



Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario Docente no Universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El Acuerdo será de aplicación en todo el Territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Acuerdo se aplicará a todo el personal funcionario docente de niveles no universitarios, sin perjuicio de excepciones específicas que en el articulado se contemplen para el personal no funcionario de carrera.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012. Los efectos económicos derivados del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2010, salvo en lo referente al artículo 68, en cuyo caso serán efectivos a la fecha de su publicación.

Artículo 4.– Prórroga y Denuncia.

Este Acuerdo queda denunciado automáticamente en la fecha de vencimiento expresada en el artículo anterior. Se entenderá prorrogado durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del Acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.– Objeto y Carácter.

1.– Con el presente Acuerdo se pretende facilitar el normal desenvolvimiento de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

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



Artículo 6.– Interpretación sistemática e integrativa.

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

Artículo 7.– Aplicación.

- 1.– Directa.– Las partes signatarias del Acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo, y a no promover cuestiones que pudieran suponer modificaciones de las condiciones pactadas en su texto.
- 2.– Preferente.– Los artículos y disposiciones que contiene el Acuerdo se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera, y en todo lo no previsto en el mismo será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.



TÍTULO I DEL PERSONAL CAPÍTULO I

ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA

Artículo 8.- Medidas para la mejora del empleo.

Las partes firmantes manifiestan su voluntad de reducir la ratio de interinidad actualmente existente en el sistema educativo, al entender que tal actuación no sólo resultará beneficiosa para el personal afectado, sino que también contribuirá a una mejora de la calidad de la enseñanza, al posibilitar la consecución de claustros realmente estables.

Como expresión de esa voluntad, y de conformidad con el Acuerdo rubricado en la Mesa General de la Función Pública Vasca el pasado 18 de noviembre de 2009, durante el periodo 2010-2012, se procederá a consolidar el empleo temporal de carácter estructural con el afloramiento de las plazas de carácter estructural a las Relaciones de Puestos de Trabajo correspondientes.

Asimismo, durante los años 2010 a 2012, con el objetivo de reducción de la interinidad, se procederá a convocar anualmente Ofertas Públicas de Empleo. En ellas se añadirán en todo caso las vacantes vegetativas. Además, se negociará el porcentaje máximo de personal interino a partir del cual se procederá a la realización de nuevos procesos selectivos.

Para la concreción de las medidas establecidas en los puntos anteriores se acuerda un compromiso de mínimos en cuanto a la consolidación de empleo temporal de carácter estructural y la convocatoria de Ofertas de Empleo Público en los siguientes términos:

Consolidación de empleo estructural: 2500 plazas.

- Año 2010: 1000 plazas.
- Año 2011: 800 plazas.
- Año 2012: 700 plazas.

Criterios para la consolidación de plazas:

En la RPT 2010-2011 las plazas a consolidar se referenciarían en:

INF/PRI/ES:	Plazas a configurar por el centro
IN/PRI:	Profesores del Programa de Refuerzo Lingüístico
SEC:	Plazas a configura por el centro

En sucesivas RPTs se incluirán:

- Encargado de Actividades Extraescolares
- Responsables de Comedor
- Otras figuras dependientes de proyectos de Innovación.

-Convocatorias de OPE: 3600 plazas.

- Año- 2010: 1200 plazas.
- Año 2011: 1200 plazas.
- Año 2012: 1200 plazas.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, establecerán en el marco de la Comisión Paritaria la concreción de la oferta de plazas a realizar tomando



como base el compromiso de mínimos antes citado, de tal manera que en las ofertas de empleo que puedan ser convocadas en el ámbito temporal del período de implantación de la LOE, se intente materializar la máxima oferta posible de plazas, hasta alcanzar, al menos 1.500 plazas en el conjunto de cuerpos docentes, a través de lo establecido en la Disposición Transitoria decimoséptima de la citada ley.

CAPÍTULO II

PROVISIÓN DE PUESTOS CON CARÁCTER DEFINITIVO

Artículo 9.– Concursos de Traslados.

Cada año se convocarán concursos de traslados para el personal funcionario docente de esta Comunidad Autónoma, que alternativamente tendrán carácter estatal o autonómico. Para su materialización se aplicará el Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre, o la normativa que lo desarrolle o sustituya.

La circunscripción escolar será equivalente a la zona educativa a efectos de lo dispuesto en el RD 895/1989 en materia de supresión de unidades.

Por otro lado, en el seno de la Comisión Paritaria se valorará la conveniencia o no de proceder a una nueva convocatoria de plazas singulares.

Artículo 10.– Permutas.

La autorización de permutas de destinos entre funcionarios y funcionarias en activo estará sometida al cumplimiento de las condiciones previstas en la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre.

Artículo 11.– Personal afectado por modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Anualmente se procederá a la adecuación de las plantillas de los centros docentes, mediante procesos de determinación del personal afectado por las modificaciones contempladas en las Relaciones de Puestos de Trabajo aprobadas para los distintos niveles educativos. Tales procesos se llevarán a cabo en el ámbito del propio centro, conforme a los criterios establecidos en los siguientes Decretos, o en las normativas que les sustituyan:

- Decreto 81/1996, de 16 de abril, para los niveles educativos de Infantil, Primaria, Educación Permanente de Adultos y Educación Especial (modificado por el Decreto 147/2008, de 29 de julio) ; complementado por el Decreto 409/1998, de 22 de diciembre, en lo referente al primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.
- Decreto 86/2002 de 16 de abril, para Institutos de Educación Secundaria e Institutos Específicos de Formación Profesional de Grado Superior; modificado por Decreto 198/2006, de 10 de octubre y el 148/2008, de 29 de julio.
- En tanto no se regulen de forma específica estos procesos para las Escuelas Oficiales de Idiomas y Centros que imparten enseñanzas de régimen especial, se efectuarán, cuando fueran necesarios, según los criterios y la regulación prevista en el Decreto 86/2002 en todo aquello que resulte de aplicación.
- Dentro del ámbito temporal de este Acuerdo se analizará la normativa existente acerca de los procesos de determinación de personas afectadas por modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo, al objeto de proponer las modificaciones necesarias y de completar la regulación.

CAPÍTULO III

PROVISIÓN DE PUESTOS CON CARÁCTER TEMPORAL

Artículo 12.- Comisiones de Servicio.

El personal funcionario de carrera podrá ser autorizado, por razones docentes o por problemas graves de salud propios, para desempeñar un puesto de trabajo en centro distinto a aquél en el que tiene su destino.

Excepcionalmente, podrán concederse comisiones de servicios por enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad siempre que medie convivencia y se acredite la necesidad de atención personal del interesado.

Igualmente, también de forma excepcional, y por un periodo máximo de dos años, podrán concederse comisiones de servicios a personas que se encuentren en situación de enfermedad grave, acreditada mediante el oportuno informe médico, pudiendo ser destinadas a funciones de no impartición de docencia directa.

Las comisiones de servicios tendrán vigencia durante el curso escolar completo sin que sean susceptibles de renuncia por parte de la persona interesada. Las oportunas convocatorias de comisiones de servicios para cada curso escolar se realizarán anualmente mediante Resolución del Director/a de Gestión de Personal.

Cuando sea preciso cubrir puestos de trabajo o funciones en los que concurren características singulares, podrán realizarse convocatorias específicas para su cobertura mediante comisión de servicios. Estas convocatorias podrán contemplar la posibilidad de prórroga de la comisión de servicios para sucesivos cursos previa valoración positiva del trabajo desempeñado.

En las convocatorias específicas podrá contemplarse la participación del personal funcionario interino. En el caso de que resulte adjudicatario este personal, se le hará un nombramiento de interinidad para el curso en cuestión, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga prevista en el apartado anterior.

Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo la Comisión Técnica de Planificación analizará la utilización de este medio excepcional de provisión de puestos docentes, así como su relación con el resto de figuras de provisión, al objeto de proponer los ajustes necesarios entre ellas.

Artículo 13.- Adjudicación de comienzo de curso.

1.- El comienzo del curso escolar supone cada año la realización de diversos procesos sucesivos, que confluyen finalmente en la adjudicación de aquellos puestos de trabajo docentes que no se encuentran ocupados por una persona con destino definitivo entre aquellas personas que no disponen de destino definitivo o que, teniéndolo, no van a desempeñarlo.

Asimismo, en dichos procesos, se adjudican determinados puestos de trabajo docente a personal interino en sucesivas fases que vienen recogidas en el Capítulo VI del presente Título.

Los nombramientos para estos puestos de trabajo docentes no se extenderán más allá de la finalización del curso escolar para el que fueron efectuados.



El proceso de adjudicación de comienzo de curso se regulará, para los diferentes niveles educativos, mediante Orden del Consejero/a de Educación, Universidades e Investigación, previa negociación en la Comisión Técnica de Planificación.

2.- Es voluntad del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que al personal cuyo destino definitivo hubiera sido suprimido se le adjudique destino provisional en el ámbito geográfico de su propia circunscripción o en circunscripciones limítrofes, sin perjuicio de rebasar este ámbito territorial cuando la atención de necesidades del sistema así lo requiriesen.

3.- En el marco del proceso de adjudicación, el personal funcionario de carrera con destino provisional podrá acogerse a un sistema de intercambio territorial voluntario, no limitado al número máximo de peticiones formuladas desde el Territorio en que menos solicitudes se presenten, pero sujeto a las necesidades de planificación.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 14.- Situaciones administrativas.

El personal docente funcionario de carrera se hallará en alguna de las siguientes situaciones administrativas, cuya regulación se recoge en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, o normativa que la modifique o sustituya:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.
- f) Suspensión de funciones.

CAPÍTULO V

RECONOCIMIENTO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Artículo 15.- Acreditación docente.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, en el marco de vigencia del presente Acuerdo, promoverá la expedición normalizada de la consiguiente acreditación docente para el profesorado, acreditación que le será válida, al menos, tal y como lo recoge la LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en su Artículo 104-3, para el acceso gratuito a las bibliotecas y museos dependientes de los poderes públicos. Asimismo, podrán hacer uso de los servicios de préstamo de libros y otros materiales que ofrezcan dichas bibliotecas.

Artículo 16.- Promoción interna y carrera profesional del personal funcionario docente.

El reconocimiento profesional y social a la labor del docente requiere, entre otras medidas de mejora de la calidad del sistema educativo, asentar un modelo de carrera profesional que sirva de estímulo, incentivo y motivación profesional en la mejora de las condiciones de trabajo, particularmente, de aquellos y aquellas que se esfuerzan continuamente por encontrar las formas de aprendizaje y de enseñanza más adecuadas para la diversidad de sus alumnas y alumnos.

En ese sentido el Departamento de Educación, Universidades e Investigación facilitará la promoción interna de los funcionarios de carrera mediante el acceso de los funcionarios desde el cuerpo y Subgrupo de clasificación profesional al que pertenezcan a otros cuerpos de otros Subgrupos de clasificación profesional.

1.- Así, en el marco de vigencia del presente Acuerdo, tras la oportuna negociación con la parte social en el seno de la Comisión correspondiente, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, de conformidad con lo establecido en la legalidad vigente, convocará procesos selectivos encaminados a la :

- Promoción interna a otros cuerpos docentes incluidos en un Subgrupo de clasificación profesional superior.(promoción vertical).
- Promoción interna a los cuerpos de Catedráticos.
- Acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.
- Promoción interna a cuerpos de funcionarios del mismo subgrupo de clasificación y nivel de complemento(promoción horizontal)
- Adquisición de nuevas especialidades.

Las partes firmantes establecerán, en el seno de la Comisión Paritaria, los diferentes cupos de plazas que se ofertarán en cada uno de los procesos de promoción señalados. En todo caso, en las diferentes OPEs que se convoquen se aprovecharán los tribunales establecidos para los proceso de adquisición de nuevas especialidades.

2.- Asimismo, a lo largo del curso 2010-2011, se abordará, también, la negociación de la carrera profesional docente en el marco de los principios y plazos que establezca la normativa básica sobre la materia. La citada negociación se abordará de forma conjunta a la que se aborde para la implantación de un nuevo sistema retributivo.

Dicha carrera profesional de los funcionarios de carrera pertenecientes a los cuerpos docentes se fundamentará en el reconocimiento y evaluación del ejercicio profesional realizado, de la mayor implicación en las actividades del centro, así como de las actividades de formación permanente relacionadas con la profesión docente.

Entre los criterios a tomar en consideración a la hora de establecer la citada carrera profesional podrán considerarse entre otras: la evaluación positiva voluntaria de la práctica docente; el reconocimiento de la función tutorial; la acreditación y/o valoración de la formación continua; la asunción de tareas y responsabilidades complementarias; la implicación en la mejora de la enseñanza y del rendimiento de los alumnos; la mayor dedicación;

CAPÍTULO VI

PERSONAL INTERINO

Artículo 17.- Lista de candidatos y candidatas a sustituciones docentes.

1.- El Departamento de Educación, Universidades e Investigación fijará instrucciones para la gestión de la lista de candidatos y candidatas a sustituciones de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante normativa específica establecida al efecto cuya aprobación y modificación será objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales en el plazo que marca la vigencia temporal de este Acuerdo.

Los baremos que se utilicen para la confección de la lista citada valorarán fundamentalmente los servicios prestados como personal docente no funcionario de carrera.

