



**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DOCENTE Y EDUCATIVO
DEPENDIENTE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN
DEL GOBIERNO VASCO**

TITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I.- ÁMBITOS. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 1.- Ámbito territorial

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

Artículo 2.- Ámbito personal

1) El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral, fijo o temporal, que preste sus servicios en centros escolares públicos y circunscripciones de Berritzegune.

2) Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal que tenga la condición de funcionario/a público.
- b) El personal que presta servicios como profesor/a de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión.
- c) Los/as profesionales de oficio, personal de limpieza y cocina, personal administrativo y subalterno que, dependientes del Gobierno Vasco, presten servicios en centros públicos de la C.A.P.V.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2003, y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Artículo 4.- Derecho Supletorio

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

CAPITULO II.- DENUNCIA, REVISIÓN Y PRORROGA DEL CONVENIO

Artículo 5.- Denuncia y prórroga del Convenio

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de Enero de 2004, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes.

CAPITULO III.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria

1) A la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.



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 seguimiento de las funciones.

2) Salvando siempre las competencias que legalmente han de asignarse a otros foros, en el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal de este colectivo. Serán objeto de especial tratamiento en dicho marco los procesos de funcionarización y ofertas públicas de empleo que para el personal docente de este colectivo pudieran convocarse en el futuro.

3) La Comisión Paritaria, estará integrada, en igual proporción, por un máximo de 16 miembros, en representación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de todas las centrales sindicales que firmen este Convenio. Cada central sindical podrá asimismo contar con un/a asesor/a. El voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un/a Técnico/a de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario/a.

4) La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente con carácter bimensual. En supuestos de carácter extraordinario, se reunirá siempre que las partes lo soliciten por escrito con una antelación mínima de cinco días (plazo que podrá ser inferior en casos de reconocida urgencia por ambas partes), expresando claramente los temas cuyo tratamiento se propone.

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

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

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

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

7) Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio y deberán ser cumplidos en el plazo máximo de 40 días desde la adopción de la resolución

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



CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo

La disciplina y organización del trabajo es facultad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en consonancia con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias o que puedan publicarse, así como las aplicables a los Centros en que prestan servicios los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa, durante todo el año natural o por el tiempo de contrato, si este fuese de menor duración, salvo fiestas laborables y vacaciones señaladas en el articulado de este Convenio.

Artículo 8.- Reuniones en Berritzegunes

El personal educativo que presta servicios en la circunscripción de un Berritzegune, mantendrá periódicamente, en la forma que establezca con la Dirección del mismo –pudiendo ser a propuesta de los/as trabajadores/as cuando se estime justificada-, las reuniones precisas para la coordinación de distintos aspectos relacionados con su labor.

El calendario de reuniones se establecerá al comienzo de cada curso escolar, en el momento de la fijación del calendario y horario, debiéndose celebrar anualmente al menos cuatro reuniones (con una periodicidad trimestral). Una vez cursada, con la suficiente antelación, la convocatoria de reunión las/los trabajadoras/es podrán proponer cuestiones para su inclusión en el orden del día.

Anualmente, al comienzo del curso escolar, el personal de la circunscripción del Berritzegune recibirá información sobre las características y necesidades del alumnado a atender.

**TITULO SEGUNDO.- DEL PERSONAL. PROVISIÓN****CAPITULO I.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA.****Artículo 9.- Clasificación del personal por categorías**

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

A) PERSONAL DOCENTE

Personal Técnico de Grado Superior (Grupo A):

Director (a extinguir)
Jefe de Departamento (a extinguir)
Psicólogo/a-Pedagogo/a
Profesor/a de Enseñanza Secundaria
Profesor/a de Música y Artes Escénicas
Profesor/a de Artes Plásticas y Diseño
Logopeda (a extinguir)

Personal Técnico de Grado Medio (Grupo B):

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

Profesor/a Especialista de Educación Infantil y Enseñanza Primaria
Profesor/a Idóneo

B) PERSONAL EDUCATIVO

Fisioterapeuta
Trabajador/a Social
Terapeuta Ocupacional
Especialista de Apoyo Educativo
Transcriptor/a y Adaptador/a de material
Otro personal (a extinguir):
Profesor/a de Enseñanzas Especiales
Profesor/a natación
Instructor/a

El contenido funcional de las categorías enunciadas en este artículo se corresponderá con lo expresado en el Anexo II del presente Convenio. La Comisión Paritaria estudiará distintas alternativas sobre la denominación de algunas de las categorías aquí enunciadas y -antes del 31 de mayo de 2004- determinará las nuevas denominaciones a incorporar al próximo curso escolar 2004/2005.



Artículo 10.- Clasificación del personal por razón de permanencia

1) Por razón de permanencia al servicio el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo o personal contratado por duración determinada.

2) Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal interino, el personal con contrato de obra o servicio determinado contratado por curso escolar y el personal eventual.

La duración del contrato eventual será de un máximo de nueve meses dentro de un período de doce meses, desde la fecha en que se produjo la causa que justifique su utilización. Y ello conforme a la habilitación del artículo 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores que permite que por convenio colectivo sectorial se establezcan los criterios de contratación en esta tipología contractual.

Artículo 11.- Plantilla

Administración y sindicatos procederán al análisis de las presentes plantillas de personal educativo, al objeto de que siempre en atención a las necesidades estructurales del sistema educativo, promover en su caso actuaciones conformes al Acuerdo de la Mesa General sobre jornada de 35 horas y medidas en relación con el empleo.

CAPITULO II.- PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y VACANTES

Artículo 12.- Contratación

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

El Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberá formalizarse por escrito y por triplicado quedándose un ejemplar cada parte contratante y otro el Organismo competente.

Artículo 13.- Período de Prueba

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

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

Durante el periodo de prueba, tanto el/la trabajador/a como el Departamento de Educación, podrá resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización.

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

Artículo 14.- Concurso de Traslados

1) El personal laboral educativo fijo contará anualmente con un concurso de traslados en los que se ofertarán puestos de trabajo vacantes o de nueva creación.

2) En el caso de que haya más de un/a trabajador/a que aspire a la plaza, se seguirá un baremo a desarrollar por la Comisión Paritaria que prioritariamente ha de atender en su elaboración a los criterios siguientes:



1 - Trabajador/a que siendo excedentario en su circunscripción, es objeto de un traslado forzoso.

2 - Antigüedad -como fijo/a- en la empresa.

