



CONVENIO COLECTIVO DEL CONSORCIO HAURRESKOLAK

TITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I.- ÁMBITO, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Artículo 1.- Ámbito Personal

1.- El presente Convenio es de aplicación a todo el personal contratado por el Consorcio Haurreskolak.

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

- a) La dirección.
- b) Personal dependiente de otras administraciones o contratado por otras entidades que preste servicios en Haurreskolak.

Artículo 2.- Ámbito Territorial

Lo dispuesto en este Convenio se aplicará a las personas incluidas en su ámbito personal que presten servicios en cualquier centro de trabajo que tenga el Consorcio Haurreskolak en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 3.- Ámbito Temporal

1.- El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes que lo conciertan y tendrá, en sus aspectos salariales, efectos retroactivos al 1 de enero del año 2007.

2.- Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo en los aspectos organizativos y de programación recogidos en el Capítulo II del Título I y en el Título III del presente convenio, que tendrán vigencia hasta el 31 de julio de 2010, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de su vencimiento, por periodos anuales, a menos que, por cualquiera de las partes, se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 4.- Derecho Supletorio

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

Artículo 5.- Interpretación

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el Convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.



Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

El convenio tiene un carácter mínimo e indivisible necesario a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

CAPITULO II.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 7.- Comisión Paritaria

1.- A la firma de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, que asumirá funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como de seguimiento de su aplicación, durante la totalidad de su vigencia.

La constitución de esta comisión se hará en el mismo acto de la firma del presente convenio, recogándose en un acta que se anejará al mismo y donde se harán constar los nombres de sus integrantes así como el nombramiento de Presidente/a, Secretario/a o miembro titular, y la designación de las personas sustitutas de cada uno de ellos.

Sus resoluciones serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

Se remitirá a esta Comisión la información suficiente para el ejercicio de sus funciones.

2.- La Comisión Paritaria estará integrada por un miembro titular en representación de cada central sindical firmante del Convenio y en igual proporción el Consorcio. El voto cualificado de los miembros titulares de la representación de cada central sindical, será el que corresponda a su representatividad en el ámbito del presente Convenio

3.- Se realizarán reuniones de la Comisión Paritaria cuatrimestralmente con carácter ordinario y/o siempre que sean solicitadas por escrito por cualquiera de las partes que la componen, con un mínimo de 7 días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión con carácter extraordinario. En el caso de solicitud por la parte sindical, será suficiente la solicitud de la mayoría de dicha parte. El periodo de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

La convocatoria de la Comisión deberá reflejar de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia de ambas partes. El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de, al menos, 7 días a excepción de los supuestos extraordinarios previstos en el epígrafe anterior.



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

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria formarán parte del presente convenio como anexos y deberán ejecutarse, salvo disposición expresa en contrario, en el plazo de 40 días.

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN

Artículo 8.- Organización

1.- La organización de Haurreskolak es una función exclusiva de sus órganos directivos. Se negociará con los representantes de los trabajadores firmantes del Convenio aquellas cuestiones que afecten a las condiciones laborales del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones del Consorcio que afecten a sus potestades de organización.

2.- Los ratios máximos por unidad del Consorcio Haurreskolak se regirán por el Artículo 4 del Decreto 297/2003. El Consorcio Haurreskolak aplicará unos ratios de personal educativo por unidad que garanticen tanto el adecuado tratamiento educativo de los niños y niñas como el cumplimiento de los derechos laborales del personal contratado y acordado en el presente Convenio (horarios, calendarios, días libres, vacaciones, etc.). La adaptación del ratio vendrá determinada por la flexibilidad horaria que exige la conciliación de la vida laboral y familiar y la singularidad de la propia Haurreskola. El Consorcio Haurreskolak consultará con los centros las necesidades de personal de los mismos.

3.- El Comité Directivo como máximo órgano rector del Consorcio Haurreskolak y oída a la parte social, regulará el procedimiento de designación del o de la coordinadora, así como la duración de su cargo.

TITULO SEGUNDO.- CLASIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE PERSONAL

CAPITULO I.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y FUNCIONES

Artículo 9.- Clasificación Profesional

1) PERSONAL EDUCATIVO:

Grupo único: Educadores y educadoras.



2) PERSONAL DE GESTIÓN:

- Grupo A. Técnicos y técnicas y titulados y tituladas de grado superior
- Grupo B. Técnicos y técnicas y titulados y tituladas de grado medio
- Grupo C. Personal administrativo
- Grupo D. Personal auxiliar administrativo

Los grupos se definen a partir de las funciones desempeñadas, agrupando unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional no tendrá otros límites que los derivados de la titulación o cualificación profesional.

La enumeración de grupos que contiene este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni tener cubiertas todos los grupos mientras las necesidades del servicio del Consorcio no lo requieran.

Artículo 10.- Funciones del Personal Educativo

1.- Los y las educadoras colaboran en la organización, programación de actividades y procesos de evaluación, así como en la gestión cotidiana de cada haurreskola.

2.- Las y los educadores organizan y programan las actividades de la unidad de la que son responsables.

3.- Los y las educadoras atienden las situaciones del proceso de desarrollo integral del o de la niña:

- las afectivas y las relativas a las relaciones sociales y del entorno.

- las higiénicas, alimenticias y de descanso.

- las relativas al desarrollo cognitivo, expresivo y momento evolutivo en el que se encuentra.

4.- Las y los educadores atienden e informan a las familias del proceso educativo de sus hijos e hijas.

5.- Los y las educadoras participan en las actividades de formación organizadas desde el Consorcio, tanto dentro de la propia haurreskola como fuera de ella.

6.- Las y los educadores podrán ser nombrados coordinadores y coordinadoras de centro teniendo además, en ese caso, las siguientes funciones:

6.1.- El o la coordinadora representa oficialmente al Consorcio en la haurreskola y a ésta ante el Consorcio, Ayuntamiento, familias y en general ante terceros.

6.2.- La o el coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de las y los educadores así como del centro en función de las necesidades de la prestación del servicio ofrecido por el Consorcio y la demanda de padres y madres. Estos horarios y calendarios deberán ser aprobados por el Consorcio.



6.3.- El o la coordinadora materializa la organización de la haurreskola, la programación de sus actividades y la gestión ordinaria de la haurreskola, también en colaboración con el resto del personal educativo

6.4.- La o el coordinador colabora con los y las educadoras en las funciones relativas a la atención de las situaciones de proceso de desarrollo integral de los y las niñas que se detallan en los apartados anteriores.