2.- Asimismo, una vez culminadas las convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo transitorias definidas en la Disposición Transitoria decimoséptima de la LOE, los baremos, a la hora de rebaremar las listas de candidatos/as, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación podrá tomar en consideración, también, la nota obtenida en las OPEs posteriores. La introducción de dicho elemento en el baremo, en caso de materializarse, deberá ser previamente acordada en el seno de la Comisión Paritaria.

3.- Para la cobertura de una sustitución en una plaza docente los candidatos/as deberán acreditar los requisitos de especialidad y perfil lingüístico que esta precise, así como, en su caso, cumplir con la exigencia de la formación pedagógica y didáctica a que se refiere el artículo 100.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Aquellos candidatos y candidatas que no acrediten ningún perfil lingüístico, ni hayan prestado previamente servicios docentes, sólo serán llamados a realizar sustituciones en caso de no existir solicitantes que cumplan el requisito de perfil lingüístico de la plaza a cubrir.

4.- Al objeto de conjugar una eficaz gestión y utilización óptima de recursos con la adecuada atención de las necesidades que el sistema educativo demande, y en beneficio de la calidad del mismo, las instrucciones se actualizarán de forma negociada entre las partes.

Artículo 18.- Participación del personal interino en el proceso de adjudicación de comienzo de curso.

1.- Hasta en tanto se alcancen los objetivos de reducir la interinidad en los términos establecidos en los diferentes Acuerdos de la Mesa General de la Función Pública y como concreción de la voluntad manifestada anteriormente por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y las Organizaciones Sindicales, en el sentido de arbitrar un sistema de nombramientos que posibilite dar continuidad al personal en los centros y conseguir una mayor estabilidad de las plantillas, se mantendrá para el personal interino la aplicación de la fórmula de fijación en centro, en el marco de su participación en el proceso de adjudicación de comienzo de curso, y de acuerdo con las siguientes pautas:

- Cada año tendrá derecho a fijación un número de personas igual al 50% del número total de las plazas que habiéndose llevado a adjudicación de comienzo de curso el año anterior, hubieran quedado libres después de adjudicar al resto de colectivos anteriores. Ese número se obtendrá para cada uno de los siguientes grupos: Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Profesores/as Técnicos de Formación Profesional, especialidades instrumentales de los Conservatorios de música, y especialidades prácticas de las Escuelas de Artes.
- La determinación concreta de esas personas se realizará según el orden establecido por la lista de candidatos/as a sustituciones, siendo preciso, además, que hayan prestado servicios ininterrumpidamente, al menos, desde el mes de febrero del curso escolar. A esos efectos, no serán tomadas en cuenta aquellas personas que aun formando parte de la lista de candidatos/as no prestan servicios docentes en el sistema público vasco.
- Las personas a quienes se ha reconocido tal derecho serán fijadas en el centro en el que prestaron servicios durante el curso anterior si hubiera una plaza cuyos requisitos de desempeño cumplan. En otro caso, acudirán a la fase de elección, en la que optarán entre las plazas restantes junto con el resto de personas del colectivo y ordenados de acuerdo con la lista de candidatos/as a sustituciones.
- En ambas fases (fijación y elección) se tendrán en cuenta también las disposiciones recogidas en la normativa de adjudicación de comienzo de curso.
- En el seno de la Comisión Paritaria se analizará, para cursos posteriores, la modificación al alza o a la baja del porcentaje señalado, atendiendo a las necesidades del sistema y después de analizar la repercusión de su utilización. Asimismo, en el seno de la Comisión Paritaria se podrá analizar la posible revisión de las pautas de fijación que se vienen a establecer en este apartado, y en el caso de plantearse modificaciones, éstas, deberán ser negociadas en la comisión correspondiente.

2.- La fase de elección en el proceso de adjudicación de comienzo de curso, para el personal interino se llevará a cabo en un acto único presencial para los tres Territorios Históricos de la CAPV, o bien mediante la utilización exclusiva de medios informáticos, utilizando una lista única y sin que el perfil lingüístico que cada persona tenga acreditado o las habilitaciones de que disponga restrinjan sus oportunidades de optar a aquellas plazas cuyos requisitos de desempeño cumpla. La administración educativa velará por que además de las características definitorias de las plazas que aparezcan en dicho proceso, se detalle igualmente el resto de circunstancias relevantes que en ellas concurren.

Es voluntad de las partes proceder de forma negociada a establecer, tras un proceso de análisis previo, elementos de mejora de las condiciones de participación de las personas afectadas en estos procesos de adjudicación de comienzo de curso, y en especial el personal interino, de tal manera que preservando los criterios de igualdad, mérito capacidad y publicidad, se articulen mecanismos más ágiles y adecuados a través de la utilización de medios informáticos.

Artículo 19.- Condiciones de trabajo del personal interino.

1.- Es voluntad de las partes mejorar las condiciones de trabajo del personal interino, buscando la mayor identidad posible -según disposiciones legales y

disponibilidad de recursos-, con las condiciones del personal funcionario de carrera, entendiéndose que una mayor satisfacción de las mismas contribuye de manera decisiva a la calidad del sistema educativo.

Por ello, la Comisión correspondiente analizará las condiciones de trabajo del personal interino, así como los aspectos que las diferencian de las del personal funcionario de carrera.

2.- Toda persona funcionaria interina que haya prestado servicios en un curso escolar durante un período igual o superior a 165 días, percibirá las retribuciones correspondientes a los meses de julio, agosto y, en la parte que pudiera corresponder, septiembre, así como los puntos correspondientes a dichos periodos a efectos de baremo de la lista de candidatos/as a sustituciones docentes.

3.- Las plazas cuya dotación horaria lectiva sea inferior a un tercio de la jornada completa habitual del profesorado serán completadas por el centro hasta ese límite, que se considerará a todos los efectos el mínimo ofertable.

4.- En los casos en que por acumulación de la carga lectiva anual de una plaza en un periodo de tiempo, su desempeño obligara a un incremento de la jornada máxima lectiva semanal, sin que fuera previsible su compensación posterior en el periodo en que aquélla se reduce por debajo del mínimo, la administración educativa podrá proponer los ajustes necesarios en lo referente al nombramiento de personal interino, en base a unos criterios cuya concreción se analizará en la Comisión Técnica de Planificación.

5.- Administración y sindicatos velarán permanentemente por la mejora de las condiciones de trabajo del personal interino.

Artículo 20.- Atención de sustituciones.

Se sustituirán desde el primer día las bajas de Aulas cerradas de PTE, así como las derivadas de liberaciones sindicales.

Al día siguiente de la notificación se sustituirán las bajas de Educación Infantil, y permisos por asuntos propios.

A partir del tercer día las bajas correspondientes a Inglés y Euskera en Educación Primaria.

A partir del cuarto día el resto de sustituciones de Educación Primaria.

A partir del quinto día las de Educación Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas, Conservatorios, Escuela de Artes y centros de EPA.

TÍTULO II

PLANIFICACIÓN Y PLANTILLAS

Artículo 21.- Comisión Técnica de Planificación.

Es cometido encomendado al Departamento de Educación, Universidades e Investigación gestionar de modo responsable, en el marco presupuestario que emana de las leyes aprobadas por el Parlamento Vasco, los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para dar una adecuada respuesta a las demandas sociales en materia de educación.

Sin embargo, resulta conveniente que dicha gestión sea compartida, entre otros, con los agentes sociales que operan en la comunidad educativa, y más en concreto, con la representación del profesorado.

Así, como consecuencia de este Acuerdo se constituirá una Comisión Técnica de Planificación (CTP) para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi. . Dicha CTP será presidida por el/la Director/a del Departamento de Educación, Universidades e Investigación al que corresponda en cada caso, en virtud de los temas a tratar.

La CTP será considerada como órgano de participación y negociación de todo lo relativo a la planificación como concreción de la dimensión prospectiva y dinámica de las necesidades educativas. Fruto de ello, dicha CTP entenderá de las normas generales de planificación, el mapa escolar y su zonificación, las modificaciones en la red de centros, la atribución de recursos humanos a las distintas etapas educativas, servicios de apoyo, regulación de enseñanzas y complementación de la oferta educativa, la movilidad entre cuerpos y puestos de trabajo, etc.; así como las resoluciones dirigidas a los centros de las enseñanzas de régimen general y régimen especial.

Asimismo, en el marco de la Comisión Técnica de Planificación se revisará la situación del profesorado en plazas itinerantes para la mejor adecuación de sus condiciones de trabajo, y su aplicación.

Se configuran, igualmente, Comisiones Territoriales de Planificación para el seguimiento y aplicación práctica de las orientaciones y decisiones de la CTP, que se reunirán periódicamente por convocatoria de la Administración o a petición de la parte sindical.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión Técnica de Planificación, así como de las Comisiones Territoriales, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación presentará, al comienzo de cada curso, en la Comisión Técnica de Planificación los datos sobre el número de alumnos/as y grupos de los centros docentes de la red pública. De igual manera, el Departamento trasladará a la parte social toda aquella documentación necesaria para el desarrollo adecuado de las tareas encomendadas a la CTP.

Artículo 22.- Ratios.

1.- Educación Infantil:

- Aulas de 2 años: 18 alumnos-as por unidad.
- Aulas de 3 años: 23 alumnos-as por unidad.
- Aulas de 4 años: 23 alumnos-as por unidad.
- Aulas de 5 años: 23 alumnos-as por unidad.

2.- Educación Primaria:

– Para toda la etapa: 25 alumnos/as por unidad.

3.– Fusión de alumnos/as y grupos de distintas edades en Educación Infantil y Primaria:

– Alumnado con dos edades diferentes (2 y 3 años): 18 alumnos-as / aula.

– Alumnado con dos edades diferentes (en el resto de casos): 20 alumnos-as / aula.

– Alumnado con tres edades diferentes: 15 alumnos-as / aula.

– Alumnado con más de tres edades diferentes: 12 alumnos-as / aula.

4.– Educación Secundaria Obligatoria:

– Primer Ciclo: 25 alumnos-as / aula.

– Segundo Ciclo: 25 alumnos-as / aula.

5.– Bachillerato y Ciclos Formativos:

– Bachillerato: 30 alumnos-as / aula.

– Ciclos Formativos: entre 20 y 25 alumnos-as / aula.

Tomando como referencia estas ratios, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación podrá autorizar la formación de grupos con ratios diferentes atendiendo a determinadas singularidades (especial composición del alumnado, zonas socioeconómicas desfavorecidas, atención a emigrantes, programas específicos de centro, proyectos de normalización lingüística...).

Con carácter general y con relación a todas las etapas educativas, cuando por limitaciones de la capacidad del centro no pudieran realizarse los desdobles derivados de estas ratios, se tendrá en cuenta esta contingencia a la hora de dotar de apoyos al centro.

Artículo 23.- Compromisos en materia de planificación.

En base a lo anterior, las partes firmantes del presente acuerdo, entienden que esta responsabilidad encomendada al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en materia de planificación de la oferta educativa y la gestión de los recursos materiales y humanos, puede ser implementada con la asunción de una serie de compromisos que se desarrollaran a lo largo de la vigencia de este acuerdo.

1) Consolidación de la plantilla docente.

Las partes firmantes, considerando que la plantilla del profesorado es una garantía básica de la enseñanza pública vasca, acuerdan consolidar e incrementar la plantilla presupuestaria docente actualmente existente en 2.500 plazas en el plazo de 3 años.

La consolidación de las plazas se secuenciará:

- Año 2010: 1000 plazas.

- Año 2011: 800 plazas.

- Año 2012: 700 plazas.

Asimismo, acuerdan que durante el período de vigencia del Acuerdo, no se producirá ninguna minoración por amortización de plazas por jubilaciones.

Anualmente, en el seno de la CTP se procederá a negociar los criterios necesarios para la determinación de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo. Tras proceder a las pertinentes consultas con los Centros Educativos, se analizará y revisará en la Comisión Técnica de Planificación o, en su caso, en las correspondientes Comisiones Territoriales, la aplicación de los criterios establecidos en orden a la validación o revisión de las plantillas resultantes, antes de su publicación.

2) Reforzamiento de los equipos directivos.

Uno de los factores más directamente asociados a la calidad de la enseñanza es la estabilidad y la propia calidad del trabajo que desarrollan los equipos de dirección de los centros educativos. Reforzar la estructura organizativa del centro, introducir elementos de racionalización en cuanto a los recursos destinados a la gestión, consolidar e implementar aquellos equipos directivos respaldados por un proyecto educativo, impulsar su formación,..., forman parte de las prioridades de los firmantes de este Acuerdo.

En este sentido, las partes firmantes consideran necesario articular una serie de medidas encaminadas a:

- Mejorar los incentivos destinados a reconocer adecuadamente el trabajo realizado por los equipos directivos (consolidación de grado, complementos,...).
- Racionalización de los recursos destinados a la gestión en los centros educativos, haciéndolos confluir en un crédito general de gestión que refuerce la labor del equipo directivo. Dichos recursos se articularían en consonancia con la realidad socioeconómica y el proyecto educativo de cada centro escolar.
- Introducción paulatina de personal administrativo en los centros de Educación Infantil y Primaria.
- Dotar de un plan de formación que mejore su competencia.
- Introducción de elementos de evaluación de la función directiva, como motor de mejora.

3) Optimización de la oferta educativa, configuración de grupos y dotación de profesorado.

La configuración de la oferta educativa, la atención a las demandas de matrícula, la configuración de grupos de alumnos y la dotación del profesorado necesario para atender dichas necesidades y demandas es responsabilidad y competencia exclusiva de la Administración educativa.

