



2025 - 2028

ACUERDO REGULADOR

**de las condiciones de trabajo del
personal funcionario docente no
universitario de la Comunidad
Autónoma de Euskadi**



[BOPV - 29 de enero de 2026]

DISPOSICIONES GENERALES

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

414

DECRETO 252/2025, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Mediante el Decreto 185/2010, de 6 de julio, se aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV n.º 136, 16 de julio de 2010).

Este nuevo Acuerdo era necesario al haber transcurrido 25 años desde el último, debiendo adaptarse la articulación a los cambios normativos en materia de licencias y permisos, en lo que respecta a las condiciones laborales del personal interino y la adecuación del salario a las retribuciones de empleo público. Otro objetivo importante de la negociación ha sido el incremento de recursos para el profesorado y los centros, así como la disminución de ratios, todo ello de acuerdo con la reciente reforma que se plantea a nivel estatal para este colectivo. Finalmente, destacar mejoras en salud laboral para dar cumplimiento a la legislación actual, así como otras adecuaciones retributivas o compromisos en materia de desburocratización de la labor docente que reducirá la carga de trabajo.

El Departamento de Educación ha llevado a cabo un proceso de negociación para la aprobación del nuevo acuerdo regulador de condiciones de trabajo, en cumplimiento de los artículos 33, 35 y 37.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP), así como del artículo 195 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

A tal efecto, con fecha 11 de mayo de 2023 se constituyó la Mesa de negociación del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tras las elecciones sindicales celebradas en marzo de 2023. Dicho proceso de negociación finalmente se vio culminado el 9 de mayo de 2025 con la firma de un Preacuerdo entre el Departamento de Educación y las Centrales Sindicales STEILAS, LAB, Interinok Taldea, CCOO y UGT. Asimismo, el Acuerdo definitivo se firmó entre las mismas partes con fecha 10 de diciembre de 2025.

Por otra parte, la validez y eficacia de estas medidas requieren de la aprobación expresa y formal del Consejo de Gobierno, atendiendo a las previsiones contenidas en el artículo 38.3 del EBEP.

En su virtud, a propuesta de la consejera de Educación, y previa deliberación y aprobación del Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el día 30 de diciembre de 2025,

DISPONGO:

Artículo único.— Aprobar el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que se acompaña como anexo al presente Decreto.

jueves 29 de enero de 2026

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Dado en Vitoria-Gasteiz, a 30 de diciembre de 2025.

El lehendakari,
IMANOL PRADALES GIL.

La consejera de Educación,
MARÍA BEGOÑA PEDROSA LOBATO.



ANEXO AL DECRETO 252/2025, DE 30 DE DICIEMBRE

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

ÍNDICE

Título preliminar.– Disposiciones generales.

Artículo 1.– Ámbito territorial.

Artículo 2.– Ámbito personal.

Artículo 3.– Vigencia.

Artículo 4.– Prórroga y denuncia.

Artículo 5.– Objeto y naturaleza.

Artículo 6.– Interpretación sistemática e integradora.

Artículo 7.– Aplicación.

Título I.– Personal.

Capítulo I.– Acceso a la condición de funcionario de carrera.

Artículo 8.– Medidas de mejora del empleo.

Capítulo II.– Provisión definitiva de puestos de trabajo.

Artículo 9.– Concursos.

Artículo 10.– Permutas.

Artículo 11.– Profesorado afectado por modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo.

Capítulo III.– Provisión temporal de puestos de trabajo.

Artículo 12.– Comisiones de servicio.

Artículo 13.– Adjudicación de comienzo de curso.

Capítulo IV.– Reconocimiento, promoción y carrera profesional docente.

Artículo 14.– Acreditación docente.

Artículo 15.– Promoción interna y carrera profesional del personal funcionario docente.

Capítulo V.– Personal interino.

Artículo 16.– Lista de candidatos y candidatas a sustituciones docentes.

Artículo 17.– Condiciones de trabajo del personal interino.

Artículo 18.– Realización de sustituciones.

