

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE RELIGION DEPENDIENTE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION, UNIVERSIDADES E INVESTIGACION DEL GOBIERNO VASCO

TITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO I AMBITOS. 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

Quedarán afectados 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 como profesor/a de la asignatura sociedad, cultura y religión en centros públicos de Enseñanza Secundaria.

Artículo 3.- Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2003. La duración de este Convenio será hasta el 31 de Diciembre de 2003.

Artículo 4.- Derecho Supletorio

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo de 3 de enero de 1979 sobre enseñanza de religión y asuntos culturales suscrito entre el Estado español y la Santa Sede, el Convenio sobre régimen económico-laboral de los profesores de religión católica en centros públicos de 26 de febrero de 1999, la Orden de 11 de octubre de 1982 sobre profesorado de religión y moral católica en los centros de enseñanzas medias 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 2004, por la tácita reconducción si no mediara expresa denuncia de las partes firmantes, con una antelación de dos meses al término de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no inferior a un mes antes de la fecha del vencimiento del mismo o de la prórroga. En caso de existir denuncia y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, continuará en vigor el presente Convenio.

CAPITULO III COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria

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

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

La Comisión Paritaria se convocará ordinariamente con carácter trimestral. 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.

3.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán considerados -con su correspondiente acta- como anexos del Convenio. El Departamento de Educación promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la Paritaria a las instancias interesadas.

4.- En el marco de la Comisión Paritaria, Administración y sindicatos entenderán de las cuestiones que en materia de planificación, plantillas y perfilación lingüística afecten directamente al personal laboral de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión.

CAPITULO IV ORGANIZACION 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 las disposiciones legales existentes -veáse el artículo 4 de este convenio- o que puedan publicarse.

El personal vendrá obligado a prestar los servicios que conforme a su contrato laboral le señale la Administración Educativa.

CAPITULO V CESE Y JUBILACION DEL PERSONAL

Artículo 8.- Cese

El personal que desee cesar voluntariamente deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Educación por escrito, con un preaviso de quince días. Recibido el preaviso, en tiempo y forma, se realizará al/la trabajador/a la liquidación

correspondiente al terminar la relación laboral y se abonará dentro del mes siguiente a la misma.

Artículo 9.- Jubilación

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

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

TITULO SEGUNDO
JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS,
EXCEDENCIAS Y PERMUTAS

CAPITULO I
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada

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

En este sentido, dicho régimen de jornada, dedicación y permanencia, será idéntico -en cada caso- al establecido para el personal laboral docente público no universitario. Se incluye aquí el régimen de reducción horaria para mayores de 60 años, así como el estudio de su posible extensión para los mayores de 55 años.

Asimismo, con una temporalidad máxima de dos años, se concederán reducciones de un tercio de las horas lectivas en vigor a los profesores con problemas de salud grave que les dificulta la tarea docente ordinaria.

CAPITULO II
VACACIONES

Artículo 11.- Vacaciones

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales de forma continuada en el mes de Agosto.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones de verano.

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 relación de empleo del/la trabajador/a , y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad el disfrute del período vacacional.

CAPITULO III LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 12.– 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 gestación, alumbramiento y lactancia;
- c) licencia por paternidad;
- d) licencia por adopción;
- e) licencia por matrimonio propio o de parientes;
- f) licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes;
- g) licencia por deberes inexcusables de carácter público y personal;
- h) licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual;
- i) licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal;
- j) licencia por 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. Estos son:

- a) permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales;
- b) permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado;
- c) permiso para la concurrencia a exámenes;
- d) permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico;
- e) permiso asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical;
- f) permisos por asuntos propios.

Artículo 13.– 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 minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 14.– Reincorporación al puesto de trabajo.

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

Artículo 15.– Licencia por enfermedad o accidente.

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

2.– La Administración, mediante reconocimiento del Servicio Médico de Empresa, podrá hacer el seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del/a trabajador/a, al objeto de conocer el mismo, prestarle la ayuda necesaria y

conseguir su total y pronta recuperación. La negativa del/a trabajador/a a dichos reconocimientos podrá acarrear la pérdida de los auxilios económicos complementarios, previo trámite de audiencia por escrito

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

Agotado el período máximo de 18 meses y siempre que durante el mismo el/la trabajador/a hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el párrafo anterior hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

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

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

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

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

Artículo 16.- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1.- Las trabajadoras docentes públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por embarazo y alumbramiento con duración limitada a dieciocho semanas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Si una vez agotado el período total de la licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por I.T., debiendo observar, al efecto, los trámites preceptivos.