Las partes firmantes de este Acuerdo establecen, sin embargo, el compromiso de negociación en el seno de la CTP, así como en las Comisiones Territoriales correspondientes, de los criterios sobre los que se articulará anualmente dicha tarea.

En consonancia con lo anterior, igualmente se comprometen a abordar elementos de optimización de los recursos educativos de los que están dotados los centros.

4) Racionalización y reforzamiento en la atención a la diversidad y al alumnado con necesidades educativas especiales.

La LOE y la Ley de la Escuela Pública Vasca vienen a establecer la atención a la diversidad como principio fundamental que debe regir toda la enseñanza básica, con el objetivo de proporcionar a todo el alumnado una educación

adecuada a sus características y necesidades. Asimismo la apuesta por garantizar la equidad conlleva impulsar la atención educativa específica al alumnado que presenta alguna necesidad de apoyo educativo, así como establecer los recursos precisos para acometer esta tarea con el objetivo de lograr su plena inclusión e integración.

La adecuada respuesta educativa a todos los alumnos se concibe a partir del principio de inclusión, entendiendo que únicamente de ese modo se garantiza el desarrollo de todos, se favorece la equidad y se contribuye a una mayor cohesión social. La atención a la diversidad es una necesidad que abarca a todas las etapas educativas y a todos los alumnos. Es decir, se trata de contemplar la diversidad de las alumnas y alumnos como principio y no como una medida que corresponde a las necesidades de unos pocos.

Para la consecución de este objetivo, la tutoría y la orientación resultan instrumentos fundamentales para el conocimiento personal y la atención individualizada de cada alumno y alumna.

A pesar de que la respuesta educativa desarrollada desde los centros educativos, así como los recursos humanos destinados a ello han resultado de gran trascendencia, las partes firmantes estiman necesaria para la mejora de dicha respuesta educativa:

- La revisión y el refuerzo de las acciones encaminadas a la atención a la diversidad y la atención al alumnado con n.e.e.
- La revisión y racionalización de los recursos humanos destinados a dicha acción educativa a partir de una revisión clara de los ejes diagnósticos.
- La adecuación de la interacción de los diferentes profesionales que intervienen en la tarea de la atención a la diversidad y la atención a las n.e.e.

Artículo 24.- Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de educación Infantil y Primaria

1. Se atribuye un tutor o tutora a cada grupo del centro.
2. Se calcula la carga horaria de los distintos especialistas en función de la composición del centro.
3. Se atribuye un crédito específico para apoyo en las aulas de dos años, de forma que aquellos centros que tengan 1 o 2 unidades dispongan de medio profesor más, aquellos que tengan 3 o 4 unidades de un profesor más y aquellos con más de 5 unidades de profesor y medio más.
4. Se atribuye la figura del consultor según el siguiente criterio:
 - Centros de 8 grupos: 1/2 consultor/a.
 - Centros de 9 o más grupos: 1 consultor/a.

La figura del consultor/a no podrá ser sustituida por los Centros por otro tipo de figura (especialista, apoyo, etc.)

5. Se dotará a los Centros de la figura del Encargado/a de Gestión Administrativa según el criterio siguiente:

- Centros de 13 a 15 grupos: 1/2 Encargado/a de Gestión Administrativa.
- Centros de 16 o más grupos: 1 Encargado/a de Gestión Administrativa.

5. Se atribuye un crédito de profesorado específico para la dirección, en función de los grupos del centro y potenciando las direcciones elegidas por cuatro años, según la siguiente escala:

8 o 9 unidades	0,5 créditos
Entre 10 y 19 unidades	1 crédito.
Entre 20 y 29 unidades	1,5 créditos.
Entre 30 y 39 unidades	2 créditos.
Entre 40 y 49 unidades	2,5 créditos.
Entre 50 y 59 unidades	3 créditos.
60 o más unidades	3,5 créditos

Los centros que tengan dirección elegida por cuatro años y tengan hasta 29 unidades tendrán 0,33 créditos adicionales y aquellos con 30 o más unidades 0,5.

6. Se atribuye un crédito de 0,33 por línea para gestión educativa del centro, que incluye la dedicación a las TIC, a la convivencia, a la prevención de riesgos, dado que todos los centros tienen que desarrollar estas actividades. Dicho crédito podría ser de 0,5 para aquellos centros comprometidos en proyectos de carácter global reconocidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación (Amara Berri, Comunidades de Aprendizaje, Autonomía de centros,...)
7. El profesorado necesario para la atención de las necesidades educativas especiales será adjudicado a cada Centro con independencia de la plantilla ordinaria, y de acuerdo a criterios específicos, según viene realizándose en los últimos cursos.
8. Se atribuirá, con criterios homogéneos, un crédito de profesorado adicional a aquellos centros que reúnan determinadas características, tales como:
1. Centros con menos de 8 grupos:
 - 1 a 4 grupos: 0,33 créditos
 - 5 a 7 grupos: 0,5 créditos
 2. Un número elevado de aulas de Educación Infantil correspondiente a alumnado de 2 y 3 años. Crédito adicional referencial:
 - Con 5 o 6 aulas: 0,5 créditos.
 - Con 7 o más aulas: 1 crédito.
 3. Ratios elevadas de alumnado/aula. Crédito adicional referencial:
 - Ratio igual o superior a 21 alumnos-as/aula: 0,5 créditos.
 4. Situaciones especiales de centros que requieren medidas específicas:
 - Centros que cuenten con varios edificios dispersos: 0,5 créditos.
 - Consultores compartidos en centros pequeños.

- Centros que imparten exclusivamente Educación Infantil.
 - Centros incluidos en programas de Madurez TIC.
 - Otras situaciones singulares
9. El Departamento de Educación, Universidades, e Investigación mantendrá la figura del Coordinador/a de "Eskola Txikiak".

El objetivo de esta forma de atribuir dotación a los centros es el de reforzar su autonomía y simplificar la oferta de programas con horas de reducción. Se mantendrán convocatorias específicas para aquellos proyectos en los que no sea necesaria la participación generalizada.

Artículo 25.- Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato

1.- Configuración de grupos:

a.- Educación Secundaria Obligatoria:

- Los grupos se formarán sobre la base de 25 alumnos/aula.
 - El número de grupos se calculará descontando previamente del número de alumnos/as los que correspondan a los grupos de diversificación curricular. Si esta medida trae como consecuencia que se formen grupos con más de 25 alumnos en las clases en las que los/as alumnos/as de diversificación curricular se juntan con el resto, se concederá al centro el crédito horario adicional que sea necesario para hacer los desdobles precisos en esas clases.
 - Para que el Centro pueda impartir una determinada asignatura optativa u opcional se necesitará un mínimo de 15 alumnos/as, en la asignatura correspondiente. Cuando en un modelo lingüístico concreto sólo exista un grupo y no sea posible, por motivos idiomáticos, juntar alumnos/as de dos modelos lingüísticos, el mínimo exigido en dicho modelo será de 10 alumnos/as.
 - Para las asignaturas opcionales y optativas, el número de grupos a constituir podrá ser incrementado hasta en un 50% respecto a los grupos naturales del curso correspondiente.
 - Se harán coincidir los horarios de Religión/Historia y Cultura de las Religiones de varios grupos de un mismo curso al objeto de favorecer el intercambio de los alumnos/as en función de su opción.
- En los desdobles de las asignaturas de Religión/Historia y Cultura de las Religiones, se podrá incrementar, como máximo:
- a) 1 grupo los cursos que tengan menos de 5 grupos.
 - b) 2 grupos si tienen de 5 a 10 grupos.
 - c) 3 grupos si tienen 10 o más grupos.

b.- Bachillerato:

- Los grupos se formarán sobre la base de 30 alumnos/aula, si bien se podrán hacer excepciones en casos necesarios, previa autorización del Director de Centros Escolares.
- Se efectuarán agrupamientos de alumnos/as de las distintas modalidades en las asignaturas comunes, siempre que este agrupamiento no sobrepase los 30 alumnos/as.
- Para que se pueda formar un grupo de alumnos/as de una nueva modalidad o de una modalidad ya existente en el centro se necesitarán un mínimo de 17 alumnos/as en el correspondiente modelo lingüístico, salvo en casos excepcionales que deberán ser autorizados expresamente por el Director de Centros Escolares.
- Los centros podrán ofertar como asignaturas optativas, para los alumnos/as de una modalidad, todas las asignaturas específicas de todas las modalidades que se impartan en el centro, así como las asignaturas optativas.
- La oferta como optativas de materias no correspondientes a las modalidades de Bachillerato autorizados al Centro, requerirá la previa aprobación del Viceconsejero/a de Educación.
- Como norma general, para que el Centro pueda impartir una determinada asignatura optativa o de modalidad se necesitará un mínimo de 15 alumnos/as, en la asignatura correspondiente.
- Cuando en un modelo lingüístico concreto sólo exista un grupo y no sea posible, por motivos idiomáticos, juntar alumnos/as de dos modelos lingüísticos, el mínimo exigido en dicho modelo será de 10 alumnos/as. En consecuencia, para formar grupos mixtos con alumnos de varias modalidades será necesario contar con un mínimo de 10 alumnos de cada modalidad.
- En el caso de modelos o modalidades con un número reducido de alumnos/as se ofertará, al menos, un itinerario completo.
- El número máximo de horas de docencia que puede ser contabilizado en los grupos de Bachillerato vendrá determinado por la normativa de configuración de grupos que anualmente publica la Dirección de Centros Escolares y la Dirección de Formación Profesional.

2.- Criterios de atribución de recursos

- Se calcula la carga horaria de los distintos profesores en función de la composición del centro y del nivel de optatividad y opcionalidad. Se considerará como elemento referencial la ratio de 2 profesores por unidad en los centros que imparten exclusivamente ESO y de 2,25 en los que imparten exclusivamente Educación Secundaria Post-Obligatoria.

En los centros que imparten ambos tipos de enseñanzas, el ratio referencial se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$(2 \times n.^{\circ} \text{ de grupos de ESO} + 2,25 \times n.^{\circ} \text{ de grupos de ESPO}) / n.^{\circ} \text{ total de grupos del centro.}$

- Cuando el cociente entre el número de alumnos/as y el número de grupos de un curso y modelo lingüístico determinado sea igual o

superior a 20, se atribuirá un crédito adicional de tres horas lectivas semanales para desdobles en Educación Secundaria Obligatoria y de dos en el Bachillerato.

- Se atribuye un crédito de profesorado, en función del número de grupos, para gestión educativa del centro, que incluye la dedicación a las TIC, a la convivencia, a la prevención de riesgos, dado que todos los centros tienen que desarrollar estas actividades. Dicho crédito podría incrementarse para aquellos centros comprometidos en proyectos de carácter global, según la siguiente escala:

Menos de 11 unidades	0,33créditos	ó	0,5
Entre 12 y 23 unidades	0,5 créditos	ó	0,66
Entre 24 y 35 unidades	0,66 créditos	ó	0,75
Más de 35 unidades	1 crédito	ó	1,25

Artículo 26.- Medidas referenciales de criterios para la atribución de recursos a los centros de Formación Profesional..

1. Cuando el número de alumnos/as por grupo de un curso determinado sea igual o superior a 20, se atribuirá un Crédito General de horas lectivas semanales para desdobles de docencia directa con alumnado.
2. Se establece una asignación horaria para la gestión de tareas propias del departamento del que se trate (actividades y funciones relacionadas con activos y recursos) y, ó refuerzo docente de Ciclo Formativo y, u otras tareas de gestión del centro en base a los siguientes criterios:
 - 5 horas por el primer ciclo de cada familia profesional.
 - 1,5 horas por los siguientes (ciclos distintos)
3. No se permitirá la impartición de un ciclo en funcionamiento si la matrícula real de alumnos/as es inferior a 12 alumnos/as. Para ciclos de nueva implantación el número mínimo de alumnos/as matriculados habrá de ser superior o igual a 15.

El número máximo de horas de docencia que puede ser contabilizado en cada Ciclo Formativo, viene determinado por la suma de los siguientes apartados:

- a) Horas de docencia directa en los módulos correspondientes al Ciclo Formativo (columna/oinarria-base).
- b) Horas de apoyo al profesorado en algunos módulos del Ciclo Formativo (Credito General)
- c) Horas de dedicación a la gestión y tutorización del módulo de Formación en Centros de Trabajo que el alumnado de los Ciclos Formativos debe realizar en empresas del sector correspondiente.

La carga horaria de cada Ciclo Formativo varía en función de la peligrosidad, dificultad y complejidad de los procedimientos conducentes a la adquisición del perfil profesional respectivo. La atribución de la carga horaria de cada Ciclo vendrá establecida en la resolución anual de la Directora de Formación Profesional y del Director de Centros Escolares por la que se regulan los criterios para la configuración de la relación de puestos de trabajo de los Institutos de Educación Secundaria y de los Institutos Específicos de Formación Profesional Superior de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

– La formación de grupos mixtos se regulará mediante Resolución anual de la directora de Formación Profesional y del Director de Centros Escolares, por la que se determinan los criterios para la configuración de grupos en los distintos niveles y etapas de la Educación Secundaria obligatorias, Bachillerato y Formación Profesional, en los Centros docentes públicos dependientes del Departamento de de Educación, Universidades e Investigación.

Artículo 27.- Criterios referenciales para la atribución de recursos para programas de Interculturalidad e Inclusión del alumnado recién llegado.