6.5.- El o la coordinadora es responsable de llevar el control de gastos de la haurreskola y de remitir la documentación que sobre ello le solicite el servicio de Administración del Consorcio Haurreskolak.

Artículo 11.- Funciones del Personal de Gestión

Las funciones del personal de gestión son las siguientes:

Al Grupo A del personal de gestión del Consorcio le corresponde el desempeño de tareas de estudio y propuesta de nivel superior, comunes a la actividad administrativa en áreas de programación, gestión, ejecución, inspección o control y/o la realización de tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al Grupo, así como el desempeño de funciones que requieran de conocimientos propios y específicos de una concreta formación académica.

Al Grupo B del personal de gestión le corresponde el desempeño de funciones de colaboración con las de nivel superior, las de aplicación de normativa, propuestas de resolución de expedientes normalizados y estudios e informes que no correspondan a tareas de nivel superior y/o la realización de tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al Grupo, así como el desempeño de funciones que requieran de conocimientos propios y específicos de una concreta formación académica.

Al Grupo C del personal de gestión le corresponde el desempeño de tareas de colaboración preparatorias o derivadas de las de nivel superior, la comprobación de documentación y la preparación de aquella que, por su complejidad, no sea propia de Grupos superiores; tareas mecanográficas, manuales o de cálculo numérico, y de información y despacho al público.

Al Grupo D del personal de gestión le corresponde el desempeño de tareas de carácter auxiliar en las áreas de actividad administrativa; mecanografía y despacho de correspondencia; cálculo sencillo; transcripción de documentos, archivo, clasificación y registro; ficheros y atención al público, o similares.

Para el acceso a estos Grupos se exigirá la posesión de la titulación que para los mismos grupos se establece en el Artículo 43 de la Ley 6/89 de Función Pública Vasca.

CAPITULO II.- PROVISIÓN

Artículo 12.- Contrataciones

1.- El Consorcio Haurreskolak en la relación con su personal podrá utilizar las modalidades contractuales que permita la legislación aplicable. Independientemente de la modalidad contractual elegida, la relación contractual que el personal establece con el Consorcio lo es para prestar sus servicios en cualquiera de los centros del Territorio Histórico para el que ha sido contratado. Se exceptúa de lo previsto en la disposición anterior el personal contratado en virtud de lo dispuesto en las disposiciones adicionales Segunda, Tercera y Cuarta del Decreto 215/04 de 16 de noviembre.

2.- El contrato de trabajo se entenderá firmado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un mínimo de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de un trabajador equivalente a tiempo completo. Este contrato no podrá ser nunca menor al 50% del contrato a jornada completa, a excepción de los contratos de interinidad para sustituir al personal con derecho a reducción de jornada que se podrán realizar por el porcentaje de jornada que quede vacante y de los contratos de relevo.

3.- Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, se hará constar el nombre del trabajador/a sustituido/a, la duración de la sustitución en los casos en que la misma sea previsible y la naturaleza de la misma.

4.- La duración máxima de los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de un total de nueve meses en un periodo de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Estos contratos podrán celebrarse dentro del periodo de cada curso escolar en atención al incremento de matriculaciones y a las necesidades eventuales de personal en las haurreskolas.

El Consorcio Haurreskolak contratará para el curso escolar 2008-2009 un mínimo de ocho educadores y educadoras como itinerantes (tres en Bizkaia, tres en Gipuzkoa y dos en Álava). La regulación de esta bolsa de personal itinerante será negociada en la Comisión Paritaria y tras el primer año en funcionamiento será valorada su efectividad.

5.- Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán realizarse por escrito y por triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia a disposición de la representación sindical.

6.- El Consorcio se compromete a que no se contraten los servicios del personal a través de Empresas de Trabajo Temporal ni a realizar contratos de prácticas. Asimismo, se compromete a que no se acuda a fórmulas de subcontratación para la realización de las funciones requeridas en el artículo 10 de este Convenio.

7.- El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia para cubrir necesidades temporales de personal de la haurreskola en la que se encuentre prestando sus servicios, en los casos de inasistencia de sus compañeras o compañeros por causas que motiven el derecho a reserva del puesto de trabajo (incapacidad temporal, vacaciones, licencias, etc.). Esta contratación se formalizará mediante contrato de interinidad en el que se hará constar el nombre del o de la



trabajadora sustituida, la duración de la sustitución en los casos en que la misma sea previsible y la naturaleza de la misma.

Artículo 13.- Adscripciones

Las adscripciones a cada centro concreto se realizan sin perjuicio de que distintas razones o necesidades requieran una adscripción diferente o cambios en las adscripciones realizadas.

Razones organizativas, de adecuación a las distintas necesidades o de calidad del servicio, facultan a la dirección a cambiar la adscripción. Se establece un plazo de preaviso de un mes, salvo que por razones urgentes o necesidades perentorias del servicio se deba llevar a cabo en menos tiempo.

Para seleccionar a la persona que va a ser reasignada se establecen los siguientes criterios:

- intentar aceptar peticiones voluntarias
- respetar antigüedad en el centro
- respetar el orden de la adjudicación de plazas
- respetar el orden de la bolsa de sustituciones

En el caso de que exista desacuerdo expreso por parte de los y las educadoras con la decisión de readscripción adoptada por el Consorcio, el tema se discutirá en la Comisión Paritaria.

Asimismo, las y los educadores que no hayan sido contratados en virtud de lo dispuesto en las disposiciones adicionales Segunda, Tercera y Cuarta del Decreto 215/04, de 16 de noviembre, podrán cambiar voluntariamente de adscripción al centro a través de los procedimientos que al efecto se establezcan en el Consorcio.

Artículo 14.- Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba general para todo el personal contratado de 6 meses.

Artículo 15.- Ceses

El personal que desee cesar voluntariamente deberá hacerlo por escrito y con un preaviso de 15 días al Consorcio. En caso de falta de preaviso se descontarán tantos días de salario como días de incumplimiento de preaviso.

Artículo 16.- Procedimientos selectivos de personal estable

Los procedimientos selectivos del personal estable se realizarán conforme a los procedimientos previstos en la ley y los Estatutos del Consorcio Haurreskolak.

Las plazas que se oferten en estos procedimientos selectivos serán de jornada completa.

El Consorcio Haurreskolak se compromete a realizar la Oferta Pública de Empleo del 2009 para ofertar, al menos, 125 puestos de trabajo.