Artículo 19.– Compensación a la disponibilidad y movilidad del personal interino.

Título II.– Planificación y plantillas.

Artículo 20.– Compromisos en materia de planificación.

Artículo 21.– Constitución de la Comisión de Seguimiento.

Artículo 22.– Resolución de la Dirección de Centros y Planificación.

Artículo 23.– Comisiones Técnicas de Planificación.

Título III.– Calendario laboral. Jornada y vacaciones.

Artículo 24.– Calendario laboral.

Artículo 25.– Jornada anual.

Artículo 26.– Distribución de la jornada anual.

Artículo 27.– Vacaciones.

Título IV.– Licencias, permisos, reducciones horarias, situaciones especiales y administración electrónica.

Capítulo I.– Licencias y permisos.

Artículo 28.– Relación de Licencias y Permisos, y solicitudes.

Artículo 29.– Compatibilidad entre licencias y permisos.

Artículo 30.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 31.– Licencia por enfermedad o accidente.

Artículo 32.– Licencias y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 33.– Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

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

Artículo 35.– Licencia para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

Artículo 36.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

Artículo 37.– Licencia por traslado de domicilio.

Artículo 38.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Artículo 39.– Licencia por razón de violencia machista.

Artículo 40.– Licencia para la concurrencia a exámenes.

Artículo 41.– Licencia para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE y a procesos selectivos convocados por el Departamento de Educación.

Artículo 42.– Permiso para cuidado de menores o personas con diversidad funcional acreditada mediante certificado del grado de discapacidad o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad.

Artículo 43.– Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 44.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

Artículo 45.– Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado incluidos en el plan de Formación del Departamento de Educación.

Artículo 46.– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 47.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

Artículo 48.– Permiso retribuido por donación de sangre o componentes sanguíneos.

Artículo 49.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Artículo 50.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electo.

Artículo 51.– Permiso para deportistas de alto nivel.

Artículo 52.– Permiso retribuido por compensación de estancias con pernocta.

Artículo 53.– Permiso parcialmente retribuido (Año sabático).

Artículo 54.– Permiso no retribuido.

Artículo 54 bis.– Permiso por motivos familiares graves.

Capítulo II.– Reducciones horarias.

Artículo 55.– Reducciones horarias.

Capítulo III.– Situaciones administrativas. Situaciones especiales.

Artículo 56.– Situaciones administrativas.

Artículo 57.– Situación de suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

Artículo 58.– Régimen de incompatibilidades.

Artículo 59.– Jubilaciones.

Capítulo IV.– Administración electrónica.

Artículo 60.– Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

Título V.– Atenciones sociales.

Artículo 61.– Anticipos.

Artículo 62.– Adelantos de nómina.

Artículo 63.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.

Artículo 64.– Fondo social.

Título VI.– Retribuciones.

Artículo 65.– Incremento retributivo.

Artículo 66.– Componente de especial dedicación del complemento específico.

Artículo 67.– Complemento específico general.

Artículo 68.– Ejercicio de cargos directivos.

Artículo 69.– Ejercicio de cargos académicos y cargos de coordinación.

Artículo 70.– Consolidación del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de director o directora.

Título VII.– Formación del profesorado y formación para mejorar la capacitación en el ámbito de las lenguas del personal docente.

Capítulo I.– Formación del profesorado.

Artículo 71.– La Formación Permanente del Profesorado.

Artículo 72.– Compromisos para el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

Capítulo II.– Formación para mejorar la capacitación en el ámbito de las lenguas del personal docente.

Artículo 73.– Formación para mejorar la capacitación lingüística del personal docente.

Artículo 74.– Formación del personal docente en la enseñanza de las lenguas.

Título VIII.– Seguridad y salud.

Artículo 75.– Salud y Seguridad.

Artículo 76.– Protocolo de adecuación de puesto de trabajo.

Artículo 77.– Protocolo de cambio de puesto de trabajo.

Artículo 78.– Reconocimientos médicos periódicos.

Artículo 79.– Comisión de segunda actividad.