3 - Prestación de servicios en circunscripción distinta a la propia, cuando aquella viene motivada por el carácter excedentario de la misma.

4 - NRP-Nota de Acceso.

5 - Mayor edad.

3) El plazo para la incorporación al nuevo destino obtenido a través de los sistemas expuestos en los apartados anteriores, será al comienzo del curso escolar inmediatamente posterior a la adjudicación.

4) Los/as trabajadores/as que hubieran obtenido destino por este sistema deberán permanecer dos años en el mismo, antes de poder participar en un nuevo traslado.

5) Anualmente al comienzo del curso escolar, se procederá a la distribución del/de los centro/s escolar/es a atender por los/as Especialistas de Apoyo Educativo que prestan servicios en la circunscripción de Berritzegune correspondiente. Dicha distribución se realizará por consenso del personal.

En su defecto se atenderá a las siguientes prioridades:

1.- estabilidad en el centro

2.- personal que durante un mínimo de 2 cursos preste servicios en aulas polivalentes

3.- personal que queda sin referencia de centro dentro del ámbito del propio Berritzegune

4.- personal que voluntariamente quiere trasladarse dentro del ámbito del Berritzegune

5.- personal fijo incorporado a la circunscripción de Berritzegune

6.- personal laboral no fijo

Si por cualquier circunstancia suficientemente grave, la Dirección del Berritzegune entendiera inviable la distribución propuesta por los/as trabajadores/as, podrá desestimar aquella, comunicando dicha circunstancia a la Dirección de Personal. Será la Comisión Paritaria quien en última instancia resuelva al respecto.

Artículo 15.- Ceses

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

2) El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso. El del contratado por obra o servicio por curso escolar a la finalización del mismo. El del personal interino, tendrá lugar cuando se reintegre el titular a quien sustituye el/la trabajador/a interino/a o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica.

Artículo 16.- Jubilación

Se establece la edad de jubilación de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Sólo en el supuesto en que la fecha de cumplimiento de la edad se halle en el segundo semestre del curso escolar, se podrá de mutuo acuerdo continuar prestando servicios hasta la finalización de dicho curso escolar.



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

STEE-EILLAS



TITULO TERCERO.- JORNADA Y VACACIONES

CAPITULO I.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.- Jornada

1) Para el Personal Docente, partiendo del régimen vigente de dedicación reconocido a los docentes de 1.462 horas, la práctica de la jornada semanal, su distribución en horario lectivo o no lectivo -no pudiendo aumentarse el horario lectivo y de permanencia actualmente vigentes-, así como en su caso el complementario, será regulado al comienzo de cada curso escolar.

En este sentido, dicho régimen de jornada, dedicación y permanencia, será idéntico -en cada caso- al establecido para el personal funcionario docente público no universitario.

Quedan exceptuadas de todo lo anterior aquellas personas contratadas por tiempo inferior, quienes de conformidad con la normativa laboral, podrán mantener su actual jornada. En paralelo, siempre que las necesidades de los centros así lo requieran, se dará opción de ampliar su jornada de trabajo hasta la totalidad, a los contratados laborales a tiempo parcial.

2) Para el Personal Educativo:

a) Se establece una jornada máxima anual de 1.480 horas, cuya realización se adecuará en todo caso al cumplimiento del calendario escolar de cada centro.

b) En consideración a sus especificidades, los/as fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales contarán con un régimen de dedicación similar al del personal docente.

c) Los/as Especialistas de Apoyo Educativo dispondrán de un total de 10 horas mensuales para tareas de coordinación y preparación de material en el centro.

d) Para el personal que tiene encomendada la vigilancia, cuidado y atención del comedor escolar de los/as alumnos/as con n.e.e. que precisen estos servicios según su ACI (Especialistas de Apoyo Educativo), cuando por necesidades de servicio y de conformidad con la organización de trabajo se simultanee el descanso para la comida con la vigilancia y ayuda a la comida de los/as alumnos/as, el tiempo destinado a la comida se considerará como laboral. En estos casos se garantizan al/a trabajador/a 45 minutos para comida propia que se computarán como una hora.

En los supuestos descritos en el párrafo anterior, la Administración, previa presentación del justificante oportuno, abonará el importe del coste del menú cuando se haga uso del servicio de comedor escolar.

e) En el supuesto de que por necesidades de servicio los/as Especialistas de Apoyo Educativo acompañaran al/a alumno/a en actividades que exigieran pernoctar fuera de su domicilio, a efectos de acumulación horaria se computarán a razón de 1,5 días con una jornada normalizada de 8 horas. En el supuesto de coincidencia con una jornada festiva el cómputo se realizará a razón de 2 días. Similar criterio se aplicará para el personal eventual o interino que realizara dichos acompañamientos.

f) Anualmente, en el plazo de un mes desde el comienzo del curso, se facilitará al/a trabajador/a el calendario y horario en que deba prestar servicios. Este calendario será el aplicable durante todo el curso escolar estando sujetas las eventuales modificaciones -siempre



con carácter excepcional y debidamente informadas- a necesidades de servicio que surgieran en su transcurso; sometiendo en última instancia a su aprobación en la Comisión Paritaria.

Para el personal de la categoría Especialista de Apoyo Educativo, en el supuesto de prestarse servicios en más de un centro escolar -en ningún caso más de dos- y que los calendarios escolares de los mismos difirieran, se estará a los del centro en el que desarrolla la mayor parte de su jornada diaria

CAPITULO II.- VACACIONES

Artículo 18.- Vacaciones

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

2) Para el Personal Educativo:

a) Se tendrá derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, una vacación retribuida de 45 días naturales, a disfrutar en el mes de Agosto completo y el período correspondiente de Julio sin interrupción.

b) En los casos en que -por tratarse de personal interino o eventual-, no se alcance el año de servicios, se tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondiere en virtud del tiempo trabajado durante el mismo.

c) Las vacaciones no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte en metálico excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del/la trabajador/a, o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el periodo vacacional.

d) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 30 días de vacaciones cuando mediaren circunstancias de maternidad, enfermedad o accidente, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el/la interesado/a y la Delegación Territorial



TITULO CUARTO.-, LICENCIAS, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPITULO I.- LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 19.- Licencia por enfermedad o accidente.

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

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

3) En caso de Incapacidad Transitoria de enfermedad o accidente, los/as trabajadores/as percibirán el 100% de las retribuciones, hasta el tope máximo de 18 meses.

Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el/la trabajador/a 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 señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4) En los casos en que durante el disfrute de la licencia por enfermedad o accidente, 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 a la Administración en el plazo de un mes las cantidades indebidamente percibidas por este motivo, sin perjuicio de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

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

Artículo 20.- Licencia por gestación, alumbramiento 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, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.



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, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. 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 licencia 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.

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 por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento 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 y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora 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) La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad y licencia por riesgo durante el embarazo.

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

Artículo 21.- Licencia por paternidad.

1) 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.

2) 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 padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables.

Artículo 22.- Licencia por adopción o acogimiento.

1) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o 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 del interesado o interesada, 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.



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 la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, 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 del padre y de la madre 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, previo acuerdo entre el Departamento de Educación y los trabajadores afectados.

Artículo 23.- 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, incluyendo dicha fecha en ese período.

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

2) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a 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.

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/a trabajador/a, 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/a trabajador/a.

**Artículo 24.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.**

1) La licencia a que tienen derecho el/la trabajador/a 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 2º 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/a trabajador/a.

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 2º 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 los días correspondientes al permiso de defunción.

4) La Comisión Paritaria establecerá los criterios para determinar qué se debe entender por enfermedad grave. En los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por tal la así considerada por el Área Médica del Servicio de Prevención.

5) El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

Artículo 25.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2) En todo caso, a los efectos del Acuerdo 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 2º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado;
- c) examen o renovación del carnet 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/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

**Artículo 26.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento.

Artículo 27.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y estipulaciones contenidas en el presente convenio.

Artículo 28.- Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

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

Artículo 29.- Permiso para cuidado de menores, personas discapacitadas, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º 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 terminos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 30.- 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 2º 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 cincuenta 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 31.- Permiso para realización de estudios y/o prácticas.

Podrá concederse este permiso por la Dirección de Gestión de Personal previa renuncia expresa a las retribuciones por período de un curso escolar no prorrogable.

Artículo 32.- Permiso para la concurrencia a exámenes.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, 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 33.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.**

1) Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir por necesidades propias a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

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, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 34.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1) Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as 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 de la Delegación Territorial correspondiente.

2) El permiso, solicitado por iniciativa del/a trabajador/a 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 35.- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

Los/las trabajadores/as que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 21 f), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Los/las trabajadores/as que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 36.- Permiso por asuntos propios.

1) El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2) Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de 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 período 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 hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones. En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

3) 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.

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.

4) 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.

5) El personal eventual que tenga derecho a la concesión de este permiso deberá haber prestado servicios a la Administración en calidad de tal por un período acumulado no inferior a un año, acumulando un mínimo de 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 37.- Aplicación

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

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o 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 38.- Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes los/as trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo.

CAPITULO II.- EXCEDENCIAS

Artículo 39.- Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1) La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá previa comunicación escrita a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento, en los siguientes supuestos:

- a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo



- c) Por privación de libertad del/la trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional.

El/la trabajador/a con excedencia forzosa, deberá reincorporarse 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 se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

- 2) La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada, por escrito, por los/as trabajadores/as con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores

Sin otras limitaciones, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a -tanto cuando sea por naturaleza como por adopción como por acogimiento preadoptivo o permanente-, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/ésta o de la resolución judicial. Durante este tiempo el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- 3) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, 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 el/la trabajador/a 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. Si dos o más trabajadores del colectivo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar el mismo.

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

El/la trabajador/a excedente voluntario/a que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y si no existiera esperar a que se produzca aquélla.

Artículo 40.- Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad

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



CAPITULO III.- PERMUTAS

Artículo 41.- Permutas

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

- a) Que los puestos de trabajo en que presten sus servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente Convenio.
- b) Que quienes pretenden la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre si más de cinco.
- c) Que se emita informe previo favorable del/a Director/a de cada centro y del/la Inspección de Educación.

2) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores/as cuando a alguno/a de ellos/as le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3) En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados/as. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar aquellos casos especiales en los que proceda rebajar este plazo a 4 años.

4) La Comisión Paritaria será informada de las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.



TITULO QUINTO.- RETRIBUCIONES

Artículo 42.- Salario

1) La valores salariales correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

El personal que cuenta con valores salariales superiores a los previstos para su categoría en el Anexo I, mantendrá dichas retribuciones a través de un complemento personal transitorio que tendrá carácter absorbible. El procedimiento de absorción y las subidas lineales a establecer a partir del 1 de enero de 2004 se atenderán a los términos del acuerdo que sobre esta materia ha alcanzado esta Mesa Negociadora y que se suscriben conjuntamente con el acta de acuerdo de este Convenio Colectivo.

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

3) El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del/a trabajador/a.

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

Artículo 43.- Antigüedad

1) La valores del complemento de antigüedad correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

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

3) La fecha inicial del computo de antigüedad, será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento .

4) Se procederá al abono de la antigüedad al personal eventual cuando complete 3 años efectivos de servicios. Al personal laboral de carácter indefinido se le reconocerán los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública, previa petición a instancia de parte con aportación fehaciente del documento correspondiente.

Artículo 44.- Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán a partir del año 2005 dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.

**TITULO SEXTO.- MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO**

CAPITULO I.

ANTICIPOS. ADELANTOS DE NOMINA. SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y
RESPONSABILIDAD CIVIL**Artículo 45.- Anticipos**

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

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

Artículo 46.- Adelantos de Nómina

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

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

1) El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.207 €. Para ello será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k), y l) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud la persona peticionaria.

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

3) No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en el apartado f) otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

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

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



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

- a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.
- b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio de la persona solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.
- d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.
- f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 9.015 € siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.
- g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante.
- k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Delegación Territorial correspondiente, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.409 € siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes denegadas por la Dirección de Gestión de Personal serán puestas en conocimiento de la Comisión Paritaria periódicamente.

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

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

Artículo 47.- Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil

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

Muerte:	18.030 €
Invalidez Permanente Absoluta:	18.030 €
Invalidez Permanente Total:	18.030 €
Invalidez Permanente Parcial:hasta	18.030 € según baremo

2) La Administración actualizará, en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la póliza de seguro de vida y de Invalidez Permanente Absoluta en vigor hasta una cobertura de 18.030 €.



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

La cobertura de esta póliza está limitada a 6.010.000 € por los daños causados a terceros, con un sublímite de 1.202.000 € cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de trabajador/as de la Administración.