Artículo 17.- Contrato de Relevó

1.- Con el objetivo de hacer posible el rejuvenecimiento de las plantillas, los trabajadores y trabajadoras, con un mínimo de 60 años de edad, y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

2.- La solicitud de jubilación parcial deberá realizarse con un mínimo de 3 meses de antelación a la fecha en la que se prevé el paso a dicha situación.

3.- La reducción de jornada será del 85%. Simultáneamente se formalizará un contrato de sustitución del 100% del tiempo de la persona relevada.

4.- En el caso de que el o la trabajadora relevada quisiera se podrá acumular los días que le corresponden trabajar hasta su jubilación definitiva y trabajarlos desde el principio

En caso de discrepancia entre la o el trabajador y el Consorcio sobre la fijación de dicho periodo, el caso se someterá a examen en la Comisión Paritaria.

5.- El contrato de relevo correspondiente podrá ser por el mismo puesto de trabajo del o de la trabajadora relevada, o por uno similar, y finalizará al acceder la o el trabajador relevado a la situación de jubilación total. En todo caso el o la trabajadora relevada se jubilará de forma total al cumplir 65 años.

6.- Las y los trabajadores que suscriban el contrato de relevo serán seleccionados a través del sistema de bolsas que esté vigente.

7.- De conformidad con lo acordado y recogido en el acta de la Comisión Paritaria de fecha 28 de Noviembre de 2006, se mantiene en su integridad la redacción del artículo 17 del Convenio Colectivo del sector Haurreskolak publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de fecha 23 de Enero de 2006, según el cual dicho precepto y el régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en aquella fecha regirá hasta el 31 de Diciembre de 2009, siempre que la legislación lo permita.

Artículo 18.- Sustituciones

La determinación de la normativa de sustituciones es atribución del Comité Directivo del Consorcio haurreskolak. Para ello el Comité Directivo negociará con la representación del personal la normativa a aplicar al efecto.

Las listas se actualizarán cada año para valorar nuevos servicios y poder cambiar opciones anteriores.

TITULO TERCERO.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19.- Jornada anual

1.- Tiempo de Trabajo del personal de gestión.



La jornada de trabajo anual normalizada para este personal será de 1592 horas.

Se aplicarán en régimen de jornada partida y normalizada que se compone de jornada de mañana y tarde. La jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá la duración que se determine anualmente en el calendario laboral.

La jornada continuada de los viernes (excluidos los comprendidos en el periodo de jornada de verano) será de 7 horas.

La jornada continuada de verano, que tendrá una duración de 17 semanas comenzando el primer o segundo lunes de junio será de seis horas y media de trabajo efectivo diario.

2.- Tiempo de Trabajo del personal educativo.

La jornada de trabajo anual normalizada para el personal educativo será de 1577 horas para el curso 2008-09 y de 1570 horas para el curso 2009-10.

La persona designada como coordinadora del centro de cada Haurreskola diseñará la distribución del tiempo de trabajo según las condiciones establecidas por la Dirección del Consorcio para las haurreskolas, pudiendo determinar jornadas homogéneas o desiguales.

La o el coordinador es la persona encargada de organizar, en colaboración con el resto del personal educativo, el horario y calendario de los y las educadoras en función de las necesidades de la prestación del servicio ofrecido por el Consorcio y la demanda de los representantes de las y los niños a atender. Estos horarios y calendarios deberán ser aprobados por el Consorcio.

El tiempo de trabajo así fijado, podrá ser alterado por cambios en el número o características de los niños a atender. En estos casos los y las educadoras implicadas en la alteración del tiempo de trabajo serán consultados y en caso de discrepancia con la Dirección del Consorcio se debatirá en la Comisión paritaria.

Dentro de los límites de la oferta de apertura del centro establecida por el Consorcio, no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo el cambio de horario o de turno de los y las educadoras salvo que suponga una reducción de jornada a lo largo del curso.

Artículo 20.-Jornada diaria del personal educativo

La jornada diaria del personal educativo con contrato de jornada completa será de 7 horas de las cuales serán de atención directa a los niños y niñas 6 horas y 15 minutos diarios y 45 minutos para preparación. El tiempo para las tareas de preparación se podrá acumular durante la semana.

El personal educativo con jornada completa y continua tendrá 30' diarios para la comida dentro de las horas presenciales con consideración de atención indirecta. En los centros con tres o más personas contratadas se garantizará que al menos el 33% del personal educativo esté en ese momento de atención directa a los y las niñas. Este tiempo de atención indirecta se tendrá que realizar siempre durante el



tiempo de siesta y descanso de los y las niñas, asegurando en todo momento su atención y cuidado.

Además, deberán dedicar otras 100 horas a la formación y mantenimiento de la profesionalidad y a la atención a todos aquellos deberes inherentes a la función educativa debiendo acreditar al menos 50 horas mediante certificaciones oficiales, y las restantes a través de un registro personal en el que se explicitará y valorará la utilización del tiempo restante (asistencia a charlas, tiempo invertido en viajes a actividades de formación, lecturas, reuniones fuera del horario habitual, aspectos del proyecto educativo, etc.).

La formación obligatoria a la que se refiere el artículo 56 de este Convenio tendrá certificación oficial y se contabilizará en las 50 horas a acreditar.

Las y los coordinadores de cada haurreskola tendrán la siguiente dedicación para realizar los trabajos de coordinación (dependiendo del número real de unidades de cada haurreskola):

Nº real de unidades	Dedicación diaria
8 en adelante	Jornada completa
6 ó 7	Media jornada
4 ó 5	90'
2 ó 3	60'
1	45'

El personal educativo con contrato de jornada parcial tendrá la jornada proporcional a su contrato.

Artículo 21.- Calendario del personal educativo

Para el curso 2008-2009 se establecen 211 días de trabajo para cada educadora y educador desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, ambos incluidos. De estos 211 días de trabajo 207 serán de atención directa a las y los niños, ya que los tres primeros días laborables del mes de septiembre y el último día laborable del mes de julio las haurreskolas permanecerán cerradas a los niños y niñas para la preparación de la haurreskola y relación con las familias de los niños y niñas por parte del personal educativo.

Durante el curso 2009-2010 se establecen 210 días de trabajo para cada educadora y educador desde el 1 de septiembre hasta el 31 de julio, ambos incluidos. De estos 210 días de trabajo 206 serán de atención directa a las y los niños.

