

**XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL GOBIERNO VASCO****TITULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES****CAPITULO I.- ÁMBITOS. DERECHO SUPLETORIO.****Artículo 1.- Ámbito Territorial.**

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

**Artículo 2.- Ámbito Personal.**

Quedará afectado por este Convenio todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que preste sus servicios, en alguna de las categorías previstas en el presente Convenio, en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, centros específicos de Educación Especial, institutos de Educación Secundaria, centros de Formación Profesional y delegaciones territoriales de dicho Departamento, a excepción de:

- a) Personal docente
- b) Personal del sector de Administración General
- c) Personal laboral educativo de Educación Especial

**Artículo 3.- Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Salvo en lo dispuesto en el artículo 46 del presente convenio, los efectos económicos se retrotraen al 1 de Enero de 2008. La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre del año 2009.

**Artículo 4.- Derecho Supletorio.**

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

**CAPITULO II.- DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO.****Artículo 5.- Denuncia y prórroga del Convenio.**

El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir del 1 de Enero de 2010, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes.



### CAPITULO III.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

#### Artículo 6.- Comisión Paritaria.

1) A la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, la cual asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, así como el seguimiento y desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia. Sus resoluciones serán vinculantes, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales correspondientes.

2) La Comisión Paritaria, estará integrada, en igual proporción, por un máximo de doce miembros, en representación del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco y de todas las Centrales Sindicales que firmen este Convenio. La presencia y voto cualificado de cada sindicato será la que corresponde a su representatividad oficial. Para el mejor funcionamiento de esta Comisión, se nombrará un Técnico o una Técnica de la Dirección de Gestión de Personal, que actuará como Secretario o Secretaria.

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

4) Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio.

5) El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

6) Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a la interpretación, vigencia y aplicación del 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 o la correspondiente mediador-mediadora o conciliador-conciliadora de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo.

Cuando la mayoría de la parte sindical considere que un acto unilateral de la Administración hubiere vulnerado gravemente el convenio, dicha mayoría solicitará una reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria que se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a partir de su solicitud. No podrán celebrarse más de tres reuniones extraordinarias por curso escolar.



## **CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

### **Artículo 7.- Organización del trabajo.**

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

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



## **TITULO SEGUNDO.- DEL PERSONAL**

### **CAPITULO I.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. PLANTILLA.**

#### **Artículo 8.- Clasificación del personal por realización de funciones.**

- 1) El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica, conforme a las funciones que realiza, en las categorías que figuran en el Anexo II de este Convenio. En dicho Anexo II se expresan las definiciones correspondientes a las distintas categorías.
- 2) Las categorías especificadas son enunciativas y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad o el volumen de la actividad de los centros no lo requieren y las disposiciones vigentes no lo exigen para cada nivel, grado o modalidad de la enseñanza. En cualquier caso, será el Departamento de Educación, Universidades e Investigación el que determine la plantilla necesaria para cada servicio y centro.

#### **Artículo 9.- Clasificación del personal por razón de permanencia.**

- 1) Por razón de permanencia al servicio el personal afectado por el convenio se clasifica en personal fijo, fijos discontinuos de ejecución intermitente o cíclica y personal contratado por duración determinada.
- 2) Tendrá la consideración de personal contratado por duración determinada el personal laboral de interinidad y el personal con contrato eventual.
- 3) Los contratos eventuales se celebrarán cuando se trata de atender las exigencias de dotación de personal en aplicación de los ratios establecidos al efecto, considerando que las necesidades de cada curso escolar son variables.

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

#### **Artículo 10.- Plantilla.**

La Administración procederá a la regularización de la presente plantilla del personal, mediante la dotación de cocineros y cocineras a los centros con comedores de gestión directa y elaboración de la comida "in situ". En este sentido en el curso escolar 2008-09 se realizará un concurso de traslados voluntario que permita cubrir dichas plazas.



Asimismo, se realizarán las actuaciones tendentes al incremento de dicha plantilla como consecuencia de dar respuesta a las necesidades que en adelante pudieran existir en centros de la tipología descrita en párrafo anterior.

Asimismo, la Comisión Paritaria, anualmente, estudiará el conjunto de las necesidades de limpieza y cocina existentes en el sistema educativo, al objeto de si ello se considera necesario, proceder a la adecuación de la plantilla existente o a la consolidación de determinadas contrataciones temporales, incluyéndolos en la relación de puestos de trabajo.

En cualquier caso, se garantiza el mantenimiento del crédito horario de la plantilla presupuestaria existente en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

## **CAPITULO II**

### **CONTRATACIÓN, PERIODO DE PRUEBA, TRASLADOS, CESE Y JUBILACIÓN DEL PERSONAL.**

#### **Artículo 11.- Contratación.**

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

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

#### **Artículo 12.- Período de Prueba.**

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba, cuya duración máxima de quince días naturales

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

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

#### **Artículo 13.- Concurso de Traslados.**

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



2) Podrán concurrir a las plazas que se oferten todo el personal fijo incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

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

- 1 -Trabajadora o trabajador excedentario en su centro.
- 2 -Antigüedad en la empresa.
- 3 -NRP-Nota de Acceso.
- 4 -Mayor edad.

En todos los casos, tendrá prioridad absoluta el personal cuya categoría corresponda a la naturaleza de la plaza ofertada, teniendo carácter subsidiario las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a categoría distinta.

3) Las solicitudes, que habrá de presentarse en la Delegación Territorial de Educación correspondiente, estará dirigida a la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Para el paso de la categoría de limpieza a la de cocina será ineludible presentar junto con la solicitud el carnet de manipulador de alimentos.

4) Una vez finalizado el concurso, los trabajadores y trabajadoras que hubieran obtenido destino por este sistema habrán necesariamente que ocupar la plaza que se ha conseguido. Quienes obtengan plaza por concurso no podrán volver a tomar parte en uno nuevo hasta que hayan transcurrido dos años desde la toma de posesión del nuevo puesto.

#### **Artículo 14.- Ceses.**

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

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato, por expiración del plazo convenido o de la prórroga en su caso. El del personal laboral interino, tendrá lugar cuando se reintegre la o el titular a quien sustituye la trabajadora o el trabajador interino o se provea la plaza conforme al proceso previsto en la normativa específica.

#### **Artículo 15.- Jubilación.**

1) Se establece la edad de jubilación de las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma. Cuando no estuviere cubierto el periodo de carencia preciso



para causar derecho a la prestación correspondiente se podrá seguir en activo hasta causar derecho a la misma.

2) El Departamento de Educación, Universidades e Investigación formalizará contratos de relevo para la sustitución de trabajadoras y trabajadores laborales jubilados parcialmente a los que es de aplicación el Convenio Colectivo del personal laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Las condiciones en las que se materializará la jubilación parcial y -el consiguiente contrato de relevo- se adoptará de común acuerdo entre empresa y las trabajadoras y trabajadores jubilados parcialmente.