4) Se realizará un estudio para revisar la extensión de la pólizas anteriormente descritas.

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

CAPITULO II.- ATENCIONES SOCIALES

Artículo 48.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria

1) El personal docente fijo que se acogiera a la jubilación voluntaria, por analogía a lo previsto en la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E, percibirá del Departamento de Educación, Universidades e Investigación la cuantía que le hubiere correspondido como gratificación extraordinaria de acuerdo con la referida disposición. La prima de jubilación voluntaria complementará la pensión de jubilación hasta llegar al 99% de las retribuciones netas que se percibirían de estar en servicio activo hasta los 65 años.

2) No obstante, quienes no deseen acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E. y el personal educativo tendrá derecho a una prima de jubilación voluntaria, siempre que: a) la petición de dicha jubilación se realice con al menos un mes de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria, y b) se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los/as trabajadores/as que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas, les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible, puede jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	Nº mensualidades
60 años	18 "
61 años	14 "
62 años	10 "
63 años	6 "
64 años	3 "

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada a la persona interesada en que se produzca su jubilación voluntaria.

Para tener derecho a la indemnización correspondiente es necesario que la persona solicitante haya prestado servicios en los últimos diez años.



La indemnización establecida se hará efectiva previa presentación por parte de la persona interesada de la Resolución del INSS donde se declara su jubilación y la fecha de efectos. Asimismo habrá de presentarse junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el interesado no se halla incurso en expediente de invalidez.

Artículo 49.- Ropa de trabajo

El personal educativo afectados por este Convenio dispondrán de una dotación de 72 € anuales por este concepto. Los libramientos se efectuarán en la forma determinada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Artículo 50.- Indemnización por desplazamiento

1) Cuando se realicen desplazamientos por razón del servicios, los gastos ocasionados serán indemnizados - con independencia de la categoría de que se trate (docente o educativo)- conforme a los criterios establecidos en la normativa general sobre indemnizaciones por itinerancias que el Departamento fijo para el personal docente dependiente del mismo.

2) Salvo en el supuesto de cambio de centro entre la jornada de la mañana y la de la tarde, para el personal que presta servicios en más de un centro, el desplazamiento originado con ocasión de su trabajo se computará como jornada efectiva.

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

Artículo 51.- Reducciones horarias

1.- Se dispondrán reducciones horarias para los/as trabajadores/as mayores de 60 años. La Comisión Paritaria establecerá las fórmulas de aplicación de esta condición que, salvando las especificidades propias de este sector, serán similares a los utilizados para dicha figura en el sector de funcionarios docentes públicos no universitarios. Tal medida podría extenderse paulatinamente a los mayores de 55 años, en función de las disponibilidades de personal.

Artículo 52. – Compensación por utilización de instrumentos propios

La Comisión Paritaria estudiará las posibles fórmulas de compensación (indemnización y/o aseguramiento) para los docentes de los conservatorios que en su labor docente utilicen instrumentos de su propiedad.

CAPITULO III.- MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

Artículo 53.- Reducción voluntaria de jornada

Se podrá solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

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

**Artículo 54.- Excedencia Especial**

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

Artículo 55.- Regulación de la actividad docente al margen de la enseñanza reglada.

El personal docente de F.P. que imparta clases en enseñanza no reglada no podrá cobrar por las mismas, reduciéndosele, en compensación, las horas de jornada lectiva en enseñanza reglada a razón de hora y media por cada hora de no reglada.

En este mismo sentido -sin perjuicio de la normativa que regula el régimen de compatibilidades-, el Departamento de Educación se compromete a estudiar las acciones tendentes a regular la participación del personal docente del sector público en las distintas actividades no regladas relacionadas con el mismo, con objeto de sustituir el sistema actual de percepciones económicas por un sistema alternativo de reducciones horarias.

Artículo 56.- Permiso con retribución parcial.

La Comisión Paritaria establecerá, antes de la finalización del curso escolar 2003/04, los términos en los que se extiende al personal al que es de aplicación este Convenio la fórmula de permiso con retribución parcial prevista en el artículo 73.2 del vigente Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario.



TITULO SEPTIMO.- RECICLAJE, FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACION

Artículo 57.- Formación y perfeccionamiento profesional

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

Este proceso se desarrollará de la siguiente forma:

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

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

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

2.- Formación a través del plan GARATU. La Dirección de Innovación Educativa posibilitará la participación de todo el personal laboral educativo, en los cursos de reciclaje de la oferta del plan GARATU, siempre y cuando sean cursos del área de necesidades educativas especiales, así como aquellos que la Dirección de Innovación Educativa considere necesarios para el correcto desarrollo de su actividad profesional, en las mismas condiciones y conforme a los mismos criterios que el resto de participantes. Dichos cursos serán especificados claramente en la oferta anual para no inducir a errores posteriores.

3.- Formación en Centros; todo el personal laboral educativo podrá participar de forma voluntaria en los planes de formación diseñados por los Centros Educativos, en la misma medida y con iguales condiciones que el resto de participantes de cada Centro. Las condiciones serán especificadas en las convocatorias anuales.

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

3) En paralelo, se mantiene el fondo anual de 4.500 € para la financiación de otros cursos relacionados con la Educación Especial. Siempre que el Departamento tenga conocimiento de la realización de estos cursos lo comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Corresponde a la Comisión Paritaria la administración de dicho fondo, así como la resolución con carácter definitivo de los supuestos controvertidos que pudieran derivarse de la aplicación del mismo.

Artículo 58.- Euskaldunización

1) Para el desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo -en el seno de la Comisión Paritaria- se constituirá una Comisión Técnica de Euskaldunización que tendrá por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación de los contenidos de este Convenio en dicha materia.



- 2) Los/as trabajadores/as fijos acogidos/as a este Convenio tendrán derecho a asistir a cursos gratuitos intensivos o en régimen de internado, de lunes a viernes, con un mínimo de 5 horas diarias. Durante el referido período, el/la trabajador/a estará exento de su jornada laboral ordinaria, sometiéndose al calendario del correspondiente centro de IRALE. Este derecho será subsidiariamente extensible al personal no fijo en los términos en que se acuerde en la Comisión Paritaria.
- 3) En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento de IRALE, de conformidad con el correspondiente folleto informativo. El Servicio de IRALE informará a la Comisión Paritaria sobre el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado por los/as trabajadores/as que hayan participado en los cursos.
- 4) Los/as trabajadores/as que no acudan a los citados cursos, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de matrícula y desarrollo de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo con acreditación de aprovechamiento, según las normas correspondientes de IRALE.