Además el personal educativo tendrá derecho a disfrutar de 2 días libres durante el año, para el disfrute de este derecho, el personal educativo se turnará para poder atender a las y los niños que asistan al centro, garantizando, en todo caso, el funcionamiento autónomo del mismo. Durante el disfrute de estos días, el personal no será sustituido salvo en casos de necesidad debidamente justificada por la o el coordinador del centro y confirmada por la dirección del Consorcio.



El disfrute de los 2 días de permiso deberá solicitarse por escrito al o a la coordinadora de cada centro a comienzos de curso que a su vez lo comunicará en el plazo máximo de quince días al Consorcio. Para poder cambiar la fecha de disfrute se deberá preavisar con dos meses de antelación y sólo por motivos debidamente justificados que serán valorados y aceptados por el Consorcio.

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los dos días de libre disposición que deberá solicitarse por escrito con un preaviso de 30 días a la fecha de su disfrute.

Artículo 22.- Vacaciones

1.- Para el personal de gestión se establece un sistema de vacaciones que se refleja en el anexo II de este Convenio, pudiendo ser sustituidos en caso de necesidad.

2.- El personal educativo tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de un mes de forma continuada en agosto.

Artículo 23.- Determinación de calendarios de las haurreskolas

Teniendo en cuenta las condiciones del primer párrafo del artículo 21, la Comisión de Seguimiento de cada haurreskola elaborará la propuesta de calendario de su haurreskola siguiendo las orientaciones que para su elaboración enviará el Consorcio Haurreskolak. Estos calendarios para ser efectivos deberán ser aprobados por la Dirección del Consorcio Haurreskolak.

Las bases para la realización del calendario anual del personal de gestión se reflejan en el anexo II

Artículo 24 .- Situaciones excepcionales.

No se podrá sobrepasar la jornada máxima legal de nueve horas diarias, salvo que por causas imprevisibles, la aplicación de la jornada ordinaria obligara a dejar sin atención a una o más niños o niñas. En tal caso, la jornada máxima no podrá sobrepasar el tiempo de apertura de la Haurreskola y en ningún caso las 11 horas. En estos casos las horas trabajadas fuera de su horario de trabajo se computarán por 1 hora y 30 minutos cada una y se realizará siempre a demanda escrita de la Dirección del Consorcio Haurreskolak o decisión propia en casos urgentes justificados que deberán ser comunicados con la máxima celeridad al Consorcio y respondidas por el Consorcio Haurreskolak.

Las horas no consentidas por la Dirección del Consorcio Haurreskolak no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

TITULO CUARTO.- RETRIBUCIONES

Artículo 25.- Retribuciones del personal

Las retribuciones del personal para el año 2007 y 2008 son las establecidas en el anexo nº 1.



Artículo 26.- Actualizaciones

Para el personal educativo y de gestión, la subida salarial para el año 2007 será del 4,75% y para el año 2008 del 4,22%.

La subida del 2008 será analizará durante los primeros meses del año 2009, comparando la subida que realiza el Gobierno Vasco a su personal.

El incremento salarial para el 2009 será tratado en la comisión paritaria.

Artículo 27.- Antigüedad

1.-La prestación de servicios en el Consorcio Haurreskolak o en cualquier otra Administración Pública, si se acredita con la certificación expedida por la Administración Pública correspondiente, tendrá repercusión retributiva para el personal a partir del tercer año de contrato en el Consorcio Haurreskolak. La cuantía correspondiente a cada trienio se concreta en el anexo 1 adjunto al presente convenio y en 14 pagas anuales.

Los trienios se abonarán a partir del mes siguiente al de la fecha de perfeccionamiento del mismo.

2.- Los o las trabajadoras sustitutas tendrán derecho a dicho reconocimiento de antigüedad por cada 1.080 días trabajados en el Consorcio.

Artículo 28.- Forma de pago

Las retribuciones a que se refiere el presente apartado se harán efectivas divididas en 14 pagas anuales iguales, 12 mensuales y 2 pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en Haurreskolak se le abonará las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

TITULO QUINTO.- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

CAPITULO I.-LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 29.- Licencia por enfermedad o accidente.

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

2.- El Consorcio podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del o de la trabajadora, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del o de la trabajadora a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida del complemento económico a cargo de la empresa, previo trámite de audiencia por escrito. El



seguimiento y verificación que realice el Consorcio, será complementario al que se realice por el INSS.

El Consorcio se compromete a que la gestión económica y el control de las altas y bajas por razón de incapacidad temporal por causa de enfermedad común se mantengan en el ámbito del INSS.

3.- En caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, el personal percibirá el 100% de su retribución salarial bruta, hasta la duración máxima legalmente establecida.

Agotado el período máximo y siempre que durante el mismo el o la trabajadora hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

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

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

4.- En los casos en que durante el disfrute de la licencia regulada en este artículo, el personal realizase trabajos por cuenta propia o ajena, perderá el derecho a la percepción del importe establecido en el apartado anterior, habiendo de restituir al Consorcio en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

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

Artículo 30.- Licencia por maternidad y lactancia.

1.- Las trabajadoras a las que es de aplicación este Convenio tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, menos las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con



anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del o de la hija, el período del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Si una vez agotado el período total de la suspensión del contrato por maternidad la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por I.T., debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos. En el caso de que sea el trabajo el que origine riesgo para la salud de la madre y/o de la o del hijo, la trabajadora podrá solicitar la prestación por riesgo durante la lactancia.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho al descanso de maternidad por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

Asimismo, este descanso se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, de alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, debiendo acreditarse dicha situación con justificantes expedidos por los facultativos encargados de la asistencia sanitaria.

2.- Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el otro progenitor hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

3.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la suspensión del contrato por embarazo y lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre.

La o el trabajador podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por embarazo y alumbramiento, acumulando el tiempo resultante, a razón de 6 horas por cada día laborable.

5.- El Consorcio abonará un complemento a la prestación de maternidad del INSS para que la o el trabajador perciba el 100% de sus retribuciones durante la situación de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a dichas prestaciones económicas el Consorcio no realizará ningún abono.

6.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

7.- Quien pretenda disfrutar de estas licencias deberá comunicarlo por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas. Sin perjuicio de dicha comunicación, deberá, en cualquier caso, poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak el cambio de situación de incapacidad temporal a la maternidad y viceversa.

8.- Ambas partes se comprometen a impulsar e informar al personal sobre la regulación legal y convencional de las situaciones de riesgo por embarazo y lactancia, así como de facilitar e informar sobre los trámites a seguir para solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Esta situación y su correspondiente prestación (reconocida como contingencia profesional) dan respuesta a las situaciones de riesgo que la prestación de servicios como personal educativo pudiera acarrear en el estado de salud de la mujer y del feto durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 31.- Licencia por paternidad.