Título IX.– Medidas para la igualdad de género.

Artículo 80.– Medidas para la igualdad de género.

Artículo 81.– Medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI.

Título X.– Medidas para la convivencia.

Artículo 82.– La convivencia positiva.

Artículo 83.– Formación en el ámbito de la respuesta a la diversidad.

Título XI.– Acción sindical.

Artículo 84.– Acción sindical.

Título XII.– Comisión paritaria, comisión de seguimiento y resolución de conflictos.

Artículo 85.– Comisión Paritaria.

Artículo 86.– Procedimiento de resolución de conflictos.

Artículo 87.– Ejecución de los acuerdos.

Disposición adicional única.



EEEA
irakaskuntza

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Acuerdo regulador se aplicará en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 2.– Ámbito personal.

Este Acuerdo será de aplicación a todo el personal funcionario docente no universitario, sin perjuicio de las excepciones específicas previstas en el articulado para el personal funcionario docente perteneciente al Cuerpo de Música y Artes Escénicas y al Cuerpo de Artes Plásticas y Diseño, al personal funcionario docente que imparte enseñanzas deportivas de régimen especial, así como a los Servicios de Investigación y Apoyo a la Educación y los Organismos Técnicos y de Asesoramiento en materia de formación profesional dependientes del Departamento de Educación, al personal docente que preste sus servicios en el desarrollo de planes y programas específicos promovidos por el Departamento de Educación para los niveles no universitarios y para el personal docente del Cuerpo de Inspección Educativa.

Artículo 3.– Vigencia.

El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración hasta el 31 de agosto de 2028.

Artículo 4.– Prórroga y denuncia.

El presente acuerdo quedará automáticamente denunciado en la fecha límite señalada en el artículo anterior. Asimismo, se entenderá prorrogado antes de su extinción hasta la fecha de entrada en vigor del acuerdo que lo sustituya. Desde el momento en que se produzca la extinción, deberá constituirse la Mesa Sectorial al objeto de promover un nuevo Acuerdo regulador.

Artículo 5.– Objeto y naturaleza.

1.– El presente Acuerdo tiene por objeto facilitar el adecuado desarrollo de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario dependiente del Departamento de Educación de Gobierno Vasco.

2.– El presente Acuerdo tiene carácter de mínimos y es indivisible a todos los efectos. Esto es, las condiciones pactadas en el acuerdo regulador forman un todo orgánico unitario y, en lo referente a su aplicación práctica, las mencionadas condiciones estarán vinculadas a la totalidad del Acuerdo. Por tanto, las mismas no se podrán renegociar fuera de contexto, ni aplicar unos artículos al margen del resto, sino que siempre habrá de aplicarse y cumplirse en su integridad.

Artículo 6.– Interpretación sistemática e integradora.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Acuerdo deberán entenderse y aplicarse de conformidad con el conjunto de estas, de forma que las omisiones, ambigüedades e imprecisiones que pudiera contener el texto no alteren el sentido correcto de lo pretendido y expresado en el mismo.

Se priorizará la versión en euskera. No obstante, si existieran errores materiales, de hecho, o aritméticos manifiestos, se utilizará la versión con la redacción adecuada.

Artículo 7.– Aplicación.

1.– Directa. Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a la aplicación directa del mismo y a no promover cuestiones que puedan suponer una modificación de las condiciones pactadas en el texto.

2.– Prioridad. Los artículos y disposiciones contenidos en el Acuerdo tendrán preferencia sobre cualquier otro, aplicándose supletoriamente la normativa vigente en todo lo no previsto en el mismo. En todo caso, serán preeminentes las normas de rango superior que modifiquen lo dispuesto en el presente Acuerdo.

3.– Extinción. Si a la expiración de la vigencia del Acuerdo resultara necesaria la modificación de las medidas contenidas en el mismo, estas deberán ser negociadas con la parte sindical, evitando la adopción de decisiones unilaterales.

TITULO I

PERSONAL

CAPÍTULO I

ACCESO A LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE CARRERA

Artículo 8.– Medidas de mejora del empleo.