STEE-ELLAS

**TITULO OCTAVO.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO****Artículo 59.- Acuerdo intersectorial**

Los contenidos de este Título Séptimo -Salud y Seguridad en el Trabajo- se someten al acuerdo intersectorial que para todo el personal dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, conforme a la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, se alcance entre el Departamento y las organizaciones sindicales.

STEE-EILLAS



TITULO NOVENO.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 60.- Actividad sindical

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

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

- a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantiza la sustitución del personal que se ausente del centro en utilización de horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.
- b) Se reconoce que todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos. Sus retribuciones serán las que ordinariamente les correspondan, siendo incompatible la liberación sindical con el percibo de retribuciones correspondientes a cargos o funciones que al asumir dicha condición se dejan de desempeñar.

Artículo 61.- Asambleas

Se garantiza el derecho de los/as trabajadores/as del Centro, a reunirse en asamblea en el mismo Centro, fuera de las horas de trabajo, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades docentes y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Artículo 62.- Secciones sindicales

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



TITULO DECIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I.- FALTAS

Artículo 63.- Faltas

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

Artículo 64.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

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

Artículo 65.- Faltas graves

Se considerará faltas graves:

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

Artículo 66.- 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/a trabajador/a declarado/a en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del/la trabajador/a tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo



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

CAPITULO II.- SANCIONES

Artículo 67.- Sanciones

Las sanciones que el Departamento puede 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.
 - Si existiera reincidencia suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días
- c) Para faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
 - Despido.

Artículo 68.- Potestad sancionadora

1) La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves requerirá la previa tramitación de expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a afectado/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas. La imposición de la sanción corresponde al Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

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/la Delegado/a Territorial.

Artículo 69.- Prescripción

1) Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Delegado Territorial 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/la trabajador/a expedientado/a.



TITULO UNDECIMO.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GENERO

Artículo 70.- Medidas para la igualdad de género.

Siguiendo las recomendaciones de la UE y en desarrollo de lo establecido en el III plan de Acción Positiva para las Mujeres de la CAV (Diciembre 1999), ambas partes se comprometen a:

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

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

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



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.- Cláusula de Garantía.- Las cláusulas de este Convenio referentes a licencias y permisos, anticipos, adelantos de nómina, indemnizaciones por jubilación voluntaria, seguro de vida, accidente y responsabilidad civil y valores de desplazamiento, se mejorarán conforme a los términos que se establezcan en el Acuerdo para el personal docente no universitario. Esta adecuación será inmediata y con los mismos efectos que en el Acuerdo citado.

Segunda.- Los/as trabajadores/as a los que es de aplicación el presente Convenio y cumplan los requisitos establecidos, podrán acogerse a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores -desarrollado en los decretos 144/1999 y 1131/2002 y demás disposiciones reglamentarias-. Como consecuencia de ello se procederá a formular el consiguiente contrato de relevo con trabajadores/as demandantes de empleo seleccionados con sujeción a lo previsto en el Anexo III de este Convenio.

La Comisión Paritaria, coordinada con otros foros de la Administración Autónoma, será la encargada de estudiar y establecer las categorías a las que es de aplicación dicho precepto así como las fórmulas para aplicarlo.

Tercera.- La dirección del centro donde presta sus servicios convocará con carácter general al personal educativo al claustro del equipo docente del centro escolar, velando por garantizar su presencia cuando se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones.

Cuarta.- El personal transferido de la Diputación Foral de Araba en virtud del Decreto 30/1985, de 5 de marzo, mantendrá las condiciones más beneficiosas en materia de ayuda familiar, ayuda para guardería infantil y economato que actualmente disfruta.

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

**ANEXO I****RETRIBUCIONES 2003**

El personal docente- percibirá unas retribuciones -por todos los conceptos- idénticas a las que percibirán las categorías correspondientes del sector de funcionarios docentes públicos.

En el caso de los profesores especialistas de EP y FP y profesor idóneo, su salario experimentará en el año 2003 una subida lineal idéntica a la que experimentan los laborales docentes de la categoría profesor titula de EP y FP. Dada la identidad funcional existente, a partir de 01.Enero .2004, las retribuciones –en todos sus conceptos- de las categorías de profesores especialistas de EP y FP y profesor idóneo, será idéntica a las de la categoría profesor titula de EP y FP

El incremento retributivo para el años 2003 de las categorías de Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador/a Social, Especialista de Apoyo Educativo y Transcriptor/a y Adaptador/a de Material es el que resulte de la aplicación de Ley 8/2002, de 27 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi



ANEXO II

FUNCIONES CORRESPONDIENTES A ALGUNAS DE LAS CATEGORÍAS DEL PRESENTE CONVENIO

FISIOTERAPEUTA

Los/las Fisioterapeutas desempeñan las siguientes funciones:

- 1.- Colaborar con el E.M.P. en la realización de la evaluación psicopedagógica valorando el nivel de desarrollo motriz del alumnado con n.e.e. derivadas de déficit motor.
- 2.- Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.
- 3.- Colaborar en la elaboración del programa de facilitación del desarrollo motriz de los alumnas/os con n.e.e. en el marco de las adaptaciones curriculares y/o de las adaptaciones de acceso al currículo.
- 4.- Participar en la ejecución del programa encaminado a lograr el máximo desarrollo de las capacidades funcionales del alumno/a con n.e.e. derivadas de déficit motor dentro del marco curricular y como parte de un programa global compartido por el equipo de trabajo.
- 5.- Coordinarse con el profesorado, EMP, terapeuta ocupacional, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. derivadas de discapacidad motora con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.
- 6.- Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. derivadas de déficits motores sobre los aspectos relacionados con su intervención en los que pueden colaborar.
- 7.- Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.
- 8.- Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Los/las Terapeutas ocupacionales desempeñan las siguientes funciones:

- 1.- Colaborar con el EMP en la realización de la evaluación psicopedagógica de los alumnos/as con n.e.e. valorando el nivel de autonomía funcional, las ayudas técnicas que precisan para acceder al currículo y las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso del alumnado al centro escolar.
- 2.- Asesorar en las adaptaciones curriculares y en las adaptaciones de acceso al currículo en aquellos aspectos relacionados con su trabajo.
- 3.- Colaborar en la elaboración del programa encaminado a tratar los siguientes aspectos: sensitivos, sensoriales y perceptivos, facilitación del movimiento funcional, desarrollo psíquico y motor y potenciación de la máxima autonomía en las actividades de la vida diaria.