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

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

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

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

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

Artículo 17.- Licencia por paternidad.

1.- Caso de alumbramiento, el padre tendrá derecho a una licencia de 5 días laborables, consecutivos o no, dentro de los 15 días naturales siguientes al hecho causante.

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

Artículo 18.- Licencia por adopción.

1.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del interesado o interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

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

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

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

Artículo 19.- Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1.- Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

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

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

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

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

Artículo 20.- Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

a) citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar y de armas, DNI, pasaporte, certificados y registros en centros oficiales;

b) acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad a la realización de trámites puntuales en razón de su estado;

c) examen o renovación del carnet de conducir;

d) requerimientos y trámites notariales;

e) trámites necesarios en organismos oficiales;

f) la asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

Artículo 22.- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

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

Artículo 23.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

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

Artículo 24.- 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. Corresponderá a la Comisión Paritaria el estudio y propuesta para la previsión presupuestaria de un determinado número de estas licencias.

Artículo 25.- Permiso para cuidado de menores o personas discapacitadas o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

El/la trabajador/a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar un permiso

consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 26.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 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 27.– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado

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

Artículo 28.– Permiso para la concurrencia a exámenes.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados, a razón de un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km. del lugar de residencia del examinando. Este permiso será retribuido.

Artículo 29.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

2.– Para la realización de exámenes prenatales y cursillos de técnicas de preparación al parto, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello, con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 30.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– Podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Delegación Territorial correspondiente.

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

Artículo 31.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.

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

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

Artículo 32.– Permiso por asuntos propios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO TERCERO RETRIBUCIONES

Artículo 33.– Retribuciones

1.– El personal afectado por este convenio colectivo percibirá unas retribuciones – en todos los conceptos- idénticas a las del personal de las categorías de los sectores laborales docentes dependientes del Departamento de Educación.

La retribuciones correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo, quedan fijadas conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

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.

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

3.– En aquellos supuestos en que los cargos directivos y de responsabilidad sean desempeñados por el personal afectado por este Convenio, los complementos por el desempeño de dichos cargos serán los mismos que los correspondientes al sector de funcionarios docentes.

Artículo 34.– Complemento de antigüedad

Los valores del complemento de antigüedad correspondientes al año 2003 para el personal de este colectivo, quedan fijados conforme a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, siendo idénticos a los que percibe el resto del personal laboral docente dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

TITULO CUARTO MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CAPITULO I

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

Artículo 35.– Anticipos

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

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

Artículo 36.– Adelantos de Nómina

El personal en activo que cuenta con la consideración de estable, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho, a partir de la firma del mismo, a un

adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

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

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

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

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

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

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

a) Matrimonio de la persona solicitante, o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado.

b) Divorcio, separación ó nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante, o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de vivienda habitual, y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto podrá ascender hasta 9.015 euros siendo el plazo máximo de reintegro de 48 mensualidades.

g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.

h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.

j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante.

k) Adquisición de vehículo. En el supuesto de que la adquisición de vehículo sea por motivo de su utilización como herramienta de trabajo, previamente justificado por la Dirección de Servicios del Departamento, el importe del préstamo podrá ascender hasta 5.409 euros siendo el plazo máximo de reintegro de 36 mensualidades.

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

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

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

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

Artículo 37.- Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil

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

Muerte: 18.030 euros

Invalidez Permanente Absoluta: 18.030 euros

Invalidez Permanente Total: 18.030 euros

Invalidez Permanente Parcial: hasta 18.030 euros según baremo

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

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, empleados y dependientes en el ejercicio de sus funciones o de su actividad profesional.

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

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

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

CAPITULO II ATENCIONES SOCIALES

Artículo 38.- Indemnizaciones por jubilación voluntaria

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

2.- No obstante, quienes no deseen acogerse al régimen de la Disposición Transitoria Novena de la L.O.G.S.E. tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que a continuación se indican, siempre que: a) la petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de edad prevista para la jubilación voluntaria, y b) se ejerza ese derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

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

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

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

Edad Nº mensualidades

60 años 18 "

61 años 14 "

62 años 10 "

63 años 6 "

64 años 3 "

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación de la edad de jubilación forzosa, la prima será de 18 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

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

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

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

CAPITULO III MEDIDAS TENDENTES AL REPARTO DEL EMPLEO

Artículo 39.– Reducción voluntaria de jornada

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 3 años desde la finalización de su disfrute.