El contrato de relevo durará el tiempo en que dure la jubilación parcial, extinguiéndose en todo caso en el momento en que la o el jubilado parcial alcance la edad de 65 años.

El trabajador y la trabajadora que se jubila parcialmente deberá cumplir, en cada momento, los requisitos generales exigidos para causar pensión contributiva por la legislación vigente.

La solicitud se realizará en el momento en que se cumplan dichos requisitos. En cualquier caso la trabajadora o el trabajador que solicita la jubilación parcial podrá desistir de su solicitud con anterioridad a la adjudicación del contrato a el o a la relevista.

El porcentaje de dedicación del o la relevista será del 100%. El sistema de cobertura de los contratos de relevo será el establecido -en cada momento- en la legislación vigente y en la normativa de sustituciones del presente convenio colectivo.

Las retribuciones a abonar por la Administración -tanto a el jubilado o jubilada parcial como a el o la relevista- serán la parte proporcional -de arreglo a su dedicación- de las reconocidas en convenio colectivo para la categoría con la se trabaja, con los incrementos salariales que se apliquen en cada año. Se procederá al prorrateo de la retribución anual en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.



## TITULO TERCERO.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

### CAPITULO I.- JORNADA DE TRABAJO.

#### Artículo 16.- Jornada.

Se establece el siguiente régimen de jornada:

Personal de Limpieza	1.592 horas
Cocinero o Cocinera	1.580 horas
Personal de Cocina	1.580 horas
Bibliotecario o Bibliotecaria	1.592 horas
Secretario Administrador o Secretaria Administradora	1.592 horas
Jefe o Jefa de Administración	1.592 horas
Administrativo o Administrativa	1.592 horas
Oficial Administrativo u Oficial Administrativa	1.592 horas
Auxiliar Administrativo o Auxiliar Administrativa	1.592 horas
Técnica o Técnico de Mantenimiento	1.592 horas
Oficial de primera	1.592 horas
Portera o Portero-Vigilante	1.592 horas
Almacenero o Almacenera	1.330 horas
Personal no cualificado	1.592 horas

Podrá contratarse personal con jornada reducida de distinta duración a las pactadas en este Convenio, en función de las necesidades del centro, percibiendo su retribución en proporción al número de horas contratadas.

La jornada semanal se adecuará, en todo caso, al cumplimiento del calendario del centro en que presta servicios y su jornada anual.

La jornada anual del personal fijo discontinuo será de 1.354 horas, en un periodo de prestación de nueve meses y 1.480 horas en un período de prestación de diez meses.

Los contratos eventuales de apoyo en los comedores escolares podrán ser de 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 horas semanales conforme a los ratios establecidos al efecto.

#### Artículo 17.- Calendario laboral.

El calendario laboral estará sujeto a los siguientes criterios:

a) El cómputo de trabajo efectivo anual (1 de septiembre -31 de agosto) será el establecido en el art. 16 del Convenio, dependiendo de la jornada semanal que cada trabajador o trabajadora tenga estipulada.





b) Salvo el personal de cocina y el personal fijo discontinuo, durante el periodo del 1 de julio a 15 de septiembre se practicará la jornada intensiva de verano, que para el personal que tenga una jornada completa se establece en seis horas y media y para el resto en la parte proporcional que corresponda.

c) El periodo máximo de prestación de servicios del personal de cocina y autobús discurre entre el 1 de septiembre y el 30 de junio.

d) Serán días no laborables:

- 1.- Los domingos de todo el año
- 2.- Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi
- 3.- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Empleo y S. Social
- 4.- Los días 24 y 31 de diciembre
- 5.- Se considerarán festivos y recuperados los sábados de todo el año

e) Durante las vacaciones escolares de Semana Santa, se tendrá derecho a disfrutar de 4 días laborables de forma ininterrumpida.

f) Durante las vacaciones escolares de Navidad, se tendrá derecho a disfrutar de 5 días laborables de forma ininterrumpida.

g) Un día de permiso recuperado, a disfrutar en cualquier fecha, siempre que queden cubiertas las necesidades de servicio.

Salvo al personal de cocina y el personal con contrato fijo discontinuo – que cuenta con condiciones específicas en cuanto a jornada anual y calendario-, los días de permiso recuperado podrán ampliarse hasta ocho, sin perjuicio de lo establecido en el calendario laboral.

Asimismo, existirá un día más de permiso recuperado, en aquellos centros de trabajo cuya fiesta local coincida con el periodo de vacaciones o día no laborable.

h) Los trabajadores y trabajadoras a quienes es de aplicación el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 2 días de libre disposición adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

i) En el supuesto de coincidencia de una IT con los períodos descritos en los apartados e) y f) de este artículo será el personal interino quien disfrute de los mismos, no procediendo compensación alguna para el personal titular en situación de IT.

j) En los dos primeros meses de cada curso escolar se remitirán por las direcciones de los centros a la Dirección de Gestión de Personal, para su control, el calendario y horario de los trabajadores y trabajadoras afectadas por este Convenio, al objeto de que oída la Comisión Paritaria, se proceda a su autorización. Cualquier modificación que precisare el calendario se llevará a efecto en la Comisión Paritaria del Convenio.

**Artículo 18.- Período para descanso y/o comida.**

El personal que presta servicios a jornada completa, en consideración a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a la jornada continuada que desarrolla, dispondrá dentro de la misma de un período de 30 minutos para descanso y/o comida en el propio centro.

**Artículo 19.- Compensación de horas en exceso.**

Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, cuando por razones del servicio les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter extraordinario e inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada. La compensación será de 2 horas por cada hora trabajada cuando aquéllas se realicen en domingo o festivo o durante el período nocturno.

**CAPITULO II.- VACACIONES.****Artículo 20.- Vacaciones.**

1) El personal al que es de aplicación el presente convenio contará con el derecho a disfrutar durante cada año de servicio de una vacación retribuida de 22 días laborables o de los días que en proporción le correspondan.

El personal fijo indefinido de cocina, adecuará su período vacacional a la jornada anual establecida y al calendario escolar del centro en el que presta servicios.

2) En los casos en que -bien por tratarse de personal laboral de interinidad o contratados y contratadas laborales de duración determinada, así como fijo que ingresa o reingresa a lo largo del año-, no se alcance el año de servicios, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, hasta el 31 de Diciembre del mismo año.

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

4) El período vacacional estará comprendido entre el 1 de Julio al 31 de Agosto, disfrutándose salvando en todo caso las necesidades de servicio. La denegación por la dirección del centro del período vacacional que se solicite -dentro del señalado-, deberá ser motivada, resolviendo la Comisión Paritaria, de mantenerse la discrepancia, en el plazo de diez días. En supuestos excepcionales, suficientemente acreditados, podrá concederse el disfrute del período vacacional, en todo o en parte, dentro del mes de Septiembre.