Los objetivos del Programa de Interculturalidad y de Inclusión del alumnado recién llegado son: potenciar la educación intercultural, promover la inclusión escolar y social del alumnado recién llegado y contribuir al éxito escolar de este alumnado mediante el aprendizaje de las dos lenguas de nuestra comunidad, reforzando especialmente el aprendizaje de la lengua vasca.

Los centros escolares son los encargados de la aplicación de prácticamente todas las medidas que se señalan en el programa, ya que los destinatarios últimos de todas las acciones que se proponen son los alumnos y alumnas de los centros escolares de la CAPV.

Del conjunto de las líneas de trabajo de los tres objetivos planteados emanan una serie de actuaciones a desarrollar en los centros educativos. El Departamento de Educación asegurará los recursos necesarios para la realización de las tareas y funciones que de ellas derivan. Así, se establecen las siguientes medidas referenciales en cuanto a la dotación de recursos:

a) Se mantendrá el cupo de profesorado de refuerzo lingüístico para la atención del alumnado inmigrante de reciente incorporación al sistema educativo vasco en 250. Los recursos que se hayan mantenido en el mismo centro durante 3 años consecutivos pasarán a formar parte de la Relación de Puestos de Trabajo del centro. La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de ampliación del cupo señalado.

b) Además, los centros de primaria con al menos un 30% de alumnado inmigrante y los centros de secundaria con al menos el 20%, contarán con un crédito horario adicional de medio profesor/a. La tarea de esa/a profesor/a será preferentemente elaborar el Plan de Interculturalidad e Inclusión del alumnado recién llegado. Asimismo deberá ejecutar, coordinar y hacer el seguimiento de dicho Plan (programa de acogida, coordinación con tutor/a, relación con familias, relación con Ayuntamientos,...) En los centros que no cumplan tales porcentajes, la ayuda a alumnado inmigrante que precisa de apoyo educativo se llevará a efecto mediante el Proyecto de Refuerzo Educativo Específico para la educación secundaria.

Artículo 28.- Criterios referenciales para la atribución de recursos para Necesidades Educativas Especiales.

1.- Se entiende por alumnado que presenta necesidades educativas especiales, aquel que requiera, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos o atenciones educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta.

Cuando los recursos ordinarios no sean suficientes para una adecuada respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales, los centros dispondrán de recursos extraordinarios para que este alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.

Asimismo, el profesorado especializado en Pedagogía Terapéutica podrá intervenir en la respuesta educativa al alumnado con dificultades de aprendizaje vinculadas a una capacidad intelectual límite (CIL), un trastorno con déficit de atención con o sin hiperactividad (TDA-H), un trastorno de lectura o dislexia, o un trastorno específico del lenguaje (TEL), cuando cumpla con los requisitos que a tal efecto se determinen.

Los criterios para la dotación de profesorado especializado de Pedagogía Terapéutica tendrán en cuenta el número de alumnado y la intensidad del apoyo requerido. Para ello se aplicarán con carácter referencial los siguientes criterios:

1.1. Educación Infantil y Primaria:

- a) a partir de 3 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 1 profesor/a de PTE.
- b) entre 6 y 12 alumnos/as con necesidades educativas especiales significativamente acreditadas, 2 profesores/as de PTE.
- c) entre 13 y 18 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 3 profesores/as de PTE.
- d) a partir de 19 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 4 profesores/as de PTE.
- e) en los casos en que en un centro haya menos de 3 alumnos/as con necesidades educativas especiales, la atención a este alumnado se articulará en planes específicos.

1.2-- Enseñanza Secundaria Obligatoria:

- a) de 1 a 5 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 1 profesor/a de PTE.
- b) de 6 a 10 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 2 profesores/as de PTE.
- c) de 11 a 15 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 3 profesores/as de PTE.
- d) a partir de 16 alumnos/as con necesidades educativas especiales, 4 profesores/as de PTE.

En todo caso, se tendrán en cuenta los informes de las asesorías de necesidades educativas especiales y los criterios de los/las Técnicos/as de Innovación Educativa (Educación Especial) de las Delegaciones Territoriales.

La dotación de las aulas de aprendizaje de tareas y de las aulas estables se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente.

2.- El alumnado con discapacidad auditiva y el de trastornos de la comunicación y de trastornos específicos orgánicos del lenguaje será atendido por profesorado de la especialidad de Audición y Lenguaje, bien con recursos específicos adjudicados al centro o mediante planes conjuntos con los Berritzegunes.

Artículo 29.– Criterios referenciales para la atribución de recursos para el Tratamiento de la Diversidad.

Una enseñanza comprensiva como la educación secundaria obligatoria precisa adoptar un conjunto de medidas para la debida atención a la diversidad del alumnado, que en la medida de lo posible no le desvinculen del trabajo general del grupo al que pertenece y le permita, además, promocionar en su actividad escolar. Para el logro de estos objetivos se tomarán las siguientes medidas referenciales:

a) Proyectos de Refuerzo Educativo Específico.

Cuando el alumnado escolarizado en 1º o 2º de la ESO (menor de 16 años) presente un retraso escolar grave sus necesidades deberán ser cubiertas con una respuesta personalizada, que deberá arbitrar el propio centro con sus recursos.

En el supuesto de que un considerable número de alumnos/as en esta situación imposibilite o dificulte en extremo la adopción de las medidas pertinentes, empleando los recursos propios del centro la Administración Educativa podrá proveer en función del proyecto presentado por el centro y la implicación del profesorado los recursos humanos necesarios, dependiendo del proyecto y del número de alumnos/as en esta situación.

b) Programas escolarización complementaria.

Destinado a alumnos/as de ESO con graves dificultades de adaptación escolar una vez agotadas todas las demás medidas de atención a la diversidad. Tienen como objetivo el desarrollo de actitudes positivas hacia el proceso educativo, hacia sus compañeros y compañeras, el profesorado y su entorno social, de manera que, prioritariamente, el alumnado avance en la consecución del ajuste personal y social.

c) Programas de diversificación curricular.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación autorizará la constitución de los grupos de diversificación curricular cuando concurran un mínimo de 8 alumnos/as que cumplan las condiciones que regulan los Programas de diversificación curricular en los centros de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El número máximo de alumnos/as de cada grupo de diversificación curricular será de 15. En ningún caso el número de alumnos/as propuestos para estos programas podrá superar el 15% del total de los alumnos/as del centro matriculados/as en 3.º y 4.º de ESO, ni el número de grupos autorizados podrá ser superior a 2, excepto en aquellos centros que tengan más de 300 alumnos/as matriculados/as en 3.º y 4.º de ESO.

Se asignarán dos profesores/as a cada grupo, uno/a del ámbito lingüístico y social y otro/a del ámbito científico-tecnológico que, al menos, impartirán las áreas que se integren en cada uno de ellos, de modo que su dedicación al grupo de diversificación curricular será de al menos 9 horas por profesor/a. Asimismo asumirán la tutoría tanto de grupo como individualizada de este alumnado.

La jornada lectiva del profesorado que atienda estos grupos será de 14 horas, incluyendo las horas dedicadas a tutoría con el alumnado. Cuando el número de alumnos sea inferior a 10 el profesorado que imparta docencia en dicho grupo deberá completar su horario hasta ajustarlo a la dedicación ordinaria

del profesorado de la etapa. En todo caso, y en aras a un tratamiento de la diversidad adecuado, la Administración estudiará situaciones concretas que se puedan producir, siempre con carácter de excepcionalidad.

d) Plazas de Psicología y Pedagogía.

Siendo la orientación parte constitutiva de toda la actividad educativa, y por tanto de todos los docentes, en todos los centros públicos que impartan Educación Secundaria Obligatoria y/o Bachillerato, en la modalidad de enseñanza presencial, existirá una plaza de la especialidad de Psicología-Pedagogía para coordinar y apoyar esta labor, así como para el seguimiento de los programas en los que se concreta la atención a la diversidad y del alumnado implicado, sin perjuicio de las funciones del tutor/a respectivo.

Se dotará de una segunda plaza de la especialidad de Psicología y Pedagogía a los centros incluidos en el apartado anterior que cumplan además alguna de las siguientes condiciones:

- Tener más de 700 alumnos/as.
- Impartir enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria y/o Bachillerato en dos municipios distintos.

El perfil lingüístico de las plazas de la especialidad de Psicología y Pedagogía se determinará de acuerdo con lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

f) Se mantendrán en los términos actuales las plazas de orientadores que se dotaron a centros de FP situados en zonas desfavorecidas y que cuenten con alumnado de iniciación profesional, así como los orientadores de EPA. En todo caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se procederá al estudio de la dotación de estos recursos.

g) Plazas de las Aulas de Aprendizaje de Tareas.

Por cada Aula de Aprendizaje de Tareas autorizada al centro existirá en la Relación de Puestos de Trabajo una plaza de esta especialidad, perteneciente al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional, así como una plaza de Pedagogía Terapéutica perteneciente al Cuerpo de Maestros.

El perfil lingüístico de las plazas de las Aulas de Aprendizaje de Tareas se determinará de acuerdo con lo que disponga en cada momento la normativa vigente.

Artículo 30.- Ejercicio de Funciones Directivas.

1.- Equipos Directivos. Las distintas figuras que pueden contemplarse según el tamaño y la complejidad de los centros, son las siguientes.

1.1.- Cargos Directivos comunes a todos los centros:

- Director/a.
- Jefe/a de Estudios.
- Secretario/a.

En aquellos centros que impartan la modalidad de nocturno podrá existir asimismo un jefe de estudios para atender dicho horario.

1.2.- Cargos directivos que pueden existir dependiendo del tipo de centro:

- Director/a adjunto/a. (Los centros de Infantil/Primaria que cuenten con más de 40 grupos ó más de 35 en dos edificios distantes más de 200m se dotarán de dicha figura).
- Jefe/a de Estudios adjunto/a.
- Secretario/a adjunto/a.
- Jefe/a de Estudios Nocturnos (en los centros que imparten en horario nocturno).

1.3.- Cargos específicos de los centros que imparten Educación Secundaria y/o Formación Profesional:

- Coordinador/a de ESO (en los centros que no imparten únicamente esa etapa).
- Profesor/a Delegado/a (en los centros con aularios).
- Responsable de Calidad (en los centros acreditados con la certificación ISO 9000).
- Coordinador/a de Formación Profesional y Formación en centros de trabajo.
- Responsable de Formación Profesional No Reglada.

1.4.- Cargos específicos de los Institutos de Formación Profesional:

- Responsable de Mantenimiento y Obras (en los de Grado Superior).
- Responsable de Gestión Económica.

2.- Normas para el cálculo de reducciones a los Cargos Directivos y otros cargos existentes en el centro:

2.1.- Por el número total de alumnos/as oficiales del centro. Los tramos previstos son:

- Menos de 350: 27 horas de reducción.
- De 350 a 750: 33 horas de reducción.
- De 751 a 1.000: 39 horas de reducción.
- Más de 1.000: 42 horas de reducción.

2.2.- Los centros que impartan Enseñanzas en horario nocturno contabilizarán 6 horas adicionales de reducción.

2.3.- Los centros que impartan simultáneamente ESO y ESPO contabilizarán 6 horas adicionales de reducción.

2.4.- Los centros que impartan dos modalidades de Bachillerato, o bien tres o más modalidades contabilizarán 6 y 9 horas adicionales de reducción respectivamente.

2.5.- Los centros que impartan Ciclos Formativos contabilizarán hasta 3 horas adicionales de reducción por ciclo (máximo 18 horas).

2.6.- Los centros que se ubiquen en más de un edificio y éstos están situados en distintos recintos escolares contabilizarán 9 horas adicionales de reducción.

2.7.- Los centros que tengan responsable de Mantenimiento y Obras atribuirán a esta figura 3 horas de reducción.

3.- Aplicación de las horas de reducción.

El número total de reducciones para todos los cargos existentes en el centro será la suma de las reducciones correspondientes a todos los apartados anteriores. Los centros distribuirán el número total de horas entre Director/a, Jefe/a de Estudios, Secretario/a y resto de cargos contemplados, respetando en todo caso las siguientes pautas:

3.1.– La reducción mínima para Director/a, Jefe/a de Estudios, Secretario/a, Profesor/a Delegado/a y Coordinador/a de ESO será de:

Director/a: 9 horas.

Jefe/a de Estudios: 6 horas.

Secretario/a: 6 horas.

Profesor/a Delegado/a: 6 horas.

Coordinador/a de ESO: 3 horas.

3.2.– La reducción horaria correspondiente al cargo titular será en todo caso superior a la del cargo adjunto.

3.3.– La percepción del importe del complemento específico del cargo adjunto se supeditará a la tenencia de una reducción mínima de 9 horas.

Respetando los números fijados el Equipo directivo, de conformidad con la normativa vigente, decidirá el número de horas de reducción de cada uno de los cargos hasta agotar el total de horas que correspondan al Centro.

Artículo 31.– Participación en programas de implantación y desarrollo del trilingüismo y el plurilingüismo.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación regulará mediante convocatorias específicas los programas de implantación y desarrollo de las enseñanzas trilingües y experiencias de plurilingüismo.

Dichas convocatorias, así como las resoluciones de comienzo de curso, regularán las condiciones del profesorado que participe en dichos programas, tanto en lo que afecta a su dedicación horaria, como a su participación en actividades de formación vinculadas a los mismos.

Artículo 32.– Modificación de lo establecido en este Título.

Las especificaciones contenidas en este Título podrán ser modificadas en cada curso, atendiendo a las circunstancias que se vayan produciendo año tras año. Cualquier modificación deberá establecerse mediante la correspondiente Resolución del Viceconsejero/a o Director/a correspondiente, previo estudio en Comisión Paritaria y la correspondiente negociación en la Comisión Técnica de Planificación.

TÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y OTROS DÍAS DE PERMISO

Artículo 33.–Jornada de trabajo.

1.– Independientemente del tipo de jornadas y calendarios que se vienen a establecer en este apartado, el régimen de dedicación del personal docente será de 1.462 horas. La práctica de la jornada anual y/o 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.

El profesorado de Educación Infantil y Primaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación y permanencia en el centro, de las cuales como máximo, 23 serán lectivas (incluido el recreo). La jornada se desarrollará de mañana y tarde, disponiendo de una tarde libre para formación, previa aprobación del OMR del centro respectivo.

El profesorado de secundaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación directa al centro y 23 de permanencia habitual, de las cuales como promedio 17 serán lectivas, y con un máximo de 18. En cualquier caso esta dedicación máxima de 18 horas lectivas podrá ser modificada atendiendo a las particulares exigencias de los ciclos formativos u otras situaciones excepcionales, que deberán estar perfectamente justificadas.

La jornada de la ESO se desarrollará de mañana y de tarde, disponiendo de una tarde libre para formación, coordinación u otras actividades que el centro considere necesarias. Podrá disponerse de una segunda tarde cuando así sea aprobado por el OMR a través de mayorías cualificadas de 2/3 en todos y cada uno de los estamentos. En septiembre y junio la jornada podrá ser sólo de mañana. En cualquier caso el número de sesiones lectivas será siempre de 30 sesiones semanales.

La jornada de la ESPO podrá ser de mañana y tarde o sólo de mañana, en función de la decisión de cada centro.

El resto de las horas de permanencia habitual en el Centro, se distribuirán de la siguiente manera:

- 1 hora semanal para la atención a los padres y madres de los alumnos/as y para otras tareas propias del cargo correspondiente. En el caso de los profesores/as con tutoría, estas tareas serían las labores de tutoría distintas a las de tutoría directa con los alumnos/as del grupo, entre las que se pueden citar las labores administrativas relacionadas con la tutoría, las reuniones de coordinación tutorial, actividades específicas de orientación, etc.
- 3 horas semanales para guardias. La guardia efectuada durante el periodo de recreo de los alumnos/as de ESO de duración igual o superior a 30 minutos, (o la suma de dos periodos de duración igual o superior a 15 minutos), se contabilizará como una hora ordinaria de guardia.)
- 1 hora semanal para reuniones del Departamento Didáctico o para otras reuniones de coordinación pedagógica.
- 1 hora semanal destinada a actividades de formación, que se organizará de acuerdo a los criterios sobre formación del profesorado establecidos por el Departamento.
- Las 7 horas semanales restantes de dedicación directa al Centro se contabilizarán mensualmente y se destinarán a: incrementar las actividades

del Departamento, reuniones de Órganos Colegiados, Juntas de Evaluación, elaboración de los instrumentos de planificación y ordenación del Centro, reuniones de coordinación de los profesores/as del grupo o del curso, realización de ciertas tareas correspondientes a la Comisión de Normalización Lingüística, y otras actividades complementarias y extraescolares.

2.- Anualmente, al comienzo del curso, se confeccionará el calendario laboral y horario laboral del profesorado de cada centro, conforme a las pautas generales establecidas por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en la Resolución de comienzo de curso.

Este calendario será el aplicable durante todo el curso escolar estando sujetas las eventuales modificaciones -siempre con carácter excepcional- a necesidades de servicio que surgieran en su transcurso.

3.- El régimen específico de jornada de los servicios de apoyo e inspección será el siguiente:

a) Berritzegunes y CEIDAs.

La jornada exigida al personal adscrito a los Berritzegunes y CEIDAs será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El calendario anual de Berritzegunes y CEIDAs será de 1.200 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

El horario habitual de Berritzegunes y CEIDAs -como servicio zonal-, permitirá en todo caso el acceso del profesorado de los centros. Para ello, los horarios de cada componente del centro se concretarán con la suficiente flexibilidad, teniendo que distribuir 6 horas diarias entre las 8 y las 19 horas, no pudiendo realizar otras actividades retribuidas en este horario.

b) IVEI.

La jornada exigida al personal adscrito al IVEI será de 30 horas semanales en jornada partida de mañana y tarde.

El calendario anual será de 1.200 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

El horario habitual del IVEI permitirá en todo caso el desarrollo de los programas previstos por el Instituto. Para ello, los horarios de cada componente del centro se concretarán con la suficiente flexibilidad, teniendo que distribuir 6 horas diarias entre las 9 y las 18 horas, no pudiendo realizar otras actividades retribuidas en este horario.

c) Centros de Recursos para la Inclusión Educativa del alumnado con discapacidad visual.

La jornada exigida al personal adscrito a esos centros será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El período de actividad va del 1 de septiembre al 30 de junio de cada año.

d) Centros Territoriales de Atención Educativa Hospitalaria, Domiciliaria y Terapéutico-educativa.

A partir del curso 2010 - 2011, la jornada exigida al personal adscrito a esos centros será de 30 horas semanales en jornada de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los centros de

su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.

El período de actividad va del 1 de septiembre al 30 de junio de cada año.

e) Irale y Centros de afianzamiento idiomático.

La jornada exigida al personal adscrito a Irale será de 30 horas semanales en jornada, preferentemente, continuada de mañana. El calendario anual será de 1.182 horas (197 días) anuales.

El calendario anual tipo en los Centros de afianzamiento idiomático será de 1.389 horas (200 días) establecido entre el 1 de septiembre y el 15 de julio de cada año.

f) Inspección educativa.

La jornada exigida al personal de la Inspección educativa será de un mínimo de 1.283 horas (202 días) anuales. La jornada se desempeñara en horario de mañana y tarde, salvo los meses de junio a septiembre y los viernes de todo el año, que será jornada continuada de mañana.

Mediante Resolución del Viceconsejero/a de Educación se concretará anualmente el calendario y horario de la Inspección educativa.

Artículo 34.- Vacaciones.-

De conformidad con el art. 50 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, los funcionarios docentes tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

El citado período vacacional se concretará durante el mes de agosto de cada año, sin abarcar en ningún caso días del mes de septiembre.

El periodo de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediaren circunstancias como enfermedad ó accidente, conservando la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez desaparecidas dichas circunstancias y producida el alta médica.

El disfrute del periodo vacacional no disfrutado se efectuará en un único periodo, preferentemente no lectivo.

Artículo 35.- Otros días de permiso.

El disfrute de los días regulados para el conjunto de los empleados públicos dependientes del Gobierno vasco en base lo legislado en el artículo 48.1.k), de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Acuerdo de Mesa General de la Función Pública Vasca de 18 de noviembre de 2009 (BOPV 26-02-2010), así como los días de libre disposición adicionales establecidos en base al artículo 48.2 de la misma ley, serán acumulados como previos al período vacacional regulado en el artículo anterior.

TÍTULO IV

LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES HORARIAS Y SITUACIONES ESPECIALES

CAPÍTULO I. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 36.– Relación de Licencias y Permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Acuerdo tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

- a) licencia por enfermedad o accidente;
- b) licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento;
- c) licencia por paternidad;
- d) licencia por matrimonio propio o de parientes;
- e) licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes;
- f) reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado
- g) licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal;
- h) licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual;
- i) licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal;
- j) licencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria;

Las parejas de hecho y de derecho tendrán la misma consideración en relación con el disfrute de estas licencias.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que con ellos se establecen. Estos son:

- a) permiso para cuidado de menores o discapacitados o familiares con enfermedad;
- b) permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad;
- c) permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado;
- d) permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado;
- e) permiso para la concurrencia a exámenes;
- f) Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE;
- g) permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico;
- h) permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical;
- i) permisos por asuntos propios;
- j) permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo;
- k) permiso no retribuido;
- l) permiso parcialmente retribuido;

Artículo 37.– Incompatibilidad entre Licencias y Permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia, la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, así como entre el permiso parcialmente retribuido y la licencia por enfermedad o accidente, 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.

Artículo 39.– 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 en situaciones de incapacidad temporal abonará los auxilios complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el/la empleado/a perciba el 100% de las retribuciones, durante la situación de baja hasta el período máximo de 18 meses.

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.– Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo la persona afectada 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 40.- Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.- Las trabajadoras docentes públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi tienen derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del hijo o hija, y en los de parto múltiple 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 otro progenitor 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de la parte de licencia por maternidad inicialmente cedida, aunque la madre se encuentre en situación de Incapacidad Temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el caso de neonato hospitalizado a continuación del parto o en el plazo máximo de 30 días desde el nacimiento, la licencia por maternidad se ampliará por el período de hospitalización del menor con el límite de 13 semanas.

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 IT, debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

2.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los casos de discapacidad del menor, y en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple.

Se contarán, a 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. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso,

la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o de la adoptada, los permisos previstos en este apartado podrán iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción. Además, las personas interesadas tendrán derecho a un permiso de hasta 2 meses con esa finalidad, durante el que únicamente percibirán las retribuciones básicas.

3.- Si conforme a lo regulado en los apartados anteriores el padre hiciera uso de al menos cuatro semanas de permiso, tendrá derecho, además, al disfrute adicional de otras dos semanas.

4.- El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la trabajadora a la licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

5.- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de doce 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. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la funcionaria habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

Se autorizará el permiso al personal funcionario en caso de riesgo durante la lactancia natural.

6.- La Administración abonará los auxilios complementarios para que la empleada perciba el 100% de las retribuciones durante la situación de maternidad.

Artículo 41.- Licencia por paternidad.

El padre o el otro progenitor tendrá derecho a una licencia de 21 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, que se disfrutará desde la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción en régimen de jornada completa. Este permiso se ampliará a cuatro semanas ininterrumpidas a partir del 1 de enero de 2011.

La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento a la prestación económica reconocida por el INSS para que perciba el 100% de las retribuciones durante el permiso de paternidad.

Artículo 42.– 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.– También tendrá derecho a esta licencia la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que acredite mediante certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el personal cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo.

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 y madres políticos, 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 funcionario/a, al objeto de facilitar el desplazamiento.

Artículo 43.– 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 2º 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 2.º grado, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, si durante la duración del mismo se produjese

el fallecimiento de la persona enferma, se contabilizarán a partir de la fecha 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 44.- Permiso para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, o de grado más lejano si mediara convivencia, por razones de enfermedad muy grave, el personal tendrá derecho a una reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral semanal, con carácter retribuido, por el plazo máximo de un mes.

Artículo 45.- 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, o de otros Órganos administrativos;
- b) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir.
- c) Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado, entendiéndose como tales los expresados en los apartados a y b del presente artículo.
- d) 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 electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

Artículo 46.- 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.

Se justificará con certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales desde la fecha del empadronamiento.

Artículo 47.- 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 Acuerdo.

Artículo 48.- Licencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Artículo 49.– Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

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 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, 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 50.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El/la funcionario/a de carrera, en prácticas, o interino/a en vacante de curso completo que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 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.

Este permiso deberá disfrutarse en coordinación con la dirección del centro de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas.

Artículo 51.– Permiso por la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

La concesión de este permiso tendrá carácter potestativo y su disfrute dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Corresponde a la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del presente Acuerdo el estudio y propuesta para la previsión en los correspondientes presupuestos de un determinado número de estas licencias y el posible incremento de las mismas.

El presente artículo no se aplicará al personal funcionario interino.

Artículo 52.– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

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. Corresponde a la Comisión de Perfeccionamiento y Euskaldunización del presente Acuerdo el estudio y propuesta para la previsión en los correspondientes presupuestos de un determinado número de estos permisos.

Este artículo será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera.

Artículo 53.- 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 54.- Permiso retribuido para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE.

Se concederá permiso retribuido para la realización de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas previstas en convocatorias de ingreso en el que se quiere acceder por promoción interna. Este permiso se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas.

Este artículo será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera o en prácticas.

Artículo 55.- 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 56.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.- El personal funcionario de carrera y el personal interino que se encuentre ocupando una vacante de curso completo podrá disfrutar de un permiso 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, de acuerdo con las necesidades de servicio, 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 57.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

El personal funcionario de carrera, funcionario en prácticas y el personal interino que se encuentre ocupando una vacante de curso completo, cuando ostente la condición de cargo electivo institucional dispondrá de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo **45.d)**, 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, salvo el personal funcionario en prácticas, en la mitad de su duración. En el caso de la reducción en un quinto aquélla tendrá carácter retribuido, en el caso de las reducciones en un tercio y en la mitad se procederá a realizar la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 58.– 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 cuatro 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 cuatro 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 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 dos años cada cinco años, siendo el período 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.- El personal interino que haya prestado servicios a la Administración Educativa de la CAPV en calidad de tal, al menos un año ininterrumpidamente, tendrá derecho a la concesión de este permiso.

5.- 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.

Artículo 59.- Permiso no retribuido.

El personal funcionario de carrera podrá solicitar un permiso no retribuido por un curso escolar completo o por 6 meses debiendo coincidir en este último caso con alguno de los siguientes periodos: agosto-enero o febrero-julio. La concesión de este permiso será incompatible con cualquier actividad remunerada.

No cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado 5 años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

Artículo 60.- Permiso parcialmente retribuido.