1.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el



período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hija o hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

Durante dicho período el Consorcio abonará el complemento de la prestación de paternidad del INSS para que el o la trabajadora perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de licencia por paternidad. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a la prestación económica el Consorcio no realizará ningún abono.

2.- Sin perjuicio de la licencia durante la suspensión del contrato por paternidad que se recoge en el apartado anterior, en caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

3.- Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre (cesárea, etc.) o del/a hijo/a, o si tuviere lugar a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del otro progenitor, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de 2 días laborables.

4.-El disfrute de estos permisos deberá solicitarse por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas.

Artículo 32.- Licencia por adopción o acogimiento.

1.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de la Comunidad Autónoma Vasca que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años, el o la trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección de la o del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se

trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de ambos progenitores al país de origen del adoptado o de la adoptada, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

2.- Si conforme a lo regulado en el apartado anterior el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

3.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado a la licencia adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

5.- El Consorcio abonará un complemento a la prestación por adopción y acogimiento del INSS para que la o el trabajador perciba el 100% de sus retribuciones durante la situación de suspensión del contrato por adopción y acogimiento. Cuando el o la trabajadora no tenga derecho a dichas prestaciones económicas el Consorcio no realizará ningún abono.

6.- Quien pretenda disfrutar de estas licencias deberá comunicarlo por escrito al Consorcio en el transcurso del día laborable siguiente al momento del hecho causante y con concreción de las fechas de inicio y final de las mismas. Sin perjuicio de dicha comunicación, deberá, en cualquier caso, poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak el cambio de situación de incapacidad temporal al acogimiento y adopción y viceversa.

Artículo 33.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.- Por razón de matrimonio propio, la o el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales consecutivos de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período. Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación al Consorcio.



2.- Igualmente tendrá derecho a esta licencia el o la trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde las personas convivientes estuvieran domiciliadas, o en su caso mediante certificación de Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

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

El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente apartado, comprenderá necesariamente el día en que se produzca el hecho causante que las motivan (inicio de la convivencia, fecha de registro).

3.- Cuando el matrimonio lo contraigan padres/madres, padres políticos/madres políticas, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del personal, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 km. del lugar de residencia del o de la trabajadora.

Artículo 34.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.- La licencia a que tienen derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días laborables por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, y 5 días laborables por enfermedad grave justificada, o fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijo o hija. Por enfermedad grave justificada, de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, se dispondrá de dos días laborables.

2.- Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 km. del lugar de residencia habitual del o de la trabajadora.

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

En el caso de acogerse al permiso de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si durante la duración del mismo se produjese el fallecimiento de la persona enferma, se contabilizarán a partir de la fecha del fallecimiento los días correspondientes al permiso de defunción.

4.- Se entenderá por enfermedad grave, a efectos de lo dispuesto en el presente artículo, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debiendo, en la medida de lo



posible, justificarse con anterioridad a su disfrute mediante certificación expedida por los correspondientes servicios médicos.

5.- El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, se iniciará, necesariamente, en las fechas en que se produzca el hecho causante que las motivan.

Artículo 35.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, el personal tendrá derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no sea posible efectuarse fuera del horario de trabajo.

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

- a) Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista de armas, DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales;
- b) Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado;
- c) Examen o renovación del carné de conducir;
- d) Requerimientos y trámites notariales;
- e) Trámites necesarios en organismos oficiales;
- f) La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal o concejala, diputado o diputada, juntera o juntero o parlamentario o parlamentaria.

Artículo 36.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual, el personal tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables y consecutivos de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento expedido por el correspondiente Ayuntamiento.

El disfrute de uno de los dos días laborables de esta licencia deberá coincidir con la fecha de cambio de domicilio que conste en el certificado de empadronamiento.

No cabrá disfrutar de una nueva licencia por traslado hasta tanto haya transcurrido un período de un año desde el disfrute de la última.

Artículo 37.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente convenio.



Artículo 38.– Permiso para cuidado de menores, personas discapacitadas, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad -aún de grado más lejano si mediara convivencia- que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo o enfermedad propia en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La comunicación del disfrute de la presente licencia se realizará por escrito dirigido al Consorcio Haurreskolak con una antelación mínima de 15 días y deberá expresar el motivo de la solicitud de licencia, especificar el inicio y la duración del mismo, así como la concreción horaria que podrá ser objeto de negociación entre el Consorcio y el personal interesado. En cualquier caso, el personal deberá preavisar al Consorcio con 15 días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria de trabajo. Si se produjera cualquier cambio con respecto a los motivos que dieron origen a esta licencia, el o la trabajadora lo deberá poner en conocimiento del Consorcio Haurreskolak.

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

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

Artículo 40.– Permiso para la concurrencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, (estudios reglados) a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante.

Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 41.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– El personal tiene derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico en los centros oficiales



públicos durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de familiares hasta el 1er grado, cónyuge e hijos menores de edad.

El tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de dos meses. El control de esta licencia se llevará mensualmente por la o el coordinador de cada haurreskola que pondrá en conocimiento del Consorcio las horas utilizadas por cada educador o educadora y el modo en el que se han recuperado.

2.- Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Estas licencias no serán sustituidas.

Artículo 42.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.- Podrá concederse permiso no retribuido al personal para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, siempre salvándose las necesidades de servicio y previa autorización del Comité Directivo del Consorcio.

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

Artículo 43.- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

El personal que ostente la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del Artículo 36.2 f), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10% de la jornada anual.

El personal que ostente dicha condición podrá también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.



Artículo 44.– Permiso por asuntos propios.

1.– El permiso por asuntos propios, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo. La dirección del Consorcio podrá establecer excepciones al límite mínimo de un año exigido.

2.- La duración mínima será de siete días naturales consecutivos y deberá solicitarse con una antelación, al menos, de 15 días a la fecha de inicio, salvo motivo de fuerza mayor.

En casos excepcionales (conciliación de la vida laboral y familiar y enfermedades graves de parientes hasta primer grado de consanguinidad) podrá reducirse el periodo mínimo hasta tres días consecutivos.

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

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

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada de 1/3 o 1/2 de su duración con reducción proporcional de retribuciones. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

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

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

6.-La concesión de este permiso, en sus diferentes modalidades, estará subordinada a las necesidades del servicio. En caso de resolución denegatoria, esta deberá ser motivada.