5) Se tendrá derecho a disfrutar en todo caso de 22 días laborables de vacaciones cuando éstas coincidan con una IT, disfrutándose las mismas en las fechas acordadas entre el interesado o la interesada y la dirección del centro.

### **CAPITULO III.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

#### **Artículo 21.- 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) Licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- i) Licencia por razón de violencia de género.
- j) Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.

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

- a) Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.
- b) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- c) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.
- d) Permiso para la concurrencia a exámenes.
- e) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- f) Permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- g) Permiso por cargo electivo.
- h) Permisos por asuntos propios.

#### **Artículo 22.- Incompatibilidad entre Licencias y Permisos.**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.



### **Artículo 23.- Reincorporación al puesto de trabajo.**

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

### **Artículo 24.- Licencia por enfermedad o accidente.**

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

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

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

Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el trabajador o la trabajadora hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dado o 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 25.- Licencia por embarazo, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.**

1) Las trabajadoras a las que es de aplicación el presente convenio 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 periodo 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 I.T., 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 de el o la 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 las y 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 periodo corresponda.

5) Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo o hija menor de diez meses, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad. 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 trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del décimo mes solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

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

#### **Artículo 26.- Licencia por paternidad.**

El padre o el otro progenitor tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogimiento, que se disfrutará en todo caso desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa en régimen de jornada completa.

La Administración abonará los auxilios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que la persona interesada perciba el 100 % de las retribuciones durante ese periodo. Cuando no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Administración no realizará ningún abono, sin perjuicio de autorizar la licencia.

**Artículo 27.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.**

1)- Por razón de matrimonio propio, el trabajador o trabajadora 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 periodo.

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

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

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

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 y hermanas, hermanos políticos y hermanas políticas, hijos e hijas, nietos y nietas o abuelos y abuelas del el trabajador o trabajadora, éste o ésta 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 el trabajador o trabajadora, al objeto de facilitar el desplazamiento

**Artículo 28.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.**

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

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

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



plazo de 30 días, sin que sea de aplicación, en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

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

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

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

#### **Artículo 29.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.**

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

2) En todo caso, a los efectos del Acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

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

#### **Artículo 30.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.**

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de una trabajadora o de un trabajador, ésta o éste tendrá derecho a una licencia de 2 días laborables de duración, justificándolo con certificado de empadronamiento. El permiso se disfrutará en el plazo de un mes desde el momento del nuevo empadronamiento.



**Artículo 31.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.**

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

**Artículo 32.- Licencia por razón de violencia de género.**

Las faltas de asistencia de los trabajadores y trabajadoras 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, los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género, 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 33.- Licencia por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.**

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

**Artículo 34.- Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o enfermedad propia.**

La trabajadora o el trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad - aún de grado más lejano si mediara convivencia- que padezca enfermedad grave continuada y conviva con la misma o el mismo o enfermedad propia en términos ajenos a lo establecido para la correspondiente licencia, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

**Artículo 35.- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.**

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

**Artículo 36.- 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 periodo de un curso escolar no prorrogable.

**Artículo 37.- Permiso para la concurrencia a exámenes.**

Las trabajadoras y trabajadores 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 38.- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.**

1) Los trabajadores y trabajadoras 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 39.- Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.**

1) Podrá concederse permiso a las trabajadoras y trabajadores 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 de la trabajadora y del trabajador 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 40.- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.**

Las trabajadoras y trabajadores fijos o en cobertura de vacante que ostenten la condición de cargos electivos institucionales dispondrán de un permiso para el desempeño de aquellas



funciones derivadas de dicha condición, por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el 10 por ciento de la jornada anual.

Las trabajadoras y trabajadores que ostenten dicha condición podrán también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos. 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 41.- Permiso por asuntos propios.**

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

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

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

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

En los supuestos en que se determine, la realización de estudios oficiales podrá conllevar el derecho a una reducción de jornada hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

En el supuesto de que el permiso se solicite para la realización de una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales de desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

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

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 no fijo 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 42.- Reducción voluntaria de jornada.**

Sin considerarse los condicionantes previstos en el Artículo 33 del presente Convenio Colectivo, podrá solicitarse la reducción de jornada en la mitad o en un tercio de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones incluidos trienios.

La concesión de reducción de jornada será incompatible con cualquier otra actividad laboral, sea o no 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 5 años desde la finalización de su disfrute.

### **CAPITULO IV.- EXCEDENCIAS. PERMUTAS. SUSPENSIÓN:**

#### **Artículo 43.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

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

La trabajadora o el trabajador con excedencia forzosa, deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia, excepto los incluidos en el apartado b) para los que el plazo máximo de reincorporación será de dos meses. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

2) La excedencia voluntaria ordinaria, podrá ser solicitada, por escrito, por las trabajadoras y trabajadores fijos con un año al menos de antigüedad y se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años y siempre y cuando no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.

3) Asimismo se podrá solicitar la excedencia voluntaria por incompatibilidad por trabajadoras o trabajadores fijos que desempeñan un segundo puesto de trabajo en el sector público. La excedencia, en este caso, durará mientras perviva el motivo que la ha originado. Este permiso no conlleva la reserva de su puesto de trabajo.



Una vez desaparecido el motivo de la excedencia, el trabajador o la trabajadora deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el servicio o función que motivó la misma. Si al cesar en tal situación, no se reintegran a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitivamente.

4) En los supuestos previstos en los apartados 2) y 3), el trabajador o la trabajadora excedente voluntaria que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y territorio, o en su caso, la última que se hubiera generado en su categoría o territorio.

5) El trabajador o la trabajadora fija con cinco años de antigüedad en la empresa podrá asimismo solicitar la excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo en el mismo centro donde presta sus servicios, por el período continuado mínimo de seis meses y máximo de un año. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por la misma trabajadora o el mismo trabajador si no han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

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

7) Los trabajadores y trabajadoras contarán con el derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años para el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o por sí misma y no desempeñe actividad retribuida. El puesto de trabajo se reservará, al menos durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, se actuará conforme a lo previsto en el apartado 4) de este artículo.

8) Los trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar una excedencia especial por violencia de género. Esta excedencia no está vinculada al hecho de haber prestado un tiempo mínimo de servicios. Durante los seis primeros meses el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y Seguridad Social. Durante los dos primeros meses se tendrá derecho a percibir sus retribuciones.

#### **Artículo 44.- Permutas.**

1) El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá autorizar, excepcionalmente, permutas de destinos entre trabajadoras y trabajadores fijos en activo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo en que presten sus servicios sean de la misma categoría profesional y estén afectados por el presente Convenio.