El personal funcionario de carrera puede acogerse a esta modalidad de permiso. Las condiciones de disfrute del mismo serán las previstas en la Orden de 7 de enero de 2004, de la Consejera de Educación, Universidades e Investigación, o en la norma que sustituya a ésta.

CAPÍTULO II

REDUCCIONES HORARIAS

Artículo 61.- Reducciones horarias.

1.- Se mantendrán las reducciones de un tercio de la jornada lectiva a los y las funcionarias de carrera mayores de 60 años. Sólo serán de aplicación a las personas menores de 65 años y a quienes habiendo cumplido 65 años, no tuvieren cubierto el periodo de carencia preciso para causar derecho a la jubilación.

La Comisión Paritaria estudiará la aplicación de esta medida con carácter individual en los casos de necesidad acreditada para otros casos de profesorado que haya cumplido los 65 años.

2.- El personal docente mayor de 59 años que presta servicios en Educación Infantil y Primaria podrá sustituir hasta un máximo de 2 horas semanales de su jornada lectiva. Ese tiempo habría de dedicarse a determinadas actividades propias de los centros docentes, de entre las fijadas por la administración educativa.

La Comisión Paritaria estudiará la generalización de esta figura al resto de niveles educativos, en función de las disponibilidades de personal.

3.- Los/las funcionarios/as de carrera podrán solicitar una reducción de jornada de hasta un tercio de su duración -con reducción proporcional de retribuciones- para la realización de estudios oficiales.

4.- Los/las funcionarios/as de carrera podrán solicitar la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada semanal, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidas trienios. A este respecto se estará a lo dispuesto en la Resolución anual de comienzo de curso.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad 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.

5.- Con carácter general se mantendrán, con una temporalidad máxima de dos años, las reducciones de 1/3 de horas lectivas actualmente en vigor, para los docentes con problemas de salud grave que les dificulta la tarea docente ordinaria. En el seno de la Comisión de Seguridad y Salud se valorará la posibilidad de la ampliación de la temporalidad máxima señalada y se establecerán los protocolos necesarios para su concreción.

6.- Las reducciones horarias reguladas en este artículo serán aplicables al personal interino que se encuentre ocupando una plaza de curso completo.

CAPÍTULO III

SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 62.- Suspensión Transitoria en la prestación de Servicios.

1.- El personal interino podrá acogerse a la suspensión transitoria de la prestación de servicios para cuidado de hijo/a menor. Dicha situación podrá solicitarse en cualquier momento, por una sola vez, y se extenderá, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los tres años de edad.

2.- Esta situación conllevará la reserva de plaza durante el curso en que se inicie la misma, únicamente en los casos en que, al inicio de su disfrute, el/la beneficiario/a estuviera ocupando una plaza vacante de curso completo.

Si el/la beneficiario/a de esta situación deseara mantener ese derecho a reserva de plaza de cara a su reincorporación en los cursos siguientes, deberá acudir a los correspondientes actos de adjudicación de destinos de Inicio de Curso y obtener nuevamente una vacante de curso completo. En caso contrario, a la finalización de su situación de suspensión transitoria, se incorporará como disponible a la Lista de Gestión de Candidatos, para la cobertura de las sustituciones que le correspondan.

3.- La situación de suspensión transitoria no se considera servicio activo y, dado que no hay prestación efectiva de servicios, el tiempo de permanencia en la misma no computa a efectos de antigüedad y trienios.

No obstante lo anterior, el tiempo de permanencia en dicha situación que esté soportado en la cobertura de una vacante o en la sustitución o sustituciones que le hubieran correspondido al beneficiario/a en caso de estar disponible, le será computado a efectos de rebaremación de la Lista de Gestión de Candidatos.

4.- El/la beneficiario/a deberá comunicar por escrito con 20 días de antelación, como mínimo, su reincorporación/disponibilidad en la Lista de Gestión de Candidatos, al cumplir el hijo/a los tres años de edad o en cualquier momento anterior a esa fecha, si así lo decidiere.

5.- Una vez formalizada la renuncia a la situación de suspensión transitoria que se esté disfrutando, la/el interesada/o no podrá volver a solicitar esta situación, salvo que se produzca el nacimiento de un nuevo hijo/a, en cuyo caso podría volver a solicitarla en las mismas condiciones.

6.- En el supuesto de que los contenidos de este Acuerdo fueran de aplicación a ambos progenitores, sólo uno de ellos podrá acogerse a esta figura.



Artículo 63.– Situación de suspensión de la relación de servicios 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 hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente sobre funcionarios públicos. Este artículo se aplicará únicamente al personal funcionario de carrera.

Artículo 64.– Régimen de incompatibilidades.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, las partes firmantes se comprometen a estudiar fórmulas que, por razones de interés público, permitan admitir la compatibilidad del ejercicio profesional con la impartición de docencia en nuestro sistema educativo, en aquellas enseñanzas o especialidades, fundamentalmente del ámbito de las enseñanzas musicales, para las cuales los mecanismos de provisión ordinarios no garanticen poder contar con los profesionales adecuados.

Dichas contrataciones, caso de ser necesarias, se realizarán en régimen de derecho laboral, a tiempo parcial y por el tiempo estrictamente necesario.

TÍTULO V .- ATENCIONES SOCIALES

Artículo 65.- Anticipos.

Los/funcionarios/as 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 66.- Adelantos de nómina.

El personal funcionario de carrera en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación 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.- Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será:

- 12.000 € Compra de vivienda
- 7.500 € Compra de vehiculo de trabajo
- 6.000 € Resto

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 o 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 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, su cónyuge, su compañero o compañera, hijos o hijas, o personas a su cargo.

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 Dirección de Gestión de Personal, el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Las solicitudes denegadas 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 67.- Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.



1.- La Administración mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte	33.000 euros
Invalidez Permanente Absoluta	33.000 euros
Invalidez Permanente Total	33.000 euros
Invalidez Permanente Parcial	hasta 33.000 euros según baremo

2.- La Administración mantendrá la póliza de seguro de Vida y de Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura de 33.000 euros.

3.- El personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo 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, empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

Se establece un límite de indemnización por siniestro de 3.000.000€ con un límite agregado anual de 10.000.000€ comprensivo tanto de las indemnizaciones como de las costas, fianzas y gastos y un sublímite de 1.200.000€ por víctima en lo que a los daños personales y sus consecuencias se refiere. Se establece un sublímite de 3.000.000€ por siniestro y año para los perjuicios económicos no consecuencia de previo daño material y/o corporal.

4.- La Administración asume subsidiariamente la responsabilidad civil del profesorado derivada del ejercicio de su tarea docente en actividades extraescolares o complementarias.

Artículo 68.- Jubilación voluntaria.

1.- a).- El personal funcionario de carrera podrá optar por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, obteniendo un cómputo adicional del tiempo de servicios de hasta 5 años, complementándose para aquellos/as funcionarios/as que se jubilen voluntariamente con más de 60 años y más de 28 años de servicios, con una prima de jubilación voluntaria que será abonada por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación. La prima de jubilación voluntaria complementará la gratificación extraordinaria contemplada en la LOE, hasta alcanzar las cuantías establecidas en el apartado tercero de este artículo.

b).- El personal funcionario de carrera que se acoja a la modalidad de jubilación voluntaria señalada en el apartado anterior podrá optar, también, por una prima de jubilación voluntaria que complementará la suma resultante de la pensión de jubilación más la gratificación extraordinaria contemplada en la LOE hasta llegar al 99% de las retribuciones netas que se percibirían de estar en servicio activo hasta los 65 años.

El cálculo de esta prima se efectuará tomando en cuenta las retribuciones netas asignadas al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta hubiera consolidado así como los conceptos relativos a la antigüedad, y la pensión de jubilación en vigor a la fecha de jubilación.

No obstante, la cantidad inicialmente calculada tendrá carácter provisional. El/la interesado/a debe entregar en el mes de septiembre la Resolución definitiva de Clases Pasivas indicando el importe de la pensión de jubilación reconocido por dicho Organismo. Si a la fecha de la jubilación éste o

cualquiera de los parámetros que intervienen en el cálculo hubiesen variado, la prima podrá ser modificada.

2.- El personal funcionario de carrera, cuya acción protectora sea ó haya sido de Clases Pasivas del Estado, ó tenga Cotizaciones al Régimen de Seguridad Social anteriores al año 1967 y no pueda acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, o no tenga derecho a la gratificación extraordinaria contemplada en la citada ley, tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas.

Asimismo el personal funcionario de carrera mantendrá el derecho a esta indemnización en el hipotético caso de que en el período de vigencia del presente Acuerdo quedara derogada la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE.

En este caso, la indemnización establecida en la Resolución por la que fuera declarada la jubilación voluntaria 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 ser aportada junto con ésta, la certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

3.- La cuantía de la prima establecida en el apartado 1, así como la indemnización a la que se refiere el apartado 2, se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º mensualidades
60 años	19
61 años	15
62 años	11
63 años	7
64 años	4

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes para el cálculo de la prima de jubilación o la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada, adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta tuviera consolidados, así como los conceptos relativos a la antigüedad.

4.- El personal funcionario de carrera que no desee acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Segunda de la LOE señalado en el apartado 1, ni a la indemnización recogida en el apartado 2, tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

Edad	N.º mensualidades
60 años	16
61 años	12

62 años	8
63 años	4
64 años	1

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del empleado o de la empleada a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes para el cálculo de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al Cuerpo de pertenencia de la persona interesada, adicionando exclusivamente los complementos retributivos que ésta tuviera consolidados, así como los conceptos relativos a la antigüedad.

También en este caso, la indemnización establecida en la Resolución por la que fuera declarada la jubilación voluntaria 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 ser aportada junto con ésta, la certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez.

5.- En el caso del personal que opte por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE recogida en el apartado primero, ésta tendrá efectos del 31 de agosto del año en el que se solicite.

En el caso del personal contemplado en el apartado segundo, podrá optar por jubilarse a la fecha efectiva de cumplir años o por el 31 de agosto, terminación del curso, sin que suponga perjuicio económico la segunda opción. En el hipotético caso de que en el período de vigencia del presente Acuerdo quedara derogada la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE el personal que se acoja a lo establecido en el apartado segundo, sólo podrá optar por jubilarse el 31 de agosto.

En el supuesto del personal contemplado en el apartado cuarto, éste podrá ejercer la opción de jubilarse de forma voluntaria a la fecha efectiva de cumplir años.

6.- La solicitud, en el caso del personal que opta por la modalidad de jubilación voluntaria establecida en la Disposición Transitoria Segunda de la LOE, deberá ser presentada por el interesado o la interesada, los meses de enero o febrero del año en el que pretende jubilarse voluntariamente. En el caso del personal contemplado en los apartados segundo o cuarto, la solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada

7.- Con carácter general, para tener derecho al cobro de la prima o indemnización reguladas en los apartados anteriores es necesario que la persona solicitante haya permanecido los últimos diez años en servicio activo, o en situación administrativa que comporte reserva de plaza, en puestos de la Administración General de la CAV o adscritos en plazas en el exterior. La Comisión Paritaria estudiará las situaciones excepcionales que se planteen.

Artículo 69.- Fondo Social.

Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 66.000 euros para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo.

La Administración en el seno de la Comisión Paritaria informará del uso que de este Fondo se realice.

TÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 70.- Incremento retributivo.

1.- Los incrementos retributivos generales para el período de vigencia del presente acuerdo se establecerán en función de los Acuerdos adoptados por la Mesa General de la Función Pública Vasca, condicionados por lo establecido en las disposiciones normativas legislativas de índole económico y presupuestario que operen durante dicho período.

2.- El personal que cuenta con valores salariales superiores a los fijados para su cuerpo mantendrá dichas retribuciones a través de un Complemento Personal Transitorio que tendrá carácter absorbible.

Artículo 71.- Componente de especial dedicación del complemento específico.

El incremento del personal que, tras muchos años de servicios abandona anualmente el sector, hace que los efectos económicos del vigente sistema de capitalización de sexenios, que se ha mantenido vigente desde el año 1995, en tanto en cuanto se negociara un nuevo sistema retributivo, resulten cuasi nulos o incluso negativos. En consecuencia no resulta viable continuar con su aplicación.

Paralelamente se establece el compromiso de negociación de un nuevo sistema retributivo en el período de vigencia del Acuerdo, que quedará consolidado para el curso 2011-2012. A partir del 1 de enero de 2012 se procederá a hacer efectivas las cantidades económicas que de dicho sistema retributivo se deriven para el conjunto de los funcionarios docentes.

En tanto se produzca la negociación y se implante el nuevo sistema retributivo ligado a la carrera profesional docente el Departamento de Educación, Universidades e Investigación procederá a implementar las cantidades económicas ligadas al componente de especial dedicación conforme el sistema de grados aprobado por el Decreto 213/1992 y la Orden de 22 de julio de 1994 que lo desarrolla, para aquel personal que, pudiendo haber generado el derecho a poder perfeccionarlos, no lo ha podido materializar hasta la fecha fruto del sistema de capitalización de sexenios que se ha venido desarrollando.

La implementación se realizará a partir del grado y de las cantidades económicas que fruto del sistema de capitalización se entienden ya consolidadas en la actualidad (3.673,61 €), pudiendo beneficiarse de la misma, exclusivamente aquellos funcionarios de carrera que, por acreditar los años de servicios correspondientes, hubieran sido susceptibles de perfeccionar un nuevo grado. La implementación económica tomará como referencia las cantidades actualizadas que se establecieron en su día como valor de los diferentes grados.