7.-El personal eventual que tenga derecho a la concesión de este permiso deberá haber prestado servicios en el Consorcio por un período acumulado no inferior a un año, acumulando un mínimo de 6 meses en el transcurso del vigente curso escolar. En este sentido, en el caso de contarse con un contrato por curso escolar, se entenderá que se cumple con este segundo requisito.

Artículo 45– Aplicación.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que el matrimonio en relación con el disfrute de las licencias enunciadas en este Capítulo. Será necesario justificar la situación de pareja de hecho mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho. Este requisito se exigirá sin perjuicio de la documentación exigida para la acreditación de estas situaciones en los artículos del presente convenio.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el Artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 46.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes el personal deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo.

CAPITULO II.- EXCEDENCIAS

Artículo 47.– Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria o para el cuidado de los y las hijas o familiares.

1) La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá previa solicitud escrita al Comité Directivo del Consorcio, en los siguientes supuestos:

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

El personal con excedencia forzosa, deberá solicitar la reincorporación en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

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

2.- El personal con al menos un año de antigüedad en el Consorcio Haurreskolak podrá solicitar por escrito una excedencia voluntaria, y se concederá por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años y siempre y cuando el o la trabajadora no la haya disfrutado en los cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

4.- El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Durante este tiempo la o el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que se viniera disfrutando.

5.- La persona excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera deberá esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 48.- Reducción de jornada, adaptación de la jornada y cambio de centro de trabajo de la persona víctima de violencia de género

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario de, al menos un octavo de su jornada y un máximo de la mitad de su jornada, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario que será acordado entre el Consorcio Haurreskolak, la coordinadora de la haurreskola y la persona interesada.

2.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, el Consorcio Haurreskolak estará obligado a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial del tiempo que reste del curso escolar, durante los cuales la empresa tendrá la



obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 49.- Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad

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

Artículo 50.- Aplicación de mejoras recogidas en los Acuerdos de la Mesa General de la Administración de la CAPV

Cualquier mejora que se recoja respecto de las licencias, permisos y excedencias recogidos en el presente título en los Acuerdos de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi será de aplicación directa en el Consorcio.

TITULO SEXTO.- OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 51.- Seguros de vida, accidente y responsabilidad civil

1.- El Consorcio garantizará las coberturas de la póliza de accidentes conforme a los siguientes capitales:

Muerte:	30.000 €
Invalidez Permanente Absoluta:	30.000 €
Invalidez Permanente Total:	30.000 €
Invalidez Permanente Parcial:	hasta 30.000 € según baremo

2.- El Consorcio garantizará la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 30.000 €.

3.- El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por el Consorcio a favor del Consorcio, sus representantes, trabajadores/as y dependientes en el ejercicio de sus funciones, cuya cobertura está limitada a 3.000.000 € por siniestro, con un sublímite de 1.200.000 € por víctima.

Artículo 52.- Reducciones del tiempo de atención directa para mayores de 60 años.

El personal educativo mayor de 60 años podrá reducir su tiempo de atención directa a los y las niñas en dos horas diarias que se computarán como mayor tiempo de preparación y para tareas de organización general del centro.

TITULO SEPTIMO.- ACCIÓN SINDICAL



Artículo 53.- Acción sindical.

La acción sindical del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la normativa legal existente y en el Acuerdo Marco sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Comisión Paritaria estudiará los métodos y las fórmulas necesarias para facilitar la gestión del Consorcio y el correcto funcionamiento de los servicios que presta durante la aplicación y el ejercicio de los derechos sindicales reconocidos en el presente artículo.

TITULO OCTAVO.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 54.- Seguridad y Salud laboral.

1.- La planificación de la seguridad y la salud laboral se realizará entre el Consorcio Haurreskolak y la representación del personal, para lo que se crearán los órganos que se prevean en la normativa reguladora de la seguridad y salud laboral.

Las partes acuerdan posibilitar la creación de un órgano con funciones de coordinación de los órganos ya constituidos con competencia en materia de seguridad y salud laboral.

2.- Se ofertará por el Consorcio la posibilidad de realizar revisiones médicas. Dada la situación socio-laboral del Consorcio, dichas revisiones tendrán en cuenta la perspectiva de diferenciación de género y se adecuarán a las necesidades específicas de las trabajadoras del Consorcio.

3.- Los y las delegadas de prevención no electos tendrán un crédito de 7 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales. Se deberán concretar las funciones para las que se prevé este crédito horario, en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 55.- Prevención, procedimiento y protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Consorcio Haurreskolak no tolerará conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo por lo que adopta la Recomendación europea 92/131 de 27 Noviembre 1991 que define el acoso sexual en el trabajo como la conducta o comportamientos de naturaleza sexual que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en las relaciones laborales. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados y su principal característica es que tales conductas no son deseadas por la víctima o persona que es objeto de la misma.

La comisión paritaria concretará los criterios con los cuales elaborará y divulgará el procedimiento y protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual.

TITULO NOVENO.- FORMACIÓN



Artículo 56. - Formación

El Consorcio considera la formación permanente de su personal, tanto como una garantía del servicio que Haurreskolak pretende dar, como una contribución a la mejora de la empleabilidad. Por su parte el personal está obligado a recibir con aprovechamiento cuantas iniciativas formativas establezca la dirección.

La formación irá orientada a capacitar al personal de cada haurreskola para la elaboración de aquellos documentos y materiales necesarios para el buen funcionamiento de cada centro y al mantenimiento de la profesionalidad del personal educativo y la atención de todos aquellos deberes inherentes a la función educativa.

Asimismo, se diseñará e impartirá una formación específica para los y las coordinadoras.

El diseño de la formación del personal educativo se consultará en la Comisión paritaria.

En aras a satisfacer las demandas del personal de gestión sobre participación en los cursos de formación y perfeccionamiento profesional, que estén directamente relacionados con las funciones del puesto desempeñado, el Consorcio, cubiertas las necesidades de servicio, posibilitará la máxima asistencia a los mismos, manteniendo un criterio de igualdad, tanto en la selección del personal que solicite acudir, como, en su caso, en la reedición de los cursos.

El Consorcio Haurreskolak se compromete a trasladar e informar al personal de gestión de los cursos de formación acordes a sus puestos de trabajo.

El personal de gestión tendrá derecho a 30 horas de formación dentro de su horario de trabajo acorde a su puesto de trabajo cuya regulación será aprobada por el Comité Directivo oída la parte social.

