectivo, para analizar propuestas y adoptar acuerdos por mayoría.

COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Se procede, en el mismo acto de la firma del Acuerdo, a la constitución de la Comisión Paritaria del Convenio, en base a lo regulado en el Título 1, Capítulo 3 del presente convenio:

Se designa como Presidente/a y Secretario/a a los siguientes miembros:

Presidente: D. Patxi X. Olabarria, con sede a efectos de notificación en

Errotazar bidea 126, 20018 Donostia (Gipuzkoa).

polabarria@ehi.ikastola.eus

Secretaria: Dña. Inge Zubero Azurmendi, con sede a efectos de notificación en

Rekalde Zumarkalea, 62 behea, 48010 Bilbo.– (Bizkaia).

«ikastolakbizkaia@lab.eus»

Se señala que a efectos de notificación es preferible el realizarla tanto al presidente como a la secretaria de la misma.

Se recoge de manera expresa que, independientemente de la designación individual, la representatividad de cada organización respetará la proporcionalidad señalada en el artículo 10.1 del presente Convenio.

# ANEXO I

1.– Ámbito de aplicación.

El Protocolo es de aplicación tanto a las/los trabajadores/as de las Ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, como a los trabajadores/as subcontratados que trabajan en ellas y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que este se realice.

Todo/a trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los /as implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

2.– Definiciones.

2.1.– Acoso sexual.

Cualquier comportamiento en el ámbito laboral, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona.

Por tanto, los comportamientos de este tipo:

1.– No son deseados por la persona afectada.

2.– Están vinculados al sexo u opción sexual de la persona.

3.– Tienen como objetivo atentar contra a la dignidad de la persona, en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las formas de expresión del acoso sexual son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada:

1.– La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

2.– Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

3.– Observaciones, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

4.– El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

5.– Preguntas o proposiciones sexualmente explícitas que afectan a la integridad e indemnidad sexual.

6.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

7.– Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

8.– La diferencia entre el acoso sexual y la relación libre y consentida es que la persona que sufre acoso sexual rechaza esas conductas.

2.2.– Acoso por razón de sexo.

Toda conducta o actitud de acoso relacionada con el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora en el ámbito de las actividades laborales, relacionado o derivado de los estereotipos de género.

Conducta gestual o verbal que, por su carácter reiterado o sistematizado, sea contraria a la dignidad e integridad física o psíquica de una persona, con el propósito o el efecto de crear un entorno degradante, humillante u ofensivo.

Por tanto, los comportamientos de este tipo:

1.– No son deseados por la persona afectada.

2.– Están vinculados al sexo u opción sexual de la persona.

3.– Tienen como objetivo atentar contra a la dignidad de la persona, en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las formas de expresión del acoso por razón de sexo son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada:

1.– Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

2.– Utilizar expresiones sexistas y vejatorias para infravalorar competencias técnicas y/o habilidades.

3.– Realizar continuos menosprecios públicos o privados sobre una persona o su trabajo, sus capacidades, competencias técnicas o habilidades, por razón de su sexo.

4.– Expresiones continuas de burla sobre la apariencia física, la ideología o la opción sexual de la persona.

5.– Dar órdenes vejatorias por razón del sexo de la persona.

6.– Vigilancia extrema de una persona por razón de su sexo.

7.– Utilizar humor sexista.

8.– No tratar intencionadamente a una persona en función del género en el que se identifica.

9.– Denegar arbitrariamente licencias y/o permisos correspondientes a una persona por razón de su sexo.

10.– Uso de la fuerza física para demostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3.– Procedimiento.

En el caso de que se produzca alguna de las conductas antes mencionadas, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inaceptable, pudiendo dirigirse a la

persona o estructura que considere más adecuada para ello. Las estructuras de la Ikastola (directivos, delegados/as de personal, intermediarios, etc.) se comprometerán a asesorar y ayudar al demandante, informándole de los procedimientos que figuran en este Protocolo y acompañando al trabajador/a en su solicitud de aplicación.