Así las cantidades a implementar en el citado período se corresponden con las siguientes:

Grado	Cantidad a implementar
4º	669,57 €
5º	554,82 € (+669,57= 1.224,39 €)

A lo largo de los años 2010 y 2011 se procederá a hacer efectivas las cantidades derivadas de dicha implementación económica, al personal funcionario de carrera que acredite las condiciones para su percepción. Así a partir del 1 de enero de 2010 se procederá a abonar, al menos, **330,01 €/año** a los funcionarios de carrera que acrediten los años de servicios correspondientes al 4º grado; y **603,48 €/año** al personal funcionario de carrera que acredite los años de servicios correspondientes al 5º. Asimismo, a partir del 1 de enero del 2011, se procederá al abono del 4º y 5º grado en su totalidad a todos los funcionarios de carrera que acrediten los años de servicios correspondientes para su percepción.

El primer grado del componente de especial dedicación se abonará a todo aquel personal que acredite 6 años de servicios efectivos.

Artículo 72.- Ejercicio de cargos directivos y académicos.

1.- Se procede a aumentar en un **10%** las cantidades remuneradas como complemento específico adicional propio del equipo directivo, a quienes forman parte de los citados equipos.

2.- Los cargos directivos adjuntos en centros de enseñanza secundaria se retribuirán de la siguiente forma:

- Director/a adjunto/a: como cargo directivo, según dimensión del centro.
- Jefe/a de Estudios adjunto/a: cargo directivo tipo D.
- Secretario/a adjunto/a: como vicesecretario/a.

3.- Los maestros y maestras que ejerzan cargo directivo o jefatura de seminario en centros de ESO cobrarán el mismo complemento que el establecido para profesores/as técnicos/as.

4.- En los centros de FP los cargos de Coordinador/Coordinadora de FP, de Formación en centros de trabajo, y de Responsable de gestión económica: en función del Cuerpo al que pertenecen, percibirán idéntico complemento al de Jefe/Jefa de Departamento.

5.- Quienes desempeñen los cargos de Coordinador/Coordinadora de ESO o Delegado/Delegada de etapa percibirán un complemento equivalente al de Jefe/Jefa de Departamento del Cuerpo de Profesores/as Técnicos/as de Formación Profesional.

6.- Los cargos directivos de las Escuelas Oficiales de Idiomas recibirán un complemento equivalente a los de Educación Secundaria con la particularidad de que su clasificación en grupos responde al número de profesores y profesoras del centro. Así:

Número de profesores y profesoras Complemento

Hasta 20 Tipo C

De 21 a 40 Tipo B

Más de 40 Tipo A

7.- Los cargos directivos de los centros de EPA percibirán, tal y como se viene materializando hasta la fecha, los complementos establecidos, según la dimensión del centro, para el personal del cuerpo correspondiente que realiza las citadas funciones.

Artículo 73.- Desempeño de otras funciones.

1.- Los maestros y maestras que desempeñen funciones de Responsables de actividades extraescolares en centros de Educación Secundaria Obligatoria percibirán el complemento correspondiente.

2.- Las partes firmantes manifiestan su voluntad de potenciar el ejercicio de determinados cargos y funciones, en el convencimiento de que tal actuación contribuirá a mejorar la atención a las necesidades propias del sistema educativo, y, por tanto, a la calidad de la enseñanza. Dicha voluntad encuentra su razón, por una parte, en el reconocimiento de la relevancia que ha de alcanzar el desempeño de tales funciones, y, por otro, en la exigencia de desarrollo de actividades específicas y adicionales.

Así, en tanto se produzca la negociación de la carrera profesional docente, se mantiene en vigor el incentivo económico adicional destinado a retribuir el desempeño efectivo de las funciones de tutor en Ed. Infantil, Ed. Primaria, Enseñanzas de régimen general de Educación Secundaria, Ciclos Formativos de FP y personal de Secundaria en centros de EPA, así como de Coordinador de ciclo/Coordinadora de ciclo, en los importes anuales correspondientes.

Asimismo, la Comisión Paritaria, en el marco de las diferentes propuestas dirigidas a establecer un nuevo sistema retributivo, analizará la posibilidad de regular un incentivo de carácter individual de dedicación específica al centro para el profesorado de Infantil y Primaria que no desempeña las funciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 74.- Consolidación del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de director o directora.-

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación procederá, con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, a la regulación de los requisitos y procedimientos necesarios para el mantenimiento de la percepción de una parte del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de director o directora de centros docentes públicos del País Vasco, en base a lo establecido en el artículo 139.4 de la LOE.

TÍTULO VII

FORMACIÓN DEL PROFESORADO, NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA Y CAPACITACIÓN IDIOMÁTICA

Artículo 75.– Comisiones de Formación y de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomatica.

Para el desarrollo y seguimiento de los contenidos de este Título se dispondrá de una Comisión de Formación y de una Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomatica (HINOEBA), que tendrán por objeto estudiar, proponer y/o establecer cuantas medidas se consideren necesarias para la aplicación y desarrollo de los compromisos adquiridos respecto a la formación y la capacitación idiomática del profesorado, y la normalización del uso del euskera en los centros escolares.

a) Comisión de Formación.

La Comisión de Formación efectuará una evaluación de la formación tanto en su vertiente presupuestaria como en lo referente a las certificaciones, a la asignación de prioridades, a su obligatoriedad, resultados, adecuación etc.; asimismo, se analizarán y negociarán en la Comisión de Formación, el plan marco y los planes anuales de formación, su contenido y distribución de recursos presupuestarios.

b) Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomatica (HINOEBA).

Serán objeto de negociación en la Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomatica: la actualización del programa Irale, los criterios de selección del profesorado en los diferentes programas formativos, el seguimiento de los mismos, las prioridades en la oferta educativa anual, la adecuación de los centros y plantillas del profesorado de Irale y el desarrollo de los compromisos adquiridos en el artículo 81 del presente Acuerdo.

CAPÍTULO I

FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Artículo 76.– La Formación Permanente del Profesorado.

La Formación Permanente del Profesorado se asume como "un derecho y una obligación de todo el profesorado y una responsabilidad de las Administraciones Educativas y de los propios Centros", conforme se contempla en el artículo 102 de la LOE.

La Formación Permanente del Profesorado, basada en el plan marco articulado por el Departamento de Educación a través del Plan Garatu y del Plan Especifico de Formación Profesional, tendrá las siguientes características:

1.– La oferta formativa se relacionará directamente con las necesidades y demandas planteadas por los centros, las demandas del profesorado y las necesidades del sistema educativo en general, entre las que podemos destacar las siguientes:

El sistema educativo vasco aboga por una escuela para todos y todas en la que al esfuerzo realizado en la atención a las necesidades educativas especiales, se suma el reto de ofrecer una respuesta educativa de calidad a todos aquellos sectores sociales que se encuentran en situación desfavorecida. Busca la inclusión de la población emigrante en nuestra sociedad como ciudadanos de pleno derecho sin menoscabar el derecho a desarrollar su propia identidad cultural. Busca asimismo la educación en valores, en el respeto a los derechos humanos, en el respeto a la dignidad de las mujeres y su derecho a la igualdad de oportunidades y en la educación para la paz y la convivencia democrática.

El sistema educativo vasco busca una escuela "mejor", siendo los indicadores de calidad: la convivencia positiva, el empleo de metodologías interactivas, la gestión democrática, la inclusión, la apertura al entorno y la preparación para la vida personal, social y laboral. Es innegable que el papel de la dirección de los Centros educativos en los procesos de liderazgo en la gestión del cambio es un elemento clave en la mejora de la calidad educativa y, así mismo la convivencia escolar entendida como un aprendizaje para la vida es una condición indispensable para que los procesos de enseñanza/aprendizaje se desarrollen positiva y eficazmente.

El sistema educativo vasco quiere una escuela actual, centrada en el desarrollo de competencias del alumnado. El diseño curricular pretende hacerse eco de todos estos principios y se plantea como un elemento de ayuda a la ordenación de la actividad docente. Vivimos en una sociedad en la que no se puede prever qué conocimientos (más allá de la alfabetización básica) serán necesarios en un futuro próximo. La opción consiste en la compleja tarea de ser capaces de determinar los elementos constitutivos de un bagaje que se ha de suministrar a los niños, niñas y jóvenes para que adquieran los elementos de saber y las aptitudes de base necesarias para tener éxito en la vida adulta. Por encima de los contenidos específicos de las disciplinas, se debe facilitar al alumnado el acceso a saberes transversales que les permitan comprender el mundo actual para transformarlo. Este eje pretende enfocar la acción en este sentido, enfatizando aquellos elementos que se considera clave integrar en una acción educativa con perspectiva de futuro: el aprendizaje por competencias, las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el conocimiento de las lenguas (propias y extranjeras) instrumentos con los que se crea y se cimienta el conocimiento, y parte fundamental de un sistema plural en convivencia. La educación científica y el desarrollo sostenible, persiguiendo la reflexión y el trabajo en torno a un modelo de desarrollo que sea más respetuoso con la naturaleza y con los ritmos de la humanidad.

2.- La oferta formativa será amplia, global, de calidad y gratuita, adecuándose progresivamente a los procesos de normalización lingüística derivados de nuestra realidad bilingüe: el profesorado que imparte la docencia en euskera deberá recibir su formación, básicamente, en dicho idioma.

3.- La oferta formativa se desarrollará prioritariamente en el centro. No obstante, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación ofertará las liberaciones temporales oportunas para la formación intensiva del profesorado en cursos o proyectos de duración media o larga.

Dicha oferta podrá combinar las diferentes modalidades de formación: presencial, on-line o mixta.

4.- Contemplará el principio de potenciar el desarrollo de los centros y de las comunidades educativas correspondientes, con prioridad sobre el profesorado individualmente considerado.

5.- Se articulará sobre las demandas y necesidades de los centros, relacionada con el desarrollo del currículo, vinculada con la práctica cotidiana del profesorado en las aulas y con el recorrido y los antecedentes profesionales del profesorado, facilitando e incentivando su desarrollo profesional, abierta a todo el profesorado y relacionada con sus problemas prácticos.

Con el fin de facilitar el desarrollo de la autonomía de los centros y al mismo tiempo dar respuesta a los nuevos retos y necesidades que conlleva la evolución de nuestra sociedad, se favorecerá el desarrollo de proyectos experimentales en el propio centro. De este modo se atenderán las demandas formativas necesarias a nivel de grupo.

6.- Dicha oferta será negociada en sus aspectos básicos entre la Administración y la representación del profesorado.

7.- La oferta formativa concretará las metodologías, estrategias y organización de la misma, y cuantos aspectos faciliten al profesorado su comprensión.

8.- En todo caso, la oferta formativa definitiva se basará en un estudio previo de las necesidades de titulación y demandas del sistema educativo y de los centros, de forma que los planes anuales de formación puedan dar una respuesta articulada a dichas necesidades.

9.- Garantizará el reconocimiento administrativo de las actividades de formación, tanto las promovidas por el Departamento como por entidades colaboradoras, siempre que sean homologadas conforme a la normativa correspondiente.

10.- Atenderá las necesidades y demandas de la implantación de nuevos Ciclos Formativos y de los cambios tecnológicos producidos en los distintos sectores de la economía.

11.- Incluirá tanto al personal funcionario de carrera como al interino.

Artículo 77.- Compromisos para el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

La formación del profesorado se estructura en torno a cuatro grandes líneas de actuación:

1.- Formación continua para el profesorado en activo

- Convocatorias GARATU (En torno a 350 cursos anuales para unos 5000 participantes)

2.- Formación en centro ligada a:

- Proyectos de formación (en torno a 600 ó 700)
- Acciones innovadoras (unas 400) (Trilingüismo y plurilingüismo, TIC, Educación científica, Comunidades de Aprendizaje, Convivencia y paz, Desarrollo sostenible, Atención a la diversidad,...)

3.- Formación zonal desde los Berritzegunes (oferta en torno a 600 actuaciones)

4.- Ayudas económicas individuales para sufragar gastos del profesorado asistente a cursos de formación no contenidos en la oferta institucional.

Teniendo en cuenta las diferentes modalidades de formación, el Departamento de Educación declara su intención de que al finalizar el presente Acuerdo, la participación del profesorado en las mismas se ajuste a la siguiente previsión por capítulos:

Formación en Centros 60%

Actualización científico-didáctica 35%

Actividades varias 5%

Las actividades de formación se desarrollarán tanto dentro del horario de permanencia en el centro, como fuera del mismo, pudiendo recurrir al mes de julio y agosto para la formación institucional para casos excepcionales y específicos.

Las actividades de formación que hayan de ser realizadas dentro del horario laboral podrán acogerse a dos vías complementarias, en función de su adecuación a las características de los diferentes programas formativos:

- a) Cursos con liberación.
- b) Cursos sin liberación.

Al menos el 60% de la oferta formativa que realice el Departamento en los cursos Garatu, que no sean de idiomas, se realizará en euskara.

Durante el período de vigencia del presente Acuerdo se priorizarán las acciones formativas destinadas a la capacitación del profesorado de áreas no lingüísticas en lenguas extranjeras.

La capacitación didáctica y metodológica en euskara se realizará preferentemente dentro del programa IRALE.

CAPÍTULO II

NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA Y CAPACITACIÓN IDIOMÁTICA

Artículo 78.– Normalización lingüística.

El artículo 15 de la Ley Básica de Normalización del uso del euskera reconoce a todo alumno/a de la Comunidad Autónoma del País Vasco el derecho a recibir la enseñanza tanto en euskera como en castellano.