- 4.- Participar en la ejecución del programa dirigido a lograr el máximo desarrollo de las capacidades mencionadas en el punto 3, así como valorar, entrenar y hacer seguimiento del uso de las ayudas técnicas que precisa el alumnado con n.e.e.
- 5.- Coordinarse con el profesorado, EMP, fisioterapeuta, logopeda, auxiliar, médico rehabilitador y cuantos profesionales intervengan en la atención y/o respuesta educativa al alumnado con n.e.e. con el fin de realizar la valoración inicial, organizar la respuesta educativa, hacer el seguimiento y las evaluaciones precisas.
- 6.- Asesorar y orientar a las familias y al resto de profesionales que participan en la respuesta educativa al alumno/a con n.e.e. sobre los aspectos relacionados con su trabajo.
- 7.- Elaborar el plan y la memoria anuales así como los informes relativos a los alumnos/as con los que se ha trabajado.
- 8.- Participar en actividades de formación relacionadas con su actividad.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

TRABAJADOR/A SOCIAL

Los/as trabajadores/as sociales desempeñan las siguientes funciones:

- 1.- Realizar el estudio y la valoración socio-familiar del alumnado con n.e.e. Elaborar la propuesta de intervención socio-educativa directa, o canalizarla hacia el recurso pertinente, con el posterior seguimiento y evaluación del caso.
- 2.- Facilitar información sobre los aspectos relativos al contexto socio-cultural del alumnado.
- 3.- Propiciar relaciones de colaboración entre las familias y los centros escolares, ayudando a cada parte a contextualizar las peticiones, a graduar las expectativas de colaboración y establecer la respuesta que cada parte considere adecuada.
- 4.- Proporcionar información sobre los recursos existentes y las vías apropiadas para su utilización, facilitando la coordinación entre los servicios comunitarios y el sistema educativo.
- 5.- Gestionar el acceso a distintos recursos de los que se pueda beneficiar el alumnado con n.e.e. y/o su familia, en situación de desventaja social. Desarrollar las actuaciones necesarias para facilitar el acceso y permanencia de este alumnado en el Sistema Educativo.
- 6.- Participar en los Programas de Acogida, en las Propuestas de Escolarización y en los Programas Complementarios de Escolarización para el alumnado perteneciente a minorías étnicas, extranjeros y/o en situaciones sociales desfavorecidas.
- 7.- Colaborar en la detección de indicadores de riesgo que puedan ayudar a prevenir procesos o situaciones de inadaptación social. Participar en la Planificación para el desarrollo de los recursos necesarios.
- 8.- Participar en la elaboración de programas para abordar aquellas problemáticas que se manifiesten en los centros escolares y cuya causa se sitúa en las características del entorno social y/o familiar (absentismo, higiene-salud, comportamientos disruptivos, conflictividad familiar, pertenencia a un medio socio-cultural desfavorecido, etc.).
- 9.- Colaborar en el desarrollo de programas formativos dirigidos a las familias.



10.- Asistencia a Programas de Formación relacionadas con su puesto de trabajo.

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

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

ESPECIALISTAS DE APOYO EDUCATIVO

Los/las Especialistas de apoyo educativo desempeñan las siguientes funciones:

1.- Colaborar en el diseño y ejecución de programas de autonomía personal relacionadas con el cuidado, aseo, limpieza y vestido del alumno/a con n.e.e. que lo precise siguiendo las orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

2.- Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de autonomía personal relacionados con los hábitos de alimentación del alumnado con n.e.e., siguiendo las orientaciones establecidas y supervisados por el profesorado responsable de la atención. (Tutor, Consultor, PT, etc.).

3.- Acompañar al alumno/a que lo necesite en aquellos traslados necesarios para que pueda desarrollar su actividad escolar.

4.- Colaborar de manera activa en la atención, vigilancia y cuidado del alumno/a que requiera este servicio, en los periodos de recreo y descanso, procurando una adecuada relación con el resto del alumnado.

5.- Colaborar con los Profesionales de Apoyo y Asesoramiento (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, asesor del EMP, etc.) en las actividades que tenga que realizar el alumnado con n.e.e. y en las que se requiera su presencia.

6.- Colaborar con el/la profesor/a tutor/a en la elaboración y realización de la ACI y los programas individuales correspondientes al alumnado con n.e.e. en el ámbito de su competencia profesional y ejecutar aquellas tareas que le corresponden.

7.- Coordinarse con el Profesorado tutor, Profesor Especialista y en su caso al EMP de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a los programas de autonomía personal.

8.- Colaborar en el diseño y ejecución de Programas de Autonomía social vinculados a hábitos de conducta y comunicativos del alumnado con n.e.e., siguiendo las orientaciones establecidas y bajo la supervisión del profesorado responsable.

9.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI como el de la evolución de los alumnos/as atendidos, con referencia a los programas de autonomía social.

10.- Colaborar con los Profesionales de Apoyo complementarios (logopeda, fisioterapeuta, profesor itinerante del CRI, terapeuta ocupacional, etc.) en la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas que precise el alumnado con n.e.e., para su acceso al currículo.

11.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la ACI y la consiguiente programación como el del progreso de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a la adaptación y uso de materiales y ayudas técnicas.



12.- Aplicar cuidados dentro del ámbito de su competencia siguiendo protocolo establecido, sin perjuicio de que estas funciones se desarrollen de forma conjunta con el resto de profesionales del centro.

13.- Participar y colaborar con los Servicios de Apoyo complementarios en actividades tendentes a desarrollar habilidades motoras.

14.- Participar y colaborar en el centraje de la atención, manipulación, motivación y control al alumnado con n.e.e. que lo precise en las actividades tendentes a desarrollar actividades motoras y en sus comportamientos.

15.- Informar sobre el desarrollo de los aspectos de su competencia, para facilitar tanto el seguimiento de la programación individual resultante de la ACI, como el de la evolución de los alumnos y alumnas atendidos, con referencia a las habilidades motoras.

16.- Participar en las reuniones técnicas relacionadas con los programas de los alumnos/as atendidos/as.

17.- Realizar los informes técnicos de su competencia.