- b) Que quienes pretenden la permuta cuenten respectivamente con un número de años de servicio que no difiera entre si más de cinco.
- 2) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores y trabajadoras cuando a alguno de ellos o ellas le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación forzosa.
- 3) En el plazo de diez años, a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados o interesadas. Corresponde a la Comisión Paritaria determinar aquellos casos especiales en los que proceda rebajar este plazo a 4 años.
- 4) La Comisión Paritaria será informada de las permutas solicitadas y de su concesión o denegación por el Departamento.

**Artículo 45.- Situación de suspensión de la relación de servicio por motivo de privación de libertad.**

El trabajador o trabajadora fija cuya relación de servicio se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en tanto no recaiga sentencia condenatoria firme -incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional,- percibiendo las retribuciones a las que tuviera derecho, en aplicación de la legislación vigente.



## **TITULO CUARTO.- RETRIBUCIONES**

### **Artículo 46.- Salario.**

- 1) Los valores salariales correspondientes al año 2008 para el personal de este colectivo quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. A partir del 1 de septiembre de 2008 el personal de cocina que presta servicios en comedores escolares de comida "in situ" pasará a conformar la categoría de cocinero o cocinera, percibiendo desde ese momento las retribuciones correspondientes a dicha categoría.
- 2) Los incrementos retributivos para el año 2009 serán los que en el marco de lo que autoricen las leyes de presupuestos para dicho año se determinen como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General.
- 3) El personal con contratos a tiempo parcial percibirá sus retribuciones de forma siempre proporcional a la del personal con jornada completa de la misma categoría.
- 4) El abono de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, en los últimos días del mes correspondiente, y se hará efectivo, por abono en cuenta corriente o libreta de ahorro del trabajador o de la trabajadora.

### **Artículo 47.- Complemento de antigüedad.**

- 1) Los valores del complemento de antigüedad para el año 2008 son los expresados en la tabla del Anexo I de este Convenio.
- 2) El valor de este componente para el año 2009 será el que se determine en el marco de lo que autoricen la Ley de Presupuestos para dicho año, como consecuencia de la negociación llevada a cabo en la Mesa General.
- 2) Los trienios que se hubieren devengado en cuantía superior a la reflejada en las tablas se mantendrán hasta tanto no se contemplen otros trienios, en futuras tablas, de igual o superior cuantía.
- 3) La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador o de la trabajadora en la empresa, descontándose los periodos de tiempo en que no tiene derecho a cómputo de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.
- 4) Se procederá al abono de la antigüedad al personal eventual cuando complete 3 años efectivos de servicios. Al personal laboral de carácter indefinido se le reconocerán los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública, previa petición a instancia de parte con aportación fehaciente del documento correspondiente.

**Artículo 48.- Pagas extraordinarias.**

Las trabajadoras y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio (salvo el personal fijo-discontinuo) percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una, a una mensualidad ordinaria y la antigüedad, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el Centro en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicios en ese año.





## **TITULO QUINTO.- MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO**

### **CAPITULO I**

#### **ANTICIPOS. ADELANTO DE NOMINA. SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE Y RESPONSABILIDAD CIVIL.**

##### **Artículo 49.- Anticipos.**

El trabajador o trabajadora en activo, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, tendrá 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 50.- Adelantos de Nómina.**

El personal fijo 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 se fijará por Acuerdo de Consejo de Gobierno, previa negociación con la representación sindical. 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 laboral 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 51.- Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.**

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

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

2) La Administración mantendrá la póliza de seguro de Vida y de Invalidez Permanente Absoluta hasta una cobertura de 30.000 €.

3) El personal incluido en el ámbito del presente convenio se encuentra cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por esta Administración Autónoma en favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, sus Organismos Autónomos, sus representantes, empleadas y 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.

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

## **CAPITULO II.- ATENCIONES SOCIALES**

### **Artículo 52.- Premio de Jubilación.**

Se abonará un premio por un importe correspondiente a tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que excedan de los quince primeros, para los trabajadores y trabajadoras que al jubilarse o al serles reconocida la incapacidad permanente absoluta o total (extinguiendo así la relación contractual con el Departamento) tuvieran quince años de antigüedad en el mismo. Quienes en ese momento tuvieran una antigüedad de servicios al Departamento superior a 12 años y menor de 15, percibirán dos mensualidades. A estos efectos, en el caso de servicios prestados bajo contratación fijo-discontinua, se considerarán en la antigüedad los períodos anuales de interrupción en la prestación del servicio. Cada una de las mensualidades integrantes será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada al interesado o interesada.

En los supuestos de jubilación parcial ligada a la formalización de un contrato de relevo, el premio de jubilación se abonará de la siguiente manera: un 85% -en valores de ese momento- cuando se acoge a la jubilación parcial y el 15% restante -en valores de ese otro momento- cuando se cumplen los 65 años.



### Artículo 53.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria.

Las trabajadoras y trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a una indemnización por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas:

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

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad del trabajador o trabajadora la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria, considerándose que habiéndose superado la fecha de cumplimiento de la edad, les falta un año menos para su jubilación.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización será el equivalente a la doceava parte de la retribución bruta anual asignada a la categoría de pertenencia de la persona interesada, adicionando los conceptos relativos a la antigüedad.

La indemnización 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, certificación del INSS en la que se acredite que no se halla incurso en expediente de invalidez. La solicitud deberá ser presentada por el interesado o la interesada un mes antes de la fecha de jubilación solicitada.

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 C.A.P.V. La Comisión Paritaria estudiará las situaciones excepcionales que se planteen (adscripción en el exterior,...)

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

### Artículo 54.- Ropa de Trabajo.

El personal que atiende los comedores escolares – personal de cocina, cocineros y cocineras, etc.- al que es de aplicación este convenio tendrá derecho en concepto de ropa de trabajo a un importe de 160 €. El personal de este colectivo que desempeña funciones de limpieza y autobús percibirá también un importe de 160 €.

**Artículo 55.- Comida gratuita.**

Los días de funcionamiento del comedor escolar, el personal de cocina tendrá derecho a hacer uso - de forma gratuita- del servicio, con cargo a los fondos del comedor.

**Artículo 56.- Fondo Social.**

Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 15.000 € para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo.

Corresponde a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.



## **TITULO SEXTO.- FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACION**

### **Artículo 57.- Formación.**

1) El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá medidas de reciclaje profesional del personal de este colectivo -preferentemente en horario laboral-, facilitando el acceso a los cursos de perfeccionamiento que pudieran organizarse al efecto. La Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá -de común acuerdo con los órganos competentes- el desarrollo efectivo de dichos cursos.

2) Durante el primer trimestre del curso escolar 2008-09, se publicará la oferta educativa para dicho curso.