La consecución de este derecho lleva aparejada la necesidad de contar con un profesorado capaz de enseñar euskera y en euskera.

Para lograr la normalización del uso del euskera, aunque es extenso el camino recorrido, es igualmente claro que son múltiples las acciones que aún deben ser adoptadas. Por lo que respecta al periodo de vigencia del presente Acuerdo, la Comisión de Normalización Lingüística y Capacitación Idiomática vertebrará sus acciones en los siguientes puntos:

- capacitación idiomática del profesorado (Irale).
- normalización del uso del euskera en los centros escolares (Nolega). Proyecto lingüístico de centro.

Artículo 79.– Capacitación idiomática del profesorado (Irale).

El avance en la normalización del conocimiento y uso del euskera ha sido muy significativo en la educación vasca. Sin embargo, siguen existiendo necesidades en torno a la enseñanza del euskera, como son la creación de materiales adecuados a los nuevos retos educativos y la capacitación didáctica

del profesorado que imparte clases de euskara y en euskara que deben de ser atendidas. Los objetivos del programa Irale se encaminarán a la:

- 1.- Capacitación idiomática de los colectivos del profesorado que aun quedan sin euskaldunizar.
- 2.- Mejora de la capacitación idiomática del profesorado ya euskaldunizado.
- 3.- Capacitación didáctica y metodológica del profesorado ya euskaldunizado con el fin de mejorar las competencias lingüísticas del alumnado.

El programa Irale se remodelará, de modo que esta instancia de apoyo a la docencia en euskara cumpla con los siguientes dos requisitos:

- dar acogida a las nuevas necesidades y prioridades identificadas en el sector;
- profundizar en los aspectos didácticos y de necesidad de materiales adecuados que garanticen una enseñanza en euskara y del euskara de calidad.
- mejorar su adecuación a las posibilidades formativas y disponibilidades del profesorado mediante un proceso de modernización de Irale que combine las diferentes modalidades de formación: presencial, on-line, mixta etc.

Por otro lado, se establece que el profesorado que participe en las pruebas restringidas para la obtención del perfil lingüístico y no supere el examen ordinario de acreditación, podrá realizar una nueva prueba extraordinaria, manteniéndose, en su caso, la nota de la parte, escrita u oral, que haya superado.

Artículo 80.- Dimensionamiento: cupo y áreas de implantación de Irale.

Por lo que respecta al sector de la enseñanza pública, el Departamento de Educación liberará a todo aquel profesor o profesora que cumpla los requisitos establecidos en el folleto anual para los cursos U140, U240 y U340, hasta el límite del cupo actual.

Para las modalidades semianuales 3000, 4000 y 5000 destinadas al personal interino se mantendrá un cupo disponible, que se referencia en un máximo de 80 plazas (50 de ellas para las modalidades 4000 y 5000 y 30 para la modalidad 3000).

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación ofrecerá un cupo de modalidades formativas R, dimensionado en torno a 540 liberaciones, distribuidas referencialmente de la forma siguiente:

- R300 → 300 duración trimestral + una fase de seguimiento
- R400 → 40 duración de 7 semanas + una fase de seguimiento
- R500 → 80 duración mensual + una fase de seguimiento
- R600 → 40 duración de 7 semanas + una fase de seguimiento
- R700 → 80 duración mensual + una fase de seguimiento

De estas 540 plazas referenciales, 490 serán para el personal docente funcionario de carrera y 50 estarán destinadas al personal interino.

En caso de no agotarse la cobertura de las 490 plazas de personal docente funcionario, se podrá aumentar en igual cantidad el subcupo de 50 plazas, hasta cubrir las 540 plazas.

Artículo 81.– Modalidades Formativas de Irale.

Las modalidades ofertadas dentro del horario lectivo son:

- Cursos anuales U140 y U240 (para la obtención del PL 1) y curso anual U340 (para la obtención del PL 2).
- Cursos semianuales 3000, 4000 y 5000
- Cursos trimestrales , medio trimestrales y mensuales R (a impartir en el primer , segundo o tercer trimestre de cada curso,) R300, R400, R500 , R600 y R700.
- Se continuarán impartiendo cursos específicos 3300 y 5300 (para la obtención del PL 1 y PL 2 respectivamente), en convocatoria restringida.
- El personal docente interino que trabaje en el sector público del ámbito no universitario y ocupe como consecuencia de la adjudicación de comienzo de curso una plaza vacante por curso completo, podrá participar tanto en los cursos 4000 y 5000 para la obtención del PL 2 como en los 3000 para la obtención del PL1. Quienes deseen cursar la modalidad 4000 podrán acceder a la liberación en el primer turno del curso.

Los criterios de prioridad para el acceso a las diversas modalidades formativas dentro del horario lectivo se fijarán en los folletos informativos anuales, previa negociación en la Comisión HINOEBA.

Artículo 82.– Uso del euskera en los centros educativos.

Se dará continuidad a los planes de normalización del uso del euskera en los centros educativos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de conformidad a lo dispuesto en el Decreto 323/2003, de 31 de diciembre, por el que se regula el programa Ulibarri, y posteriores disposiciones normativas que lo desarrollan.

TÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 83.- Salud y Seguridad.

1.- El Departamento de Educación, Universidades e Investigación adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2.- Con tal fin, todos los centros docentes y servicios educativos, tal y como lo establece en el artículo 6 del Decreto 299/2003, de 9 de diciembre, contarán con personal colaborador que colaborará con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La citada labor, será integrada en el marco de la gestión de los centros educativos, que en función de su autonomía establecerán su concreción. Así, a partir de la situación actual que, en el caso de dicha labor sea desarrollada por un docente, éste dispone de dos horas lectivas semanales de liberación, el crédito horario establecido pasará a formar parte del cupo horario general del centro destinado a la gestión.

3.- Los Comités de Seguridad y Salud, siguiendo lo establecido en el documento de Política General de Seguridad y Salud del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, serán los que entiendan de la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

4.- El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal docente para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo. El Departamento impulsará la implantación de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador, para los casos de acoso moral y sexual en el trabajo, así como para fomentar el buen ambiente laboral.

5.- Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el sector de funcionarios docentes no universitarios de la CAPV. El número de delegados y delegadas de prevención en este sector, será el resultante de la distribución del número total de delegados y delegadas de prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que conforme a acuerdo intersectorial asciende a 65. De este modo, las distintas organizaciones sindicales hacen su propuesta de delegados y delegadas de prevención conforme a la distribución pactada y con independencia del sector en el que presten servicios.

Los delegados y delegadas de prevención podrán percibir las dietas de indemnización correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados de sus funciones.

TÍTULO IX

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 84.- Medidas para la igualdad de género.

Con el objeto de garantizar el desarrollo de las medidas englobadas en los planes para la igualdad se crea la Comisión de Seguimiento para la Igualdad cuyas funciones serán:

- 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.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Se impulsará la implantación en los diferentes ámbitos sectoriales de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador/a, para los casos de acoso sexual en el trabajo, con las adaptaciones que sean necesarias dadas las características específicas de cada sector.

Las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección:

- a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección, de acuerdo con los criterios que se determinen.
- b) Reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, aplicación de la flexibilidad de horario u otros sistemas alternativos que se pudieran establecer, de acuerdo con los criterios que se determinen.
- c) Cuando las empleadas/os públicas/os víctimas de la violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
- c) Traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.
- d) Situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del



puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable ese periodo a efecto de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial que la efectividad del derecho a la protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo que de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Asimismo, el Departamento 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 designaciones (técnico/cuidadora) que obedecen a estereotipos en virtud e 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.

TÍTULO X

MEDIDAS PARA LA CONVIVENCIA

Artículo 85.- Medidas para la convivencia.

Las partes firmantes entienden que educar en valores constituye una finalidad fundamental de la educación en su conjunto, y que el trabajo por la mejora de la convivencia garantiza un espacio educativo adecuado, por lo que es responsabilidad de toda la comunidad educativa facilitar las mejores condiciones para la consecución de estos dos objetivos prioritarios.

En esta línea, se planifican las siguientes acciones:

- a) Elaboración de los Planes de Convivencia y creación de los Observatorios de la Convivencia en todos los centros de la CAV (salvo eskola txikiak, centros que sólo imparten Educación Infantil, Conservatorios, EOI, Escuela de Artes), concediendo un plazo máximo de dos cursos escolares para su finalización. Los centros integrarán la creación y dinamización de estos planes y observatorios en el marco de su gestión, y establecerá, en función de su autonomía, el grado de imbricación en la estructura del centro. Asimismo. Partiendo de la situación actual, en la que se ha venido asignando un crédito horario de medio profesor/a para la elaboración del Plan de Convivencia del centro, el crédito horario necesario para el desarrollo de lo establecido en este apartado estará computado en el marco del cupo horario general del centro destinado a la gestión.
- b) Presentación de una guía de orientaciones y buenas prácticas extraídas de la evaluación desarrollada por Inspección y Asesores de Convivencia en centros que llevan 3 o 4 años implementando los planes de convivencia y su observatorio con un alto grado de satisfacción.
- c) Reformulación del Decreto de creación del Observatorio para la convivencia escolar en la CAPV, se desarrolla el primer Pleno y las primeras comisiones al finalizar 2010
- d) Presentación de un protocolo de prevención y actuación en casos de “cyberbullying” a finales de Junio 2010.
- e) Asistencia y defensa jurídica del profesorado en los procesos que tengan origen en su labor docente y escolar, siempre que la actuación del profesorado sea acorde con el contenido y espíritu del Plan de Convivencia del centro.
- f) Valoración de la utilización e idoneidad de la Guía de actuación en casos de agresión al personal de los centros educativos públicos elaborada en mayo de 2007.
- g) Las orientaciones en materia de responsabilidad jurídica del profesorado serán atendidas por el Observatorio de la Convivencia Escolar de la CAPV.

TÍTULO XI. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 86.– Acción 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 el Sector de 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.
- c) 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/la docente, mientras permanezca en esta situación, no percibirá retribución alguna por ninguno de los conceptos.
- d) Asimismo, con el ánimo de favorecer el desarrollo de las tareas encomendadas a la Comisión paritaria derivada del presente Acuerdo, las organizaciones sindicales firmantes podrán nombrar de entre sus miembros, a uno más con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. Dicho liberado/a gozará de las mismas condiciones laborales que el resto de liberados y liberadas sindicales, así como de idéntica situación administrativa.
- e) La Comisión paritaria, en el ámbito de vigencia del presente Acuerdo, estudiará las condiciones laborales en las que, tras un período determinado de liberación, se deberán reincorporar los citados liberados y liberadas sindicales a su plaza docente correspondiente.



TÍTULO XII.

COMISIÓN PARITARIA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 87.– Comisión Paritaria.

1.– Objeto. A la firma del presente Acuerdo se constituirá una Comisión Paritaria para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, seguimiento y aplicación del Acuerdo, así como de cuantas cuestiones de carácter laboral afectaren al personal incluido en su ámbito de aplicación.

2.– Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada central sindical firmante y en igual proporción la Administración. Podrán asistir a la Comisión Paritaria por la Administración y por cada central sindical un/a asesor/a por cada miembro titular con voz y sin voto. Al principio de cada reunión se designará la persona que actuará como titular en cada tema a tratar.

3.– Periodicidad. La reunión de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes signatarias, con un mínimo de diez días de antelación a su celebración, pudiéndose acordar en cada reunión la fecha de celebración de la próxima. El período de tiempo que media entre convocatoria y reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo. En todo caso, entre la celebración de una reunión y la siguiente no podrá transcurrir más de dos meses ni menos de quince días, salvo acuerdo entre las partes.

4.– Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión Paritaria, teniendo presente el punto anterior, deberá reflejar en su escrito de manera detallada y precisa los puntos a tratar en el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, siendo obligatorio 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 lo previsto en el último párrafo del artículo 88.

Para la validez de los acuerdos será necesaria la asistencia, al menos de dos miembros de cada parte.

5.– Adopción de acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto cualificado entre la representación sindical en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones.

6.– Secretario/a. Para mejor funcionamiento de esta Comisión se nombrará un secretario/a, perteneciente al Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que levantará y custodiará las actas de las reuniones a la vez que canalizará la relación de ambas partes en cuantos aspectos se deriven del funcionamiento de la misma.

Artículo 88.– Procedimiento de resolución de conflictos.

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 Acuerdo 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. En todo caso, se impulsará, una Comisión de carácter técnico, que estudiará mecanismos para una posible incorporación al PRECO para la resolución extrajudicial de conflictos en materia de condiciones laborales y de interpretación de pactos, acuerdos del ámbito de esta Mesa Sectorial.

Cuando la mayoría de la parte sindical considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el Acuerdo, 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. No podrán celebrarse más de tres reuniones extraordinarias por curso escolar.

Artículo 89.– Ejecución de los acuerdos.

Las decisiones de la Comisión Paritaria deberán ser cumplidas en el plazo máximo de 40 días desde la adopción de la resolución.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Cualquier mejora sobre los contenidos del Título Cuarto y Quinto del presente Acuerdo, salvo lo relativo a la jubilación voluntaria, que se recojan en el/los Acuerdo/s para el personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será también de aplicación al personal incluido en el ámbito personal del presente Acuerdo y con los mismos efectos que los del Acuerdo/s citado/s, tras acuerdo de la Comisión de Seguimiento, Interpretación y Evaluación del Acuerdo de Mesa General.