Con el fin de resolver una denuncia o queja individual o colectiva identificada en materia de acoso moral o sexual los pasos a seguir serán los siguientes:

a) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o denuncia que se presentará mediante escrito individual (Anexo 1.2) por el demandante o demandantes. Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, bien a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a los representantes de los/as trabajadores bien a la dirección o el titular de su Ikastola.

b) Tramitación de la denuncia o queja.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por un Mediador/a designado por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores y otro Mediador/a designado en representación del titular de la Ikastola. Esos mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo a los que se podrá sumar, si así lo acuerdan ambas partes, otro Mediador de carácter técnico. Dichos mediadores/as, en la medida de lo posible, serán mujeres con formación en temas de igualdad. En caso de no tener esa formación, se les proporcionará medios o herramientas para recibirla dentro de la jornada de trabajo.

El cometido de la Comisión de Investigación será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los Mediadores propuestos alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, probada amistad o enemistad manifiesta, pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos. Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola que lo resolverá con inmediatez.

c) Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

Resolución informal.

Se facilitará que una queja o denuncia de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. El objetivo será resolver la cuestión al margen de canales oficiales, sin iniciar el procedimiento formal. Los Mediadores/as intentarán en el plazo de 15 días desde la interposición de la queja llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

De los acuerdos adoptados en dichas reuniones se levantará Acta que tendrá carácter confidencial y estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores y de la dirección o titular de su Ikastola.

Los Mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión. Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

Actuación formal.

En el caso de que las actuaciones denunciadas sean calificadas como acoso o la persona denunciante no esté conforme con la resolución del procedimiento informal, puede plantear una denuncia formal para depurar las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir el denunciado.

Este procedimiento formal se iniciará una vez recibido el escrito de la persona acosada o de personas de su entorno de trabajo, en el que se dé cuenta de los hechos. En dicho escrito se recogerán los hechos y conductas denunciadas como acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Comisión de Investigación se encargará de desarrollar un procedimiento formal para resolver las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Analizará en detalle los hechos, mediante entrevistas con la parte denunciante, y podrá incluir a lo largo de la investigación las declaraciones de otras personas que considere oportunas en relación con la denuncia. Así mismo, durante el procedimiento las partes implicadas podrán ser asistidas por personas de confianza, trabajen o no en la ikastola.

En los casos en que se considere necesario, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicosociología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en esta asesoría deberá actuar con confidencialidad.

d) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

En el plazo máximo de un mes desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se recoja el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se presentará tanto a la dirección o representantes de los titulares de la ikastola, como a los representantes sindicales, y en el caso de que no los hubiera, a los representantes de los trabajadores, así como a las partes directamente implicadas, que podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola.

Si, tras la evaluación y comprobación de la denuncia por parte de la Comisión de Investigación, observase la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá adoptar una serie de medidas preventivas, separando al sujeto pasivo y sujeto activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para la salud e integridad de la víctima. En ningún caso estas medidas causarán perjuicio a las condiciones de trabajo de la víctima.

Así mismo, deberá garantizarse la ausencia de represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en investigaciones de acoso, así como contra quienes se opongan o critiquen tales conductas.

En caso de incumplimiento del plazo establecido para la presentación del informe, se deberá aportar un informe que determine las causas del retraso o la incompetencia para resolver la reclamación.

e) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Los documentos que puedan derivarse de la aplicación del presente Protocolo se elaborarán exclusivamente en soporte papel, y la Comisión de Investigación será la única responsable de su custodia.

4.– Vigencia del protocolo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

## DISPOSICIÓN FINAL

Desde las ikastolas de Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

5.– Faltas.

Las faltas por acoso sexual y acoso por razón de sexo están detalladas en los artículos 88, 89 y 90 del presente convenio.

| Descripción del acoso, realizada por la víctima |
| --- |
| Nombre y apellidos: |
| Puesto de trabajo: |
| Funciones: |
| Descripción del inicio del acoso: |
| Descripción del desarrollo y situación actual del acoso: |
| Descripción del comportamiento de la empresa: |
| Posibles soluciones: |

ANEXO II

1.– Ámbito de aplicación.