La regulación sobre formación excluye la referente al aprendizaje y perfeccionamiento del euskera que tiene ya su propia disposición.

Artículo 57. - Euskaldunización

Para los cursos 2007-2008 y 2008-2009, se oferta un plan de Euskaldunización al cual podrá acceder todo el personal que reúna las condiciones requeridas para su acceso. El personal que voluntariamente acceda a través del referido plan a la formación para obtener el perfil lingüístico exigido en su puesto de trabajo, contará con 300 horas durante cada uno de los cursos para acudir al euskaltegi, las cuales se computan dentro de su jornada como horas de formación.

Para el curso escolar 2009-2010 el Consorcio Haurreskolak estudiará e impulsará en la medida de sus posibilidades fórmulas de perfeccionamiento profesional en esta materia.

TITULO DÉCIMO.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 58 .- Medidas para la igualdad de género.



- 1.- En todos los datos estadísticos del Consorcio Haurreskolak se tendrá en cuenta la variable de género.
- 2.- El Consorcio se compromete a utilizar un lenguaje no sexista en sus documentos así como en la denominación de los puestos de trabajo.
- 3.- El consorcio adoptará medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre su personal. Dichas medidas podrán ser ejecutadas en forma de plan de igualdad, con el contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 4.- Se creará una comisión de igualdad que se encargará de la promoción de la igualdad.
- 5.- En tanto en cuanto la comisión de igualdad no se constituya, la competencia la ostentará la comisión paritaria.

TITULO UNDÉCIMO.- MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO Y PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL DEL CONSORCIO

Artículo 59.- Reducciones voluntarias de jornada

En los casos en que la organización lo permita, el Comité Directivo del Consorcio podrá autorizar, previa solicitud con un mínimo de 30 días de antelación por parte de la persona interesada de jornada completa, la reducción voluntaria de la jornada de trabajo de los mismos en un 50%. El periodo mínimo de dicha reducción será de 3 meses y conllevará la misma proporción de reducción de las retribuciones salariales.

TITULO DUODÉCIMO.- RÉGIMEN SANCIONADOR

CAPITULO I.-FALTAS

Artículo 60.- Faltas.

Las faltas disciplinarias cometidas por el personal con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 61.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.
- b) La incorrección con el público, compañeros/as, subordinados/as y superiores.
- c) Una falta no repetida de asistencia sin causa justificada.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada.
- e) El incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada.

- f) El descuido en la conservación de locales y material del centro.
- g) El incumplimiento de la obligación de los deberes de comunicación que se establecen en los artículos de este convenio.
- h) La inasistencia no justificada (mediante documentación) de asistencia a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante un día.
- i) En general el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando causen trastornos al servicio y no merezcan la calificación de graves ni muy graves.

Artículo 62.– Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta probada de obediencia y respeto a las y los superiores.
- b) El originar o participar en altercados en el centro de trabajo.
- c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del o de la trabajadora del Consorcio.
- d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.
- e) La falta repetida de asistencia dentro del mismo mes sin causa justificada de hasta tres días alternos o dos consecutivos.
- f) La embriaguez y toxicomanía, no habitual durante la jornada de trabajo.
- g) Abuso de autoridad de un superior con respecto a su personal subordinado.
- h) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.
- i) El incumplimiento de la obligación de los deberes de comunicación que se establecen en los artículos de este convenio cuando causen trastornos al servicio.
- j) La inasistencia no justificada (mediante documentación) de asistencia a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante tres días.
- k) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy graves.

Artículo 63.– Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- b) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.
- c) La simulación comprobada de enfermedad o accidente.
Se entenderá en todo caso que existe falta cuando un o una trabajadora en situación de IT realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena o propia. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del o de la trabajadora tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) Cuando se ponga en riesgo la seguridad de los niños y niñas de la haurreskola
- e) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a los y las jefas, compañeras, público, padres y madres o a las y los niños de la haurreskola.
- g) El hurto y el robo tanto a los o las compañeras de trabajo como al Consorcio o fuera del mismo durante el horario de trabajo. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún

beneficio, así como el incurrir en condena por falta o delito cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

h) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

i) La reincidencia o reiteración de faltas graves que hayan sido sancionadas, durante el mismo curso escolar.

j) El incumplimiento de las órdenes, las normas o las medidas de salud y seguridad laboral, cuando de ello se deriven o puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o moral del propio trabajador o trabajadora, para los demás compañeros y compañeras o para otras personas relacionadas con el Consorcio Haurreskolak.

k) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de sus funciones de asistencia y/o educativas cuando pongan en riesgo la salud y/o a integridad física o psíquica de los y las niñas.

l) Disponer de los derechos que se reconocen en el presente convenio de manera fraudulenta con la finalidad de conseguir un beneficio propio que no se hubiera conseguido sin la disposición fraudulenta del derecho reconocido.

m) La inasistencia no justificada (mediante documentación) a los cursos de formación organizados por el Consorcio Haurreskolak durante cuatro días.

n) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal cuando cause graves trastornos al servicio y merezcan la calificación de muy grave.

CAPITULO II.- SANCIONES

Artículo 64.– Sanciones.

Las sanciones que se pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

– Amonestación verbal o escrita.

b) Para las faltas graves:

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Para faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 6 meses.

– Despido.

Artículo 65.– Potestad sancionadora.

1.– La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador que se inicia con la notificación de la Gerente del Consorcio al o a la trabajadora afectada de los cargos que se le imputan. Durante la tramitación del expediente, será oído el o la trabajadora afectada, y podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas. La iniciación de dichos expedientes se comunicará a la representación del personal. La imposición de la sanción corresponde al Comité Directivo del Consorcio o al miembro de dicho órgano en que se haya delegado dicha competencia.



2.- La imposición de sanciones por faltas leves no requerirá la instrucción de expediente sancionador alguno. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el o la Gerente del Consorcio.

Artículo 66.- Prescripción.

1.- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el o la Gerente del Consorcio tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

2.- La iniciación del expediente interrumpe el plazo de prescripción por el tiempo en que dure su tramitación, a menos que el expediente se paralice por tiempo superior a seis meses sin culpa del o de la trabajadora expedientada.