TITULO QUINTO RECICLAJE, FORMACIÓN Y EUSKALDUNIZACION

Artículo 40.– Reciclaje, Formación y Euskaldunización

1.- El Departamento de Educación, Universidades e Investigación promoverá el reciclaje y perfeccionamiento del colectivo mediante la participación del mismo en cursos organizados y financiados por el mismo.

2.- Se promoverá la euskaldunización del colectivo acogido a este Convenio, mediante la participación del mismo en los cursos que a tal efecto se establezcan. En lo que respecta a solicitudes de cursillos, criterios de admisión y seguimiento, regirán las normas de funcionamiento que fije el Servicio IRALE.

3.- Al objeto de atender las necesidades formativas y de euskaldunización que el desarrollo de sus funciones viene exigiendo, la Comisión Paritaria estudiará, propondrá y/o establecerá cuantas medidas se consideren necesarias sobre los contenidos de este Título.

TITULO SEXTO SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 41.- Salud y Seguridad en el trabajo

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

TITULO SEPTIMO ACCION SINDICAL

Artículo 42.- Actividad sindical

Se estará a lo dispuesto en el "Acuerdo Marco sobre Derechos Sindicales y Ejercicio de la Actividad Sindical" (BOPV 18.noviembre.1988) y otros futuros acuerdos que se suscriban en el marco de la Administración. Autónoma.

Se reconoce que todos los liberados sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos.

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 les es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día y se comunicara con una antelación mínima de cuatro días naturales.

Artículo 43.- Asambleas

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

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

TITULO OCTAVO FALTAS Y SANCIONES

Artículo 44.- Faltas

Para el personal laboral afectado por este Convenio, se establece tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Una falta injustificada de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.
- Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta dos veces en 30 días.
- No cursar el tiempo oportuno la baja cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.
- No comunicar los cambios de domicilio en el plazo de un mes.

Son faltas graves:

- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Más de una y menos de cuatro faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.
- El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro que menosprecien ante los alumnos la imagen de un educador.
- Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

Son faltas muy graves:

- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad en el puesto de trabajo durante 30 días.
- Más de tres faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante un plazo de 30 días.
- El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- Las faltas graves de respeto y los malos tratos de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.
- El grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- La reincidencia en falta grave, si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera infracción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves a los diez días, las graves a los quince días, y las muy graves a los cincuenta días, a partir de la fecha en que la Administración tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 45.- Sanciones

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal; si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

Por faltas graves: amonestación por escrito; si existiera reincidencia, suspensión de empleo y sueldo de cinco a quince días, con constatación en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días; apercibimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de empleo y sueldo; despido.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma al Comité de Empresa o delegado de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Cualquier mejora sobre los contenidos recogidos en el presente convenio y que en los mismos términos se recojan en los acuerdos para el sector docente público no universitario del período de aplicación del presente convenio y que se refiera a licencias y permisos, anticipos, adelantos de nómina, seguros de vida, accidente y responsabilidad civil, indemnizaciones por jubilaciones voluntaria, serán de aplicación inmediata y con los mismos efectos.

Segunda.– La Comisión Paritaria que dimana del convenio tendrá encomendada el tratamiento de las cuestiones relativas a materias de planificación, plantillas y perfilación lingüística de las plazas de la asignatura de Sociedad, Cultura y Religión.

Tercera.– En el marco de la Comisión Paritaria, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y los sindicatos estudiarán las fórmulas que permitan aplicar a este colectivo la normativa vigente en materia de jubilación parcial y contrato de relevo, trabajando siempre de forma coordinada con la actuación de otros foros que con un objetivo similar se constituyen en el marco de la Administración Autónoma.

ANEXO I RETRIBUCIONES PERSONAL DOCENTE

El personal de la categoría "Profesor/a de la asignatura Sociedad, Cultura y Religión" en Secundaria mantendrá un régimen retributivo que permita – con independencia de los conceptos retributivos- la equiparación de sus retribuciones con las de los laborales docentes de Enseñanza Secundaria.

Así las retribuciones que se establecen para el año 2003, son:

SALARIO ANTIGÜEDAD Art 19 Ley 52/2002

Profesor/a S. C. y Religión 30.039,53 626,31 217, 28

A aquel/la profesor/a que acumule 6 años de servicios en la docencia pública se le abonará 78,27 euros /mes (doce mensualidades).

NOTA: Los anexos II y III del convenio original han quedado desnaturalizados. El Anexo II por la incorporación de las listas de religión al funcionamiento general de listas de todo el personal docente, y el Anexo III por el documento que se firmó el 4 de mayo de 2009 y que sustituye a dicho Anexo III (este documento se adjunta en este cuadernillo).