El Protocolo es de aplicación tanto a las/los trabajadores/as de las Ikastolas de Araba Bizkaia y Gipuzkoa sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual ni por la duración de la misma, como a los trabajadores/as subcontratados que trabajan en ellas y abarca los comportamientos en todo lo que afecte al ámbito laboral en cualquier espacio físico en que este se realice.

Todo/a trabajador/a que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a presentar reclamación, y toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los /as implicados, quedando salvaguardando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad.

2.– Definición.

Acoso Moral.

El acoso moral se define como la violencia psicológica, indebida, extrema y desproporcionada, que sufre o sufre un trabajador o grupo de trabajadores, individuales o colectivos, por parte de otro trabajador, padre y madre, alumno o director-gestor o grupo de trabajadores, de forma sistemática y reiterada, durante un periodo prolongado de tiempo y en el lugar de trabajo, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, deteriorar su autoestima, degradar intencionadamente las condiciones de trabajo del trabajador agredido y, por la persona o ellos.

El principal elemento del acoso moral es la finalidad de producir efectos perjudiciales sobre la dignidad profesional y personal del trabajador, previa preparación para la obtención de dicho resultado perjudicial. Las formas de expresión del hecho son diversas y diversas y comprende cualquier conducta, manifestación, acción o petición discriminatoria, vejatoria, agresiva o violenta, o la intromisión indebida de los compañeros en la vida privada.

Las formas de expresión del acoso moral son múltiples y muy variadas, y si bien incluyen los supuestos que se recogen a continuación, estos no conforman una lista cerrada. A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

1.– Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

2.– Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

3.– Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

4.– Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.

5.– Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

Otra referencia válida en la descripción de las distintas formas o comportamientos del acoso moral en el trabajo es el recogido por el Leynman Inventory of Pasychologial Terrorization (LIPT).

3.– Procedimiento.

En el caso de que se produzca alguna de las conductas antes mencionadas, corresponde a cada persona determinar la conducta que considere ofensiva e inaceptable, pudiendo dirigirse a la persona o estructura que considere más adecuada para ello. Las estructuras de la Ikastola (directivos, delegados/as de personal, intermediarios, etc.) se comprometerán a asesorar y ayudar al demandante, informándole de los procedimientos que figuran en este Protocolo y acompañando al trabajador/a en su solicitud de aplicación.

Con el fin de resolver una reclamación o queja individual o colectiva identificada en materia de acoso moral los pasos a seguir serán los siguientes:

a) Comunicación de la situación conflictiva.

El procedimiento se iniciará siempre por medio de una queja o reclamación que se presentará mediante escrito individual (Anexo 2.1) por el demandante o demandantes. Dicha queja se comunicará en sobre cerrado, expresando que se trata de este procedimiento, bien a la representación sindical, o cuando no lo hubiera, a los representantes de los/as trabajadores bien a la dirección o el titular de su Ikastola.

b) Tramitación de la denuncia o queja.

Iniciado el procedimiento, se constituirá una Comisión de Investigación compuesta por un Mediador/a designado por la representación sindical, o cuando no lo hubiera, por la representación de los/as trabajadores y otro Mediador/a designado en representación del titular de la Ikastola. Esos mediadores/as pueden ser o no miembros del centro educativo, y deberá guardarse la paridad entre mujeres y hombres.

El cometido de la Comisión de Investigación será la investigación y gestión de las quejas, la búsqueda de la conciliación entre las partes y la formulación de propuestas para la resolución de las denuncias en materia de acoso, basándose en los principios de neutralidad, independencia y confidencialidad.

Recibida la queja y constituida la Comisión de Investigación, esta deberá comunicar la misma a la persona a quién la denuncia atribuya la responsabilidad de la queja. El traslado de la misma se podrá realizar por cualquier medio que garantice la confidencialidad. Las partes implicadas podrán solicitar rechazar a los Mediadores propuestos alegando causa justificada: consanguinidad, parentesco, probada amistad o enemistad manifiesta, pudiendo a su vez los mediadores presentar su renuncia por idénticos motivos.