En cualquier caso, se realizarán en cada trimestre cursos de actualización de carnet de manipulador de alimentos.

2) Se mantiene el Fondo económico dotado de 15.000. € para la financiación de estudios de perfeccionamiento profesional -prioritariamente los relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñados-, correspondiendo a la Comisión Paritaria la determinación de los gastos a contemplar, así como el reglamento de funcionamiento del Fondo.

### **Artículo 58.- Euskaldunización.**

1) El personal cuyo puesto de trabajo tenga asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos, previa aceptación por la interesada o el interesado del nivel de conocimiento y fecha de preceptividad fijada y con el compromiso de ésta o éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen.

2) El personal cuyo puesto de trabajo tiene asignado el perfil lingüístico para cuyo cumplimiento no se haya establecido una fecha de preceptividad, tendrá derecho asimismo a acudir a los cursos y la liberación del tiempo destinado a los mismos, con el compromiso de éste de participar en las actividades formativas y evaluaciones que se realicen. Se establece un cupo inicial de 12 liberaciones anuales, que se adjudicarán conforme a los criterios que establezca la Comisión Paritaria.

3) Las trabajadoras y trabajadores no incluidos en los apartados anteriores, tendrán derecho a que se les abonen -con cargo al fondo de formación- los gastos de matrícula de los cursos de euskaldunización y alfabetización a los que asistan fuera de la jornada de trabajo, con acreditación de aprovechamiento.

4) Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior.



Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será equivalente a un cuarto de las horas de asistencia al curso. En el caso de asistencia a barnetegis, el permiso será equivalente a un tercio de los días hábiles de asistencia al mismo. En ningún caso podrá exceder de 5 días hábiles al año el disfrute de este permiso, límite igualmente aplicable en el supuesto de disfrute de diferentes permisos por asistencia a sucesivos cursos.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes. El disfrute de este permiso se efectuará dentro del semestre siguiente a la finalización del curso de euskera y todo caso se subordinará a las necesidades del servicio.



## **TITULO SÉPTIMO.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

### **Artículo 59.- 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.- Todas estas actividades se analizarán en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud.

3.- Podrán ser delegados o 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 los colectivos de funcionarias y funcionarios y laborales del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. 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.





## **TITULO OCTAVO.- DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 60.- Actividad sindical.**

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

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

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

### **Artículo 61.- Asambleas.**

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

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



## **TITULO NOVENO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **CAPITULO I**

#### **FALTAS**

##### **Artículo 62.– Faltas.**

1. Las trabajadoras y trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores y trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

##### **Artículo 63.– Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves:

- a) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones y tareas.
- b) La incorrección con el público, compañeros y compañeras, subordinados y subordinadas y superiores.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- d) La falta de puntualidad al trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes sin causa justificada.
- e) El descuido en la conservación de locales y material del centro.
- f) El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

##### **Artículo 64.– Faltas graves.**

Se considerarán faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las y los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.
- b) El originar o participar en altercados, en el centro de trabajo.
- c) Los actos que durante la jornada de trabajo atenten a la dignidad del trabajador o trabajadora o del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- d) El causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales y material del centro.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días consecutivos o tres días alternos en el periodo de un mes.
- f) La falta de puntualidad al trabajo entre seis y diez veces al mes sin causa justificada.



- h) La embriaguez y toxicomanía, no habitual durante la jornada de trabajo.
- i) Abuso de autoridad de una o un superior con respecto a sus subordinados o subordinadas.
- j) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador o trabajadora cuando cause graves trastornos al servicio y no merezcan la calificación de muy grave.
- k) La reincidencia en dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un curso escolar cuando haya mediado sanción.

#### **Artículo 65.- Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a las leyes en el ejercicio de sus funciones, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- b) Las actuaciones manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos y ciudadanas.
- c) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su función.
- d) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- e) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- f) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una o un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- g) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- h) La falta de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos o más de tres días alternos al mes sin causa justificada.
- i) La simulación comprobada de enfermedad o accidente. Se entenderá en todo caso que existe falta cuando una trabajadora o trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Se comprenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador o trabajadora tendente a prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- j) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante la jornada de trabajo
- k) El acoso laboral o los malos tratos de palabra o de obra o falta grave y probada de respeto a las y los jefes, compañeros y compañeras, alumnos y alumnas o al público.
- l) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como al Departamento o fuera del mismo durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa conseguir algún beneficio, así como el



incurrir en condena por delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

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

## CAPITULO II

### SANCIONES

#### **Artículo 66.– Sanciones.**

Las sanciones que el Departamento puede imponer teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación, serán las siguientes:

a) Para las faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Para faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses.
- Despido. Este despido disciplinario comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

#### **Artículo 67.– Potestad sancionadora.**

1.- Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia a la presunta o presunto infractor, oídos los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado o interesada y a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los



hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan. La autoridad competente para la imposición de estas sanciones será el Delegado o Delegada Territorial de Educación.

2.- No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido en este capítulo. La imposición de la sanción por la comisión de faltas muy graves o graves corresponde a la Directora o Director de Gestión de Personal del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

#### **Artículo 68.- Prescripción.**

1.- Las faltas muy graves prescribirán a los 90 días, las faltas graves a los 60 días y las faltas leves a los 30 días.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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

#### **Artículo 69.- Tramitación y procedimiento sancionador por la comisión de falta grave o muy grave.**

Durante la tramitación de expediente disciplinario por la comisión de falta grave o muy grave deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado o interesada. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio.

##### **A) Incoación.**

La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor o instructora. De dicho escrito se dará traslado al día siguiente al interesado o interesada, al instructor o instructora, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a las y los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado o interesada.

En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al o la firmante de la misma.

La Resolución acordando la incoación de expediente disciplinario corresponderá al Delegado o Delegada Territorial de Educación correspondiente. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la recusación del instructor o instructora en el plazo de tres días hábiles. Asimismo, el instructor o instructora podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales.



El Delegado o Delegada Territorial de Educación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de cinco días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado o interesada.

#### B) Instrucción.

La o el instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración a la presunta o presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquélla o aquél hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la incoación del expediente deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer.

El trabajador o trabajadora podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

Práctica de la prueba: contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, la o el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. La o el instructor comunicará por escrito al interesado o interesada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

Propuesta de resolución: deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador o trabajadora para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles.

#### C) Resolución.

Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de tres meses. La resolución se notificará al interesado o interesada con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. La resolución definitiva se comunicará,



a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras y al sindicato correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado o interesada.

El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

Podrá acordarse mediante resolución motivada por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.



### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.-** Cualquier mejora sobre la establecida en el presente Convenio, que se recoja para el colectivo de funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General de la CAPV y que se refiera a jornada, licencias y permisos, seguros, adelantos de nómina, anticipos, indemnizaciones por jubilación voluntaria y desplazamiento, serán de aplicación inmediata y con los mismos efectos que en el Convenio citado.