El Departamento de Educación manifiesta que el presente Acuerdo vincula el mismo al mantenimiento de la tasa de interinidad hasta un máximo del 5 % de la plantilla estructural de los centros educativos públicos de niveles no universitarios, dependientes de la administración educativa y destinadas al personal funcionario docente. Dicha premisa se sustenta en la convicción de que la estabilidad en el puesto de trabajo de funcionarios y funcionarias de carrera redundará tanto en la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, como en la calidad de la enseñanza, al posibilitar la formación de claustros realmente estables.

Tendrán la consideración de plazas estructurales las plazas ocupadas por personal funcionario de carrera y las plazas vacantes de jornada completa existentes en la plantilla orgánica que se publica para cada curso escolar, incluidas aquellas plazas pertenecientes a los servicios de apoyo y a la inspección educativa. Para el cálculo de la tasa de interinidad del 5 % se tendrán en cuenta como plazas ocupadas por funcionarios de carrera aquellas ya convocadas en las correspondientes ofertas públicas de empleo y en proceso de ejecución.

Dentro de las competencias de la Administración, durante la vigencia del presente Acuerdo regulador, se negociará con las organizaciones sindicales un nuevo modelo de Oferta Pública de Empleo, mediante la convocatoria de Mesas Técnicas.

Las partes firmantes desarrollarán las siguientes actuaciones:

– Fijación anual en las Relaciones de Puestos de Trabajo de plazas no coyunturales o derivadas del desarrollo de proyectos de carácter temporal y plenamente identificables en la especialidad y perfil para su cobertura por los procedimientos correspondientes. La relación de puestos de trabajo será objeto de negociación con la parte social, y la documentación correspondiente se enviará 15 días antes.

– Convocatoria de ofertas públicas de empleo.

Las convocatorias de empleo público para el personal funcionario docente se ajustarán a la legislación vigente y, con carácter general, se diferenciarán por cuerpos docentes en ciclos continuados de tres años.

La oferta de plazas y las condiciones de las convocatorias para participar en las mismas se negociarán con las organizaciones sindicales.

El Departamento de Educación ofertará todas las plazas vacantes que la legislación permita, siempre que estén incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo con una jornada del 100 %, salvaguardando la seguridad jurídica de los procesos y los derechos de las personas que participan en los mismos. El número de plazas y sus especialidades se negociarán con la parte social en base a los criterios de planificación de las necesidades de personal docente para cada etapa del sistema educativo vasco no universitario.

Dentro de las competencias de la Administración en esta materia, en las ofertas de empleo público convocadas a partir del año 2025, en relación con los temarios obligatorios para cada cuerpo y especialidad, la Administración facilitará el temario, material y modelos orientativos para la elaboración de las pruebas, basados en el currículum, actualizados y adaptados a la práctica pedagógica en el aula. Dicho material se elaborará en euskera a partir del curso escolar 2026-2027 para todas aquellas especialidades convocadas en cada curso escolar. Se empezará a elaborar los temarios de aquellas especialidades con un mayor número de plazas ofertadas y se irán realizando de mayor a menor atendiendo a las especialidades que serán convocadas en futuros procesos selectivos. El temario tendrá diferentes grados de concreción en función de las características de las plazas convocadas y estará a disposición de las personas interesadas de modo gratuito. Se publicarán los criterios de corrección que van a ser utilizados.

En las ofertas de empleo público no se convocarán plazas que no tengan asignado al menos el nivel de euskera C1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

CAPÍTULO II

PROVISIÓN DEFINITIVA DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 9.– Concursos.

1.– Concurso de traslados.

Anualmente se convocarán concursos de traslados para funcionarios docentes de la Comunidad Autónoma Vasca que, de forma rotatoria, podrán ser estatales o autonómicos. Para su materialización se aplicará el Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, o normativa que lo desarrolle o sustituya.

El número de plazas que se convoquen por el Departamento de Educación en los concursos de traslados de ámbito autonómico corresponderá al total de las plazas que se consideren estructurales, para intentar reducir el número de funcionarios de carrera en adscripción provisional.