Dicha solicitud se realizará ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola que lo resolverá con inmediatez.

c) Desarrollo de la investigación: resolución informal y actuación formal.

Resolución informal.

Se facilitará que una queja o denuncia de acoso pueda solucionarse de manera informal entre las partes directamente implicadas. El objetivo será resolver la cuestión al margen de canales oficiales, sin iniciar el procedimiento formal. Los Mediadores/as intentarán en el plazo de 21 días desde la interposición de la queja llegar a una resolución consensuada mediante el diálogo entre las partes (Reuniones de Conciliación).

De los acuerdos adoptados en dichas reuniones se levantará Acta que tendrá carácter confidencial y estará a disposición de la representación sindical, o cuando no lo hubiera, de la representación de los/as trabajadores y de la dirección o titular de su Ikastola.

Los Mediadores/as realizarán las oportunas tareas de vigilancia y comprobación al objeto de asegurarse que ha cesado el comportamiento que dio lugar la denuncia y se han respetado los compromisos adoptados en la reunión.

Si las partes implicadas consideran que la resolución informal no es procedente o no ha tenido éxito podrán acogerse a la actuación formal.

Actuación formal.

En el caso de que las actuaciones denunciadas sean calificadas como acoso o la persona denunciante no esté conforme con la resolución del procedimiento informal, puede plantear una denuncia formal para depurar las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir el denunciado.

La Comisión de Investigación se encargará de desarrollar un procedimiento formal para resolver las denuncias de acoso moral. Analizará en detalle los hechos, mediante entrevistas con la parte denunciante, y podrá incluir a lo largo de la investigación las declaraciones de otras personas que considere oportunas en relación con la denuncia. Así mismo, durante el procedimiento las partes implicadas podrán ser asistidas por personas de confianza, trabajen o no en la ikastola.

En los casos en que se considere necesario, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas o entidades expertas en psicosociología, derecho, salud laboral, etc. Cualquier persona que intervenga en esta asesoría deberá actuar con confidencialidad.

d) Resolución del conflicto y adopción de medidas.

La Comisión de Investigación elaborará un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se recoja el resultado de la investigación y las medidas propuestas. El informe se presentará tanto a la dirección o representantes de los titulares de la ikastola, como a los representantes sindicales, y en el caso de que no hubiera, a los representantes de los trabajadores, así como a las partes directamente implicadas, que podrán recurrir ante el Comité de Seguridad y Salud de la ikastola.

El plazo máximo para presentar el informe de resolución desde la recepción de la denuncia será de 60 días.

Si, tras la evaluación y comprobación de la denuncia por parte de la Comisión de Investigación, observase la necesidad de proteger la situación de la presunta víctima, podrá adoptar una serie de medidas preventivas, separando al sujeto pasivo y sujeto activo del acoso en diferentes espacios de trabajo o modificando sus horarios con el fin de evitar una situación perjudicial para la salud e integridad de la víctima. En ningún caso estas medidas causarán perjuicio a las condiciones de trabajo de la víctima.

Así mismo, deberá garantizarse la ausencia de represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en investigaciones de acoso, así como contra quienes se opongan o critiquen tales conductas.

En caso de incumplimiento del plazo establecido para la presentación del informe, se deberá aportar un informe que determine las causas del retraso o la incompetencia para resolver la reclamación.

e) Protección de la confidencialidad.

Todos los documentos y actuaciones relacionados con estos procesos son de carácter confidencial y estarán sujetos a las normas de protección de datos y derechos fundamentales.

Los documentos que puedan derivarse de la aplicación del presente Protocolo se elaborarán exclusivamente en soporte papel, y la Comisión de Investigación será la única responsable de su custodia.

4.– Vigencia del protocolo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a todo el personal de las ikastolas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo será objeto de evaluación periódica cada dos años y será modificado previo acuerdo entre las partes firmantes.