Estas funciones se desarrollarán de forma coordinada con el resto de profesionales que tengan relación con los/las alumnos/as atendidos/as.

TRANSCRIPTOR/A Y ADAPTADOR/A DE MATERIAL

Los/las Transcriptores/as y adaptadores/as de material desempeñan las siguientes funciones:

- 1.- Realizar tareas complementarias en el proceso de producción bibliográfica.
- 2.- Reproducción, grabación y copias en sus distintas modalidades de soporte.
- 3.- Transcripción y corrección de Braille.
- 4.- Participación en diseños en relieve y producción de maquetas.
- 5.- Siempre que se le encomiende y bajo directrices, controlar y supervisar la calidad de textos y grabaciones.
- 6.- Mantenimiento de la maquinaria a su cargo.
- 7.- Coordinarse con los distintos miembros del CRI para facilitar el proceso de elaboración de recursos y ayudas técnicas.



ANEXO III

NORMATIVA DE SUSTITUCIONES DE PERSONAL LABORAL EDUCATIVO DE E. ESPECIAL

Las Delegaciones Territoriales de Educación vienen gestionando en sus respectivos ámbitos territoriales listas de candidatos/as a sustituciones con la finalidad de ir cubriendo las necesidades temporales de personal laboral educativo de Educación Especial que se producen en los centros públicos a lo largo del curso escolar.

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

- a) Proporcionar un servicio de sustituciones que atienda las demandas del sistema educativo público con garantías de calidad y eficacia.
- b) Configuración de listas únicas -según categorías- de candidatos/as a sustituciones, integrada por los colectivos referidos en el apartado de ámbito personal.
- c) Otorgar un orden de prelación de los candidatos/as a sustituciones.

Con la presente normativa se pretende, por una parte, especificar los elementos que concurren en la gestión de esta lista (ámbito personal, requisitos generales de acceso, criterios de baremación, procedimientos de elaboración y condiciones generales, funcionamiento...) y, por otro lado, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de la citada lista de candidatos/as a sustituciones.

Ámbito personal

Esta normativa será de aplicación al personal laboral educativo de Educación Especial. Se elaborarán listas de Especialista de Apoyo Educativo, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador/al y Transcriptor/a y Adaptador/a de material.

Requisitos generales de acceso a lista

1. Titulación académica:

Para formar parte de las listas es requisito imprescindible estar en posesión de la titulación correspondiente:

Fisioterapeuta	Diplomado/a en Fisioterapia
Terapeuta Ocupacional	Diplomado/a en Terapia Ocupacional
Trabajador/a Social	Diplomado/a en Trabajo Social
Especialista de A. Educativo	Técnico Superior de Integración Social o Educación Infantil o sus respectivos equivalentes
Transcriptor/a-Adaptador/a de material	Titulado/a en FP I, Rama Administrativa.

El personal ya incluido en las listas, en defecto de la titulación expresada en el párrafo anterior y hasta la materialización de una oferta pública de empleo en la que se requiera la nueva titulación, antes del comienzo del curso escolar 2004/2005 deberá acreditar haber cubierto al menos la mitad del recorrido formativo exigido. Quienes tengan que realizar previamente la prueba de acceso al módulo formativo citado deberán tener superada la prueba y estar matriculados en el módulo con anterioridad a la fecha indicada. Aquellas personas que no cumplieran este requisito podrán presentar una solicitud motivada pidiendo una prórroga del plazo. La Dirección de Gestión de Personal resolverá dichas solicitudes.



2. Titulación de Euskera:

- a) Estar en posesión del perfil lingüístico correspondiente a cada categoría.
- b) Estar en posesión de alguna de las certificaciones idiomáticas equiparadas al perfil lingüístico. La titulación de Euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada de la misma.

Los dos requisitos anteriormente enumerados (titulación académica y titulación de euskera) serán de obligado cumplimiento para los/as candidatos/as que pretendan acceder a listas de sustituciones, con ocasión de su apertura.

El personal, actualmente en listas, que no posea el perfil podrá realizar sustituciones en plazas con preceptividad diferida.

Criterios de baremación

Experiencia laboral.

- Servicios en los colectivos laborales de Educación Especial dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación: 1 punto por cada mes de servicios, sin límite de puntuación.
- Servicios en otros centros públicos o privados autorizados: 0,5 punto por cada mes de servicios, sin límite de puntuación. En este apartado se consideran únicamente los servicios prestados en el campo de la Educación Especial.

No deberá solicitarse por los candidatos que ya están en listas la actualización de los servicios prestados en centros públicos de esta Comunidad Autónoma, ya que se realizará de oficio por la Administración.

Los servicios prestados en régimen de tiempo parcial se baremarán con la misma puntuación que los prestados a jornada completa.

No se baremarán como servicios prestados para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, los servicios prestados en centros públicos cuando éstos se hayan prestado bajo contrato con entidades ajenas al propio Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Los servicios computables serán los prestados, en cada caso, con la categoría que se corresponda a la de cada lista.

Procedimiento y condiciones de la elaboración de listas

Se configuran listas de candidatos/as a sustituciones, integradas por los colectivos referidos en el ámbito personal. Anualmente se procederá a la rebaremación de servicios.

En el caso de que se produjesen empates en el total de días computados, el mismo se resolverá atendiendo a la fecha en que se pasó a prestar servicios para el Departamento, entendiendo que quien antes lo hizo tendrá prioridad. De persistir el empate y como último criterio de desempate se utilizará el orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará.

En la lista de candidatos/as a sustituciones figurarán los siguientes datos:

Apellidos y nombre
Días/Servicios
Perfil
Territorio/s



En función de que las necesidades de personal sustituto no se vean satisfechas con los/as candidatos/as ya existentes en listas se dejará abierta permanentemente la posibilidad de apertura de listas de nuevos candidatos/as. La forma de ordenar estas listas abiertas será por orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará baremándose anualmente junto con el resto de candidatos/as.

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación, se ofrecerá a los/as candidatos/as la posibilidad de introducir modificaciones en las listas, mediante la presentación de la correspondiente instancia -suficientemente documentada- en las Delegaciones Territoriales de Educación. Así podrá optarse por prestar servicios a jornada parcial y/o completa en uno o más territorios.

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones

1. Funcionamiento general.

Cuando haya que cubrir una sustitución se acudirá a la lista correspondiente y se ofrecerá la sustitución al/a la primero/a de la lista que se encuentre disponible.