**SEGUNDA.-** El personal transferido de la Diputación Foral de Araba en virtud del Decreto 30/1985, de 5 de marzo, mantendrá las condiciones más beneficiosas en materia de ayuda familiar, ayuda para guardería infantil y economato que actualmente disfruta. Asimismo podrá mantener su régimen específico de jornada de limpieza (1.580 horas), con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

**TERCERA.-** El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, llevará a efecto las actuaciones pertinentes al objeto de que se proceda a la reubicación correcta en el ámbito de la Administración General del personal de este ámbito que desarrolla labores propias del aquél.

**CUARTA.-** El Departamento de Educación, Universidades e Investigación continuará con el paulatino proceso de revisión de las instalaciones y equipamiento de las cocinas y comedores escolares, procediéndose a subsanar las deficiencias o carencias que de tales análisis se desprenden.





## ANEXO I

**RETRIBUCIONES**

AÑO 2.008

	SALARIO	ANTIGÜEDAD
Personal de Limpieza	20.300,80	359,71
Cocinero o Cocinera	21.671,10	359,71
Personal de Cocina	20.147,78	359,71
Bibliotecario o Bibliotecaria	32.378,65	698,98
Secretaria Administradora o Secretario Administrador	44.184,22	698,98
Jefe o Jefa de Administración	25.925,64	615,60
Administrativo o Administrativa	24.667,05	566,11
Oficial Administrativo u Oficial Administra	23.527,76	554,40
Auxiliar Administrativo o Auxiliar Administrativa	23.369,15	414,13
Técnica o Técnico de Mantenimiento	28.630,58	698,98
Oficial de primera	24.611,53	407,94
Portero o Portera. Vigilante	21.380,23	359,71
Almacenero o Almacenera	21.507,54	595,48
Personal no cualificado	20.147,78	359,71

Retribuciones anuales correspondientes a jornada completa. El personal con contratos fijos-discontinuos percibirá sus retribuciones en la consiguiente proporción de su jornada respecto a la jornada completa de los contratos indefinidos.



## ANEXO II

### CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

**Personal de Limpieza.-** Es el personal que atiende las necesidades habituales de aseo y pulcritud de los locales del centro.

**Cocinero o Cocinera -** Es el personal que se ocupa de la elaboración de la comida, la presentación de la misma -llevándola hasta el comedor-, de la limpieza de los utensilios de cocina y comedor, así como de la limpieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

**Personal de cocina.-** Es el personal que realiza labores de office en centros de comida transportada. Se encarga de la preparación última de la comida –procediendo a calentarla, presentarla y llevarla hasta el comedor-, de la limpieza de los utensilios de cocina y comedor, así como de la limpieza y puesta a punto de las instalaciones de cocina y comedor.

**Bibliotecario o Bibliotecaria.-** Es quien tiene a su cargo la biblioteca del centro.

**Secretaria Administradora o Secretario Administrador.-** Es quien tiene a su cargo la secretaría y la gestión administrativa del centro.

**Jefe o Jefa de Administración.-** Es quien gestiona la secretaría del centro.

**Oficial Administrativo u Oficial Administrativa.-** Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

**Auxiliar Administrativo o Auxiliar Administrativa.-** Es quien realiza funciones administrativas burocráticas, bajo la dirección de su inmediato superior.

**Técnica o Técnico de Mantenimiento.-** Es quien contando con la titulación requerida, tiene a su cargo el mantenimiento general de las instalaciones del centro.

**Oficial de primera.-** Es quien poseyendo la práctica de los oficios correspondientes, los ejerce con gran perfección, realizando trabajos generales de mantenimiento e incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

**Portero o Portera. Vigilante.-** Es quien realiza las tareas de vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden, puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca, edificios y dependencias que integran el centro y control de las llaves; hacerse cargo de las entregas y avisos trasladándolos a sus destinatarios o destinatarias; encendido y apagado de las luces en los elementos comunes, cuidado y normal funcionamiento de contadores y calefacción y demás obligaciones que le sean encomendadas por la Dirección del Centro.

**Almacenero o Almacenera.-** Es el o la encargada de la custodia, previsión de almacenaje y conservación de los materiales del almacén.



**Personal no cualificado.**- Es quien, desempeña actividades que no constituyen propiamente un oficio.



### ANEXO III

## GESTIÓN DE LISTAS DE PERSONAL EVENTUAL E INTERINO DEL COLECTIVO DE LIMPIEZA Y COCINA

### I.- LISTAS

#### **A.- Listas de zona con servicios.**

1. Las Delegaciones Territoriales elaborarán una lista integrada por aquellas personas que hayan realizado contratos temporales en centros de una determinada zona.
2. Las listas se ordenarán por tiempo de servicios -incluyendo el período correspondiente a vacaciones no disfrutadas-, según el número total de días trabajados en la zona correspondiente.
- 3.- Producida una convocatoria de OPE estas listas se mantienen, si bien será requisito para el mantenimiento en las mismas el hecho de presentarse a dicha OPE.

#### **B.- Lista de zona sin servicios.**

Cuando una zona no tuviere candidatas o candidatos propios con servicios, o no pudieren cubrir determinada contratación temporal, se llamará a las candidatas o candidatos incluidos en la lista de zona sin servicios, que se ordenará conforme a la puntuación global obtenida en el último proceso selectivo que para plazas de limpieza y cocina de este colectivo convoque la Administración Pública vasca o al orden establecido con ocasión de la apertura de las listas.

Producida una nueva convocatoria de OPE estas listas decaen siendo sustituidas por las nuevas listas sin servicios que resultan de aquélla.

#### **C.- Lista territorial.**

Integrarán esta lista las personas incluidas en las listas zonales anteriores de cada territorio. Estará ordenada por tiempo de servicios totales –suma de listas zonales- y en su defecto, por la puntuación global obtenida en el último proceso selectivo que para plazas de limpieza y cocina de este colectivo convoque la Administración Pública vasca. A este respecto se actuará en supuesto de OPE del mismo modo al señalado en el apartado B.

#### **D.- Zonas.**

Las zonas correspondientes de cada Territorio son las que se contemplan en el punto IV.

#### **E.- Normas aplicables a las listas.**

- 1.- Quien hubiese sido llamado o llamada desde una lista de zona sin servicios para cubrir una contratación pasará a formar parte de la lista con servicios de esa zona.



2.- Anualmente se rebaremarán los servicios y con fecha 1 de septiembre entrará en vigor, para el respectivo curso, la lista actualizada en función del total de servicios prestados. Estas listas serán facilitadas a las y los miembros integrantes de la Comisión Paritaria. En el caso de que se produjesen empates en el total de días computados, el mismo se resolverá atendiendo a la fecha en que se comenzó a prestar servicios para el Departamento, entendiendo que quien antes lo hizo tendrá prioridad. De persistir el empate y como último criterio de desempate se utilizará el orden alfabético de apellidos y nombre, a partir de un sorteo anual que se realizará a fin de determinar la letra desde la que se empezará.