El presente procedimiento no impide la utilización por parte de la persona que ha sufrido el acoso, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal) pudiendo para ello ser asesorada por la Ikastola.

DISPOSICION FINAL

Desde las ikastolas de Ikastolen Elkartea Partaide y Eusko Ikastola Batza se abogará por la conciliación entre las partes siempre que sea posible. De igual modo, insistir que no se tolerará ninguna forma de acoso. En caso de comprobarse la existencia de acoso moral la ikastola emprenderá las medidas disciplinarias que se considere oportunas dentro del marco de nuestro Convenio Colectivo y de la legislación laboral vigente.

| Descripción del acoso, realizada por la víctima |
| --- |
| Nombre y apellidos: |
| Puesto de trabajo: |
| Funciones: |
| Descripción del inicio del acoso: |
| Descripción del desarrollo y situación actual del acoso: |
| Descripción del comportamiento de la empresa: |
| Posibles soluciones: |

## ANEXO III

El acceso a la jubilación parcial anticipada se fija de la siguiente manera:

a) Ámbito de aplicación.

El presente artículo será de aplicación a todo el personal afectado por el Convenio Colectivo de las ikastolas de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa que reúna todos los requisitos legales recogidos en el apartado D.

b) Ámbito temporal.

El ámbito temporal será el comprendido entre enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, inclusive.

c) Jubilación parcial.

Para que se materialice la jubilación parcial de un trabajador/a será requisito el principio de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y que estas jubilaciones no comprometan la estabilidad económica de la empresa.

d) Requisitos para la jubilación parcial. De acuerdo con el contenido de la legislación vigente en esta materia, el personal de las ikastolas que desee solicitar la jubilación parcial deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad mínima de 6 años continuados en la empresa y haber trabajado en la ikastola durante los seis años anteriores a la solicitud de jubilación.

b) Contrato a jornada completa.

c) Asegurar previamente un período mínimo de cotización de 33 años, sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias a estos efectos.

d) Edad mínima:

* Si en 2020 se cumplen 61 años y 10 meses:

Si tiene 35 años o más cotizados, con una edad de 61 años y 10 meses.

Si tiene más de 33 años y menos de 35 años cotizados, con 62 años y 8 meses de edad.

* Si en 2021 se cumplen 62 años:

Si se tiene 35 años y 3 meses o más cotizados, con una edad de 62 años.

Si se tiene más de 33 años y menos de 35 años y 3 meses cotizados, con 63 años.

e) Reducir la jornada de trabajo entre un mínimo y un máximo del 50 %. Estos porcentajes se entenderán como correspondientes a un trabajador equiparable a jornada completa. La reducción de jornada supondrá una disminución del salario en el mismo porcentaje.

f) Los contratos de relevo que puedan fijarse como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, al menos, la misma duración que el tiempo que falte para que el trabajador sustituido alcance los 65 años de edad.

g) Solicitudes y gestiones para acceder a la jubilación parcial.

1.– El trabajador/a que desee acceder a la jubilación parcial deberá comunicarlo por escrito a la ikastola con una antelación mínima de tres meses al cumplimiento de la edad pactada en el apartado anterior.

2.– La empresa, por razones organizativas o técnicas, podrá retrasar el acceso a la jubilación parcial hasta la finalización del curso académico para el que se solicita.

3.– Para acceder a la jubilación parcial, el trabajador/a deberá suscribir un contrato de trabajo a tiempo parcial, de acuerdo con la jornada que acuerde con la empresa.

4.– Con la firma del citado convenio a tiempo parcial, la empresa realizará un contrato de trabajo en la modalidad de relevo.

h) Vigencia del Acuerdo.

Ambas partes consideran oportuno incorporar al presente acuerdo una cláusula de aplicación resolutoria para aquellos supuestos en los que cualquier modificación legal relativa a la jubilación parcial y al contrato de relevo pueda afectar directa o indirectamente a las jubilaciones parciales que puedan ser factibles a partir de la firma del presente acuerdo.