Las directoras y los directores de un centro educativo que tengan el destino definitivo en el centro y opten por cambiar de centro al finalizar su segundo mandato consecutivo o a la finalización de un mandato o mandatos consecutivos posteriores con evaluación positiva, tendrán preferencia para escoger en las convocatorias de concurso de traslados de ámbito autonómico y por una sola vez, un nuevo destino en su cuerpo y especialidad, según las vacantes disponibles.

En los concursos de traslados ordinarios se incluirán los puestos singulares que no requieran para su cobertura un proceso selectivo específico. Estos concursos de traslados se realizarán cada dos años coincidiendo con los concursos de traslados autonómicos.

Por otra parte, se valorará en la Comisión Paritaria y con la parte social la conveniencia de realizar una convocatoria diferenciada de puestos singulares que requieran procesos selectivos específicos negociando asimismo el número de plazas y sus especialidades. En todo caso, estos se convocarán al menos cada dos años. Este período podrá variar si así se determina en la Comisión Paritaria.

La relación de las plazas convocadas en los correspondientes concursos de traslados, tras su negociación con la parte social, se conocerá al menos en la fase provisional, con anterioridad al plazo de finalización de la presentación de solicitudes.

Las mujeres víctimas de violencia machista que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán un carácter preferente en el concurso de traslados.

Asimismo, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo y especialidad, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos el Departamento de Educación estará obligado a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Se negociará con los sindicatos el procedimiento y fases del concurso de traslados y se estudiará la posibilidad de realizarlo por turnos.

2.– Concurso de méritos.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, se convocarán los procesos de concurso de méritos para la cobertura reglamentaria de las plazas vacantes de los Servicios de Investigación y Apoyo a la docencia y los Organismos Técnicos y de Asesoramiento en materia de formación profesional dependientes del Departamento de Educación, previa negociación con la parte social. Estos concursos se convocarán a medida que se publiquen los decretos y las relaciones de puestos de trabajo de cada servicio de apoyo. A medida que se vayan resolviendo las convocatorias de concurso de méritos, se irán eliminando las convocatorias de comisiones de servicio.

Artículo 10.– Permutas.

La autorización de permuta de destinos entre funcionarios en activo estará condicionada al cumplimiento de los requisitos previstos en la disposición adicional sexta del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, o normativa que lo sustituya.

Excepcionalmente, en el caso de permutes de destinos dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se flexibilizarán los requisitos establecidos en el citado Real Decreto, aceptándose siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Encontrarse en situación de personal definitivo en los destinos objeto de permuta.
- b) Acreditar un mínimo de dos años de servicios efectivos en los puestos de trabajo objeto de permuta en situación definitiva.
- c) Que ambos destinos sean de la misma naturaleza y con idéntico procedimiento de elección.
- d) Informe favorable de la unidad administrativa de la que dependa cada una de las plazas.

Artículo 11.– Profesorado afectado por modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo.

Anualmente se actualizarán las plantillas de los centros mediante procesos de determinación del personal afectado por modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo en los distintos niveles educativos, siendo negociadas en la comisión de planificación.

Mediante Resolución del/de la director/a de Gestión de Personal se determinará la relación de personas suprimidas o desplazadas en cada centro como consecuencia de modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo.

CAPÍTULO III

PROVISIÓN TEMPORAL DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 12.– Comisiones de servicio.

El Departamento de Educación promoverá la aprobación de un decreto propio de selección y provisión que establezca los requisitos para el desempeño de puestos en régimen de comisión de servicios. En todo caso, esta forma de provisión se establecerá, con carácter general, para las plazas de centros de nueva creación, para el desarrollo de proyectos de duración determinada, para las direcciones con proyecto aprobado, para los centros que presenten características especiales de difícil cobertura y para situaciones excepcionales debidamente justificadas. Sus determinaciones se recogerán en la citada normativa.