La renuncia no justificada por quien fuere llamado/a a hacer una sustitución implicará ser borrado de la lista correspondiente. La no aceptación de una sustitución no supondrá exclusión de las listas si se debe a causa justificada y debidamente documentada. Se consideran causas justificadas todas aquellas que dan derecho a una licencia y permisos de los contemplados en el Convenio Colectivo de aplicación.

Además se admitirán como motivos para renunciar sin decaer de la lista los siguientes supuestos:

- a) Privación de libertad , hasta que no recaiga sentencia condenatoria.
- b) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP.
- c) Estar realizando cualquier tipo de estudios y/o prácticas. En el caso de estudios, la renuncia será aplicable durante todo un curso escolar y deberá acreditarse mediante la presentación de la matrícula. En el supuesto de realización de prácticas, la renuncias se aceptarán durante el período de duración de aquéllas que vendrá especificado en el documento-justificante que se presente al objeto.
- d) Disfrutar de becas o ayudas directamente relacionadas con el sistema educativo.
- e) Será, asimismo motivo de renuncia justificada el hecho de hallarse prestando servicios mediante una contratación temporal -con independencia de cual sea el sujeto contratante-. A tal efecto, al objeto de constatar la efectividad de la prestación y la tipología de la misma, se exigirá la acreditación de aquélla mediante certificación del alta en la seguridad social (ineludible) y/o el propio contrato de trabajo.
- f) Se podrá renunciar a la sustitución ofertada si concurre la circunstancia de cuidado de hijo/a hasta el cumplimiento de un año de/de la niño/a, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de sustituciones. Esta situación pervivirá como máximo hasta el cumplimiento de un año por el/la menor, sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad. Transcurrido el período máximo –o si desea incorporarse a las listas con anterioridad-, tendrá que comunicarse a la Delegación que ha cesado el hecho que motiva la renuncia. La no solicitud de reincorporación a las listas en la fecha máxima aquí establecida generará el decaimiento de las lista.
- g) Con carácter general será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de sustituciones de jornada reducida.



A estos efectos, anualmente en la rebaremación de servicios, los/las candidatos/as podrán expresar por escrito su disponibilidad a aceptar servicios a jornada reducida. En tal caso, la correspondiente Delegación Territorial procederá a ofertar dichas sustituciones únicamente a quienes hubieren mostrado dicha disponibilidad, quienes en adelante (al menos durante dicho curso escolar) vienen obligados/as –salvando otras causas de exclusión- a aceptar las ofertas de jornada reducida que se le realicen.

La persona que alegue uno de estos motivos de renuncia, con carácter general tendrá que presentar en el plazo de 5 días desde el anuncio de la misma, la documentación justificativa correspondiente (acreditando la existencia del hecho). Asimismo se tendrá que presentar documentación justificativa en el momento de comunicar a la Delegación que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho).

Ahora bien, se establece una excepción para los supuestos de situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por maternidad y se les seguirá llamando como si no hubieran renunciado y el tiempo de sustitución que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos a sustituciones.

Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado "antigüedad" ni a efectos de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.

No obstante se posibilita a la persona que se encuentre en situación de renuncia por maternidad la elección de plaza de sustitución tanto al comienzo de curso como en la adjudicación del segundo turno de IRALE, de forma que una vez finalizada la renuncia se pueda incorporar a la citada plaza, siempre que el período de sustitución sea superior al de renuncia.

Cualquier renuncia por un motivo diferente a los señalados será causa de exclusión total y definitiva de la lista.

Asimismo se producirá exclusión total de las listas si siendo llamado a una sustitución de las características, modalidades, territorio, etc. solicitado por el/la aspirante, éste/a no comparece y no presenta motivo de renuncia justificado.

En el momento en que se produzca una renuncia injustificada la Delegación Territorial enviará al interesado confirmación del ofrecimiento de la sustitución, del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista. Asimismo se le comunicará que en el plazo de 10 días podrá presentar la oportuna reclamación contra dicha exclusión.

2. Excepción al funcionamiento general.

Cuando un/a candidato/a ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 5 días lectivos se vuelva a producir la necesidad de sustituir al mismo trabajador, tendrá prioridad para realizar la sustitución el candidato que la vino desempeñando, aunque haya otros candidatos con mayor puntuación.

Si una persona cubre una sustitución a jornada completa y si el titular de esa plaza vuelve con jornada reducida, el sustituto podrá continuar en dicha plaza con jornada reducida. A "sensu contrario", en el caso de quien cubriera una sustitución a jornada reducida y ,por cualquier circunstancia, la necesidad pasa a ser de un régimen de jornada completa, será la persona que realizaba la sustitución parcial a quien se ofrezca cubrir aquélla y ello aún cuando no contar con la mejor puntuación.



Será motivo de exclusión de la lista la comisión por el/la trabajador/a de faltas que tengan la consideración de muy graves, mediante la tramitación del expediente sancionador en el que será oído el/la trabajador/a, quien podrá proponer en su descargo las pruebas que considere oportunas

STEE-EILLAS



**ACUERDO SOBRE PROCEDIMIENTO DE ABSORCIÓN DEL PERSONAL QUE PERCIBE
RETRIBUCIONES SUPERIORES A LAS ESTABLECIDAS A SU CATEGORÍA Y CARGO**

Referentes

	<u>Cuerpo</u>	<u>Cargo Directivo</u>	<u>Nivel</u>	<u>Tipo</u>
--	---------------	------------------------	--------------	-------------

DIRECTOR/A

- J. Antonio Gaztelurrutia	Secundaria/ NO Cated.	Director/a	Secundaria	D
- Olatz Usabiaga	Maestro/a	Director/a	Primaria	C
- Fco. Javier Cabodevilla	Maestro/a	Director/a	Primaria	D
- Agustín Martínez	Maestro/a	Director/a	Primaria	B

JEFE DE DEPARTAMENTO	Secundaria/ NO Cated.	Jefe Departamento	Secundaria	
----------------------	-----------------------	-------------------	------------	--

PROFESOR/A MUSICA Y AE	Profesor Música y AE			
------------------------	----------------------	--	--	--

Procedimiento de Absorción

1) SALARIO:

- Diferencias a su favor superiores a 5.000 € Congelación
- Diferencias a su favor inferiores a 5.000 € Incremento bruto línea equivalente al 60% del que experimente el personal que sirve de referente
- Diferencias en su contra Equiparación -año 2004-