En caso de que se produzca la cancelación prevista en esta cláusula, los firmantes se reunirán para valorar las posibles alternativas ante la situación creada y teniendo en cuenta la legislación vigente en cada momento.

La pérdida de vigencia y eficacia del acuerdo tendrá carácter general o individual, no pudiendo, por tanto, ser causante de derechos, obligaciones, facultades o expectativas de jubilación parcial respecto de la empresa mencionada, ni colectivamente (por la parte firmante o por terceros) ni individualmente (por los trabajadores afectados o por terceros).

ANEXO IV

| | Tablas Salariales 2021 | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Mes | | Año | |
| Grupo Profesional I. -Personal Docente | Salario | Antigüedad | Salario | Antigüedad |
| a) Personal Docente Directo Educación Infantil 1er Ciclo | | | | |
| Profesor/a | 2.411,00 | 44,58 | 33.754,04 | 624,08 |
| Educador/a | 1.753,46 | 37,30 | 24.548,50 | 522,20 |
| Educador/a Auxiliar (Disposiciones transitorias) | 1.578,13 | 37,30 | 22.093,75 | 522,20 |
| Educación Infantil 2 Ciclo y Educación Primaria | | | | |
| Profesor/a | 2.411,00 | 44,58 | 33.754,04 | 624,08 |
| ESO 1er Ciclo | | | | |
| Profesor/a A (Titulado en infantil/Primaria)* (Disposiciones transitorias) | 2.557,93 | 44,58 | 35.811,00 | 624,08 |
| Profesor/a B (Licenciado/a) | 2.791,12 | 56,00 | 39.075,68 | 783,94 |
| ESO 2 Ciclo y Enseñanzas Medias | | | | |
| Profesor/a | 2.791,12 | 56,00 | 39.075,68 | 783,94 |
| b) Personal Docente Técnico: Psicólogos/as Orientadores/as | 2.791,12 | 56,00 | 39.075,68 | 783,94 |
| c) Personal de Servicios Auxiliares a la Docencia | | | | |
| Trabajador/a de actividades complementarias | 1.664,71 | 37,30 | 23.305,97 | 522,20 |
| Especialista de Apoyo Educativo | 1.833,57 | 37,30 | 25.669,94 | 522,20 |
| Grupo Profesional II.-Personal Administrativo | | | | |
| Jefe/a de Administración | 2.179,78 | 46,69 | 30.516,98 | 653,62 |
| Oficial administrativo | 1.934,83 | 42,05 | 27.087,66 | 588,75 |
| Tecnico/a de Mantenimiento TIC | 1.934,83 | 42,05 | 27.087,66 | 588,75 |
| Auxiliar Administrativo | 1.673,74 | 37,44 | 23.432,36 | 524,09 |
| Grupo Profesional III.-Personal de Servicios Generales | | | | |
| Jefe/a de Cocina | 2.179,78 | 46,69 | 30.516,98 | 653,62 |
| Cocinero/a | 1.599,35 | 42,20 | 22.390,94 | 590,79 |
| Ayudante de cocina*(Disposiciones transitorias) | 1.512,77 | 37,44 | 21.178,72 | 524,09 |
| Conserje*(Disposiciones transitorias) | 1.880,71 | 42,20 | 26.329,92 | 590,79 |
| Responsable de mantenimiento | 1.593,85 | 37,31 | 22.313,89 | 522,29 |
| Empleado/a de mantenimiento | 1.531,81 | 37,44 | 21.445,29 | 524,09 |
| Portero/a | 1.531,81 | 37,44 | 21.445,29 | 524,09 |
| Empleado/a de Comedor | 1.512,77 | 37,44 | 21.178,72 | 524,09 |
| Empleado/a de Limpieza | 1.512,77 | 37,44 | 21.178,72 | 524,09 |
| Empleado de Autobús | 1.512,77 | 37,44 | 21.178,72 | 524,09 |

Junio 2021