Las convocatorias de comisiones de servicio para cada curso escolar se realizarán anualmente mediante resolución de la Dirección de Gestión de Personal. Aquellas plazas que hayan sido convocadas durante más de tres cursos escolares de forma consecutiva adquirirán la condición de plazas estructurales y se incluirán en la relación de puestos de trabajo correspondiente. Se exceptúan aquellas comisiones de servicio convocadas para proyectos y programas específicos de duración determinada.

En las convocatorias específicas, también podrá participar el personal funcionario interino, pero para que este pueda ser adjudicatario de una plaza, será necesario que no exista personal funcionario de carrera o en prácticas, que haya superado el proceso selectivo para la plaza ofertada.

En el caso de que el personal funcionario interino resulte adjudicatario, el nombramiento tendrá una vigencia no superior a la del curso escolar. Excepcionalmente, si el personal interino resulta adjudicatario de una comisión de servicios para un proyecto de duración superior al curso escolar, se podrá superar el límite de un curso escolar.

El personal funcionario de carrera podrá ser autorizado, por razones de docencia, edad, o por motivos graves de salud personal, a prestar servicios en centros docentes distintos al de su destino. Por los mismos motivos, podrá concederse permiso para ocupar otro puesto en el mismo centro en el que tenga destino definitivo. La convocatoria de estas comisiones de servicio se regulará mediante Resolución de la Dirección de Gestión de Personal, que determinará las condiciones y modalidades de participación, previa negociación con la parte social.

Por enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad, en línea ascendente o descendente, se podrá conceder una comisión de servicios siempre que la persona solicitante conviva con el familiar que precisa los cuidados o ambos residan en la misma localidad. Será necesario acreditar la necesidad de atención mediante informe médico y certificado de empadronamiento.

En los dos casos anteriores, solo se asignará una comisión de servicios por persona.

En el mes de julio se convocará a los representantes de los trabajadores para informar de todas las convocatorias de comisiones de servicio realizadas para el curso siguiente, así como del desarrollo y resultados de estas.

Se realizará un análisis de los puestos ocupados en comisión de servicios para su posterior negociación con el ámbito social, cuáles son las características de cada puesto y sus posibilidades de elevación a definitiva.

Artículo 13.– Adjudicación de comienzo de curso.

1.– La adjudicación de comienzo de curso constituye el último paso de un proceso integrado por actuaciones concatenadas de planificación escolar y gestión de personal, cuyo objetivo es el de dotar a los centros educativos del profesorado adecuado y suficiente para llevar a cabo su actividad para el siguiente curso. Los puestos de trabajo que se oferten en las adjudicaciones de comienzo de curso serán aquellos puestos en los que a fecha de la realización del proceso exista una certeza inequívoca de que van a tener una duración de curso completo.

Anualmente, mediante Resolución de la Dirección de Gestión de Personal, se convocará el correspondiente proceso de adjudicación de comienzo de curso académico en los centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación, según la normativa vigente en cada proceso.

La relación de plazas ofertadas se publicará con anterioridad a la apertura del plazo de solicitudes. Se confirmará con la dirección de los centros que las plazas asignadas son correctas.

El Departamento de Educación finalizará siempre que sea posible el proceso de adjudicación con anterioridad al mes de agosto. Los plazos se recogerán en la normativa correspondiente.

Asimismo, aquellas plazas que con anterioridad al 1 de septiembre hayan vuelto a quedar sin ocupante, o aquellas nuevas necesidades de cobertura que hayan tenido su origen posteriormente a las adjudicaciones de comienzo de curso, serán ofertadas a través de ordezkagunea al menos dos días antes del inicio de curso. Igualmente, se realizará una segunda adjudicación de sustituciones dos días antes del primer día lectivo para que todas las plazas docentes estén cubiertas un día antes del inicio de la actividad lectiva, de modo que se garantice una atención adecuada al alumnado.

2.– Los procesos se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa desarrollada al efecto.

Se negociará la Orden reguladora de la adjudicación de comienzo de curso entre los sindicatos con representación en la Mesa Sectorial. La