Anualmente, coincidiendo con la rebaremación, se ofrecerá a los candidatos y candidatas la posibilidad de introducir modificaciones en las listas, mediante la presentación de la correspondiente instancia -suficientemente documentada- en las Delegaciones Territoriales de Educación. Así podrá optarse por prestar servicios a jornada parcial y/o completa, en una o más zonas, etc. En el transcurso del curso escolar 2008/09 se posibilitará el ejercicio de las opciones de los candidatos y candidatas, aún con anterioridad a la rebaremación anual.

Asimismo, en el plazo de la rebaremación anual, los candidatos y candidatas podrán renunciar a ser llamados y llamadas durante todo el siguiente curso escolar de todas y cada una de las listas zonales o territoriales de las que forma parte, no debiendo ser llamado o llamada desde ninguna de ellas. Esta denuncia será efectiva sólo durante un curso escolar y de querer mantenerse en esa situación de no disponible, deberá manifestarlo en cada proceso de rebaremación.

Asimismo, en el supuesto de producirse alguna modificación en los datos personales del candidato o candidata, éste o ésta en cualquier momento y en particular coincidiendo con la rebaremación, habrá de comunicar esta incidencia a la correspondiente Delegación Territorial.

3.- Para formar parte de la lista correspondiente a la categoría de personal de cocina, será ineludible contar en todo momento actualizado el carnet de manipulador de alimentos.

4.- En función de que las necesidades de personal temporal no se vean satisfechas con los candidatos o candidatas existentes en las listas, se deja abierta la posibilidad de que cada Delegación Territorial abra listas de nuevos candidatos y candidatas.

Estas listas serán subsidiarias de las listas sin servicios que resulten de los procesos selectivos que convoque esta Administración para plazas de limpieza y cocina de este colectivo. Producida una nueva convocatoria de OPE estas listas decaen siendo sustituidas por las nuevas listas sin servicios que resultan de aquélla. Una vez abiertas la forma de ordenar estas listas será por orden alfabético de apellidos y nombre, a partir del sorteo que anualmente se realiza a fin de determinar la letra desde la que empezar los llamamientos en todos los sectores.

Se accederá a la lista zonal sin servicios, tras la lista ya existente. Los candidatos y candidatas deberán cumplir los requisitos siguientes:



- Ser mayor de edad.
- Estar domiciliado o domiciliada en el territorio/zona para el que se solicita.
- Para el personal de cocina, contar con el carnet de manipulador de alimentos.

En la solicitud se hará constar un número de teléfono de contacto, adjuntándose fotocopia del D.N.I. y documento que acredite el domicilio consignado si fuere distinto al reflejado en dicho documento. En el supuesto de producirse alguna modificación en dichos datos habrá de comunicarse ésta a la correspondiente Delegación Territorial.

## **II - MECANISMO DE COBERTURA**

1.- Cuando fuere preciso cubrir una contratación temporal se contratará por riguroso orden de lista, llamándose a quien ocupe el primer lugar de la misma. Sólo cuando la o el primero no pudiese cubrir esa necesidad -por estar a su vez cubriendo otra o por causa justificada que lo impidiere- será llamada o llamado la o el segundo y así sucesivamente.

En ningún caso se harán previsiones sobre la duración de los contratos que surgieren, correspondiendo su cobertura a la primera persona disponible de la lista que proceda.

2.- Para cubrir cualquier necesidad se utilizarán primero las listas de zona con servicios, a continuación, la lista de la zona sin servicios y en defecto de éstas, la lista territorial.

3.- La Delegación llamará por teléfono a quien corresponda (dejará aviso en el teléfono de contacto indicándole que se ponga en contacto con la Delegación). Si el teléfono no contesta, se efectuará una segunda llamada. Si tampoco respondiera el teléfono, se llamará a la o el siguiente, procurando que la cobertura precisa se efectúe rápidamente.

4.- Cuando fuere preciso cubrir una vacante –mediante contrato de interinidad hasta la cobertura reglamentaria de la misma- o un contrato de relevo, se contratará asimismo por riguroso orden de lista, llamándose a quien ocupe el primer lugar de la misma. En este supuesto, aún en el caso de hallarse cubriendo otra sustitución o contrato eventual, el candidato o candidata podrá renunciar a la misma y optar por el contrato de interinidad en vacante que se le oferta. Dicha renuncia a un contrato en vigor no supondrá –en este caso- exclusión de listas.

## **III.- RENUNCIAS**

1.- La renuncia no justificada por quien fuere llamado o llamada a cubrir un contrato temporal implicará ser borrado o borrada definitivamente de todas las listas. No se tendrán en cuenta las renunciaciones a aquellos contratos para los que ha sido llamado o llamada utilizando la lista territorial. Asimismo se considerará la excepción establecida en el apartado II.4.

Quien en el transcurso de un contrato en vigor renunciara al mismo, será borrado o borrada de todas las listas.

2.- La no aceptación de un contrato temporal no supondrá exclusión de las listas si se debe a causa justificada y debidamente documentada. Se consideran causas justificadas todas aquellas que dan derecho a una licencia y permiso de los contemplados en este Convenio



Colectivo, así como las excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo contempladas en el Capítulo IV del mismo.

Se podrá renunciar a la contratación ofertada si concurre la circunstancia de cuidado de hijo o hija -hasta el cumplimiento de seis años del niño o niña- o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad - aún de grado más lejano si mediara convivencia- que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo o la misma. En este caso no se genera otro derecho que el mantenimiento en lista de candidatos y candidatas.

Esta situación pervivirá como máximo hasta el cumplimiento de los 6 años por el o la menor o hasta que se mantenga la situación de discapacidad o enfermedad -sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad-. Transcurrido el período máximo -o si desea incorporarse a las listas con anterioridad-, tendrá que comunicarse a la Delegación que ha cesado el hecho que motiva la renuncia. La no solicitud de reincorporación a las listas en la fecha máxima aquí establecida generará el decaimiento de las listas.

En los supuestos de situación de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por maternidad existe la posibilidad de seguir llamando a los candidatos y candidatas como si no hubieran renunciado y el tiempo del contrato que se les oferte se les computará como tiempo de servicios prestados a los solos efectos de baremo para las listas de candidatos y candidatas. Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado "antigüedad" ni a efectos de Seguridad Social, dado que no se produce una prestación efectiva de servicios.