3.- En cualquier caso, la apertura de diligencias penales sobre sucesos acaecidos en las haurreskolas paralizará la prescripción de las faltas, cualquiera que fuera su calificación, hasta tanto en cuanto recaída sentencia o resolución firme.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

El Consorcio Haurreskolak se compromete a estudiar fórmulas para, llegando a acuerdos con otras Administraciones o instituciones, conseguir determinados beneficios sociales como adelantos de nómina o primas de jubilación y "año sabático" (en base a disposiciones presupuestarias).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Jornada diaria

El Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes muestran su voluntad para que las actuales 6 horas y cuarto de atención directa a las y los niños vayan convirtiéndose en 6 horas, y que esos 15 minutos se utilicen en las tareas destinadas para funcionamiento de la haurreskola (coordinación, relaciones con los padres, reuniones,...) según los procedimientos establecidos por el Consorcio Haurreskolak. Esta evolución estará condicionada a la repercusión que pueda tener en el funcionamiento de las haurreskolas y, en especial, atendiendo a la situación del sector y concretamente a la del propio Consorcio Haurreskolak. En consecuencia, las partes acuerdan:

1.- En el curso 08-09 se aplicará la citada medida en las escuelas que no requieran de nuevas contrataciones. Para ello, en el último trimestre del 07-08 en la comisión creada al efecto por el Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes, se analizará y se decidirá en que haurreskolak será aplicable esa medida para el curso 08-09.

2.- Sin embargo, para el curso 08-09, se acuerda extender esa medida al 20% de todas las haurreskolas, para lo cual la comisión creada al efecto por el Consorcio Haurreskolak y los sindicatos firmantes será la encargada de establecer los criterios de aplicación.



3.- Ambas partes muestran su voluntad de ir extendiendo esta medida al resto de las haurreskolak atendiendo, en todo caso, a la situación del Consorcio Haurreskolak.

ANEXO I: RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2007 y 2008

1.- Personal Educativo.

Retribución bruta anual para el 2007:

27.825,48 €

Importe bruto anual trienio para el 2007:

520,49 €

Retribución bruta anual para el 2008:

28.999,71 €

Importe bruto anual trienio para el 2008:

542,46 €

2.- Coordinadores y coordinadoras: 770€ anuales.

3.- ropa de trabajo: 50€ anuales

2.- Personal de Gestión:

Retribución bruta anual según niveles:

Nivel (equiv frios)	Retrib Bruta 2007 en euros	Nivel (equiv frios)	Retrib Bruta 2007 en euros.
28	58.563,98	19	30.326,94
27	54.148,87	18	28.429,02
26	50.067,55	17	26.977,98
25	46.243,07	16	25.513,70
24	42.839,72	15	24.263,34
23	39.677,30	14	22.943,56
22	37.044,79		
21	34.701,38		
20	32.417,58		

Nivel (equiv frios)	Retrib Bruta 2008	Nivel (equiv frios)	Retrib Bruta 2008
28	61.035,38	19	31.606,73
27	56.433,96	18	29.628,73
26	52.180,40	17	28.116,45
25	48.194,52	16	26.590,38
24	44.647,56	15	25.287,25
23	41.351,68	14	23.911,78
22	38.608,08		
21	36.165,78		
20	33.785,60		

Importe bruto anual trienio según grupos:

Grupo	Importe Bruto Trienio 2007	Importe Bruto Trienio 2008
A (niveles 21-30)	716,62	746,86
B (niveles 18-25)	580,38	604,87
C (niveles 16-22)	520,49	542,46
D (niveles 14-19)	418,24	435,89

ANEXO II: CALENDARIO Y VACACIONES DEL PERSONAL DE GESTIÓN

1.- Calendario:

Anualmente el Consorcio expondrá en la sede el Consorcio, previa negociación con la representación sindical, un calendario laboral para el personal de gestión.

A efectos de la confección del calendario laboral del personal de gestión tendrán la consideración de días no laborables:

- Los domingos de todo el año.
- Las festividades de la Comunidad Autónoma del Euskadi
- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Los días 24 y 31 de diciembre.
- Se consideran recuperados los sábados de todo el año.

Asimismo se disfrutará de sendos permisos recuperados en Semana Santa y Navidad.

La situación de IT y maternidad durante los turnos de Semana Santa y Navidad dará derecho al disfrute de los días de permiso.

El personal contratado por período inferior a un año, así como el que no preste servicio durante el año completo, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda de los permisos recuperados a lo largo del año.



2.- Vacaciones:

El personal de gestión tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción corresponda.

Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico, excepto cuando en el transcurso del año se deje de prestar servicios y aún no se haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional. Se exceptúa el supuesto de jubilación, en que no cabrá la compensación en metálico. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del o de la trabajadora, el referido abono se satisfará a sus derechohabientes.

El periodo vacacional será del 1 de junio al 30 de septiembre, disfrutándose, salvadas las necesidades de servicio, en cualquiera de estos cuatro meses. No obstante, el mes de agosto servirá de cómputo para la confección del calendario tipo.

Existirá la posibilidad, dentro del citado periodo, de disfrutar las vacaciones partidas.

Si bien lo indicado anteriormente constituye la norma general, el Consorcio podrá autorizar el disfrute de un periodo fuera de los meses entre junio y septiembre.

Cuando el Consorcio, por necesidades del servicio, señale al personal la fecha de disfrute de las vacaciones fuera del periodo antes señalado, junio a septiembre, compensará a dicho personal con una ampliación de su periodo vacacional de 5 días laborales o la parte alícuota de los días disfrutados fuera del citado periodo. En todo caso, el personal mantendrá el derecho a que una de sus semanas de vacaciones sea de libre disposición.

En el caso de que el Consorcio, por necesidades de servicio, modifíquese la fecha de disfrute de las vacaciones, lo comunicará con un mínimo de 20 días de antelación a la persona afectada, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se hubieran irrogado, previa presentación de los documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte de ella en la asunción de dichos gastos.

En caso de que las vacaciones, una vez iniciadas, sean interrumpidas por necesidades del servicio darán derecho, además del abono de gastos correspondientes de acuerdo con el párrafo anterior, al disfrute de dos horas por hora trabajada.

3.- Horas extraordinarias

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, esto es,



las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y ello de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión total y absoluta
- b) Horas extraordinarias necesarias por haberse producido imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones en los turnos de personal u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad o servicio del que se trate: mantenimiento siempre y cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legal o reglamentariamente.

En todo caso el número de horas extras no podrá exceder de 80 al año por trabajador o trabajadora.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán, con carácter general, en descanso y cada una de ellas dará derecho a un descanso compensatorio de hora y media si es laborable y de 2 horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea nocturno, en domingo o día festivo.