Será, asimismo motivo de renuncia justificada el hecho de hallarse prestando servicios mediante una contratación temporal -con independencia de cuál sea el sujeto contratante-. A tal efecto, al objeto de constatar la efectividad de la prestación y la tipología de la misma, se exigirá la acreditación de aquella mediante certificación del alta en la seguridad social (ineludible) y el propio contrato de trabajo.

En el supuesto de optarse por prestar servicios sólo a jornada completa, será también motivo de renuncia justificada la no aceptación de contratos de jornada reducida.

En el curso escolar 2008-09 y hasta el momento en que conformen las listas de candidatos y candidatas diferenciadas conforme a las opciones de jornada completa o parcial, los candidatos y candidatas podrán renunciar a contratos de jornada reducida iguales o inferiores al 50% de la jornada normalizada establecida. Una vez ofrecido un contrato de este tipo, si el trabajador o trabajadora no aceptara la misma, tendrá que comunicarlo por escrito a la correspondiente Delegación Territorial, la cual no procederá a ofertarle otro contrato a tiempo reducido en tanto no reciba otra comunicación -también por escrito- en la que se muestra la disponibilidad de aceptar las mismas. En tal caso, en adelante (al menos durante dicho curso escolar) viene obligado u obligada -salvando otras causas de exclusión- a aceptar las ofertas de jornada reducida de este tipo se le realicen.

3.- Con carácter general no se llamará a un nuevo contrato en tanto no se justifique la renuncia para el que fue avisado o avisada. En todo caso, si en el plazo de 15 días no se facilitare justificación documental -que deberá presentarse en la Delegación Territorial- será borrado o borrada definitivamente de la lista. Asimismo, será preciso comunicar a la Delegación -cuando aquella se produzca- que ha cesado el hecho que motivó la renuncia



(acreditando la finalización del mismo). El presente párrafo no tendrá efectos en el mes de julio y agosto.

En el momento en que se produzca una renuncia injustificada la Delegación Territorial enviará al interesado o interesada confirmación del ofrecimiento del contrato, del hecho de su renuncia y su exclusión de la lista.

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

#### **IV.- ZONAS**

##### Territorio Histórico de Araba (\*)

ZONA 1: Vitoria-Gasteiz, Durana (Ubarrundia) y Nanclares.

ZONA 2: Agurain, Alegria-Dulantzi y Araia (Asparrena).

ZONA 3: Campezo.

ZONA 4: Laguardia y Elciego.

ZONA 5: Rivabellosa y Valdegovía.

ZONA 6: Amurrio, Llodio y Artziniega.

ZONA 7: Murgia (Zuia), Izarra (Urkabustaiz) y Legutiano.

ZONA 8: Aramaio.

##### Territorio Histórico de Bizkaia (\*)

ZONA 1: Bilbao y Alonsotegi.

ZONA 2: Abanto, Barakaldo, Muskiz, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Sestao y Trapaga.

ZONA 3: Balmaseda, Gueñes, Karrantza y Zalla.

ZONA 4: Orozko, Ugao y Zeberio.

ZONA 5: Arrigorriaga, Basauri, Galdakao, Larrabetzu y Zarátamo.

ZONA 6: Igorre, Lemoa, Otxandio y Zeanuri.

ZONA 7: Abadiño, Amorebieta, Berriz, Durango, Elorrio, Ermua, Iurreta y Mallabia.

ZONA 8: Amoroto, Lekeitio, Markina y Ondarroa.

ZONA 9: Arratzu, Bermeo, Gernika y Mungia.

ZONA 10: Derio, Erandio, Getxo, Leioa, Plentzia, Sopelana y Urduliz.

##### Territorio Histórico de Gipuzkoa

ZONA 1: Donostia.

ZONA 2: Errenteria, Hondarribia, Irun, Lezo, Oiartzun y Pasaia.

ZONA 3: Andoain, Hernani, Lasarte, Urnieta y Usurbil.

ZONA 4: Alegia, Amezketta, Billabona, Tolosa y Zizurkil.

ZONA 5: Beasain, Ordizia, Segura y Zegama.

ZONA 6: Legazpi, Urretxu y Zumarraga.

ZONA 7: Aretxabaleta, Arrasate, Bergara, Eskoriatza y Oñati.

ZONA 8: Deba, Eibar, Elgoibar y Mutriku.

ZONA 9: Azkoitia, Azpeitia, Errezil, Orío, Zarautz, Zestoa y Zumaia.





(\*) En el supuesto de que no hubiera centros de limpieza y/o cocina en una zona, la lista de zona sin servicios correspondiente de esa zona se integrará en la lista de zona sin servicios más próxima.

#### **V.- EXCEPCIONES AL FUNCIONAMIENTO GENERAL.**

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

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

3.- En el caso de los contratos de relevo, el mismo tendrá prioridad absoluta frente a otros contratos- incluidos los de cobertura de vacante-, pudiendo voluntariamente renunciarse a aquéllos para acogerse a un contrato de relevo. La renuncia al contrato será efectiva como máximo 5 días antes del inicio del contrato de relevo.

Cuando un candidato o candidata cuente con un contrato de relevo y como consecuencia de la finalización del mismo se ocasione una vacante, aquél o aquélla tendrá prioridad para realizar la cobertura temporal de la misma aunque haya otros candidatos o candidatas con mayor puntuación.



## ANEXO IV

**RATIOS DE LIMPIEZA Y COCINA****LIMPIEZA**

1240 metros      Jornada completa

Este ratio será susceptible de reducción hasta los 1030 metros para una jornada completa, en función de las condiciones específicas de los centros (atendiéndose especialmente a la utilización de las instalaciones del centro en horario de tarde para actividades docentes regladas.) La Comisión Paritaria en el primer trimestre del curso escolar 2008/2009 fijará el protocolo de actuación por el que se analizará la situación de todos los centros.

**COCINA**

Servicio de comedor y elaboración comida en las instalaciones del comedor.

<b>Comensales</b>	<b>horas</b>
25-44	6 horas
45-60	8 horas
61-77	10 horas
78-88	11 horas
89-99	12 horas
100-110	13 horas
111-122	14 horas
123-134	15 horas
135-150	16 horas
151-167	18 horas
168-178	19 horas
179-189	20 horas
190-200	21 horas
201-212	22 horas
213-224	23 horas
225-240	24 horas
241-257	26 horas
258-268	27 horas
269-279	28 horas
280-290	29 horas
291-302	30 horas
303-314	31 horas
315-330	32 horas
331-347	34 horas
348-358	35 horas
359-369	36 horas
370-380	37 horas
381-392	38 horas
393-404	39 horas
405-420	40 horas
421-437	42 horas
438-448	43 horas
449-459	44 horas
460-470	45 horas
471-482	46 horas
483-494	47 horas
495-510	48 horas

Las plantillas de cocineros y cocineras deben de ajustarse al número de comensales reales de cada comedor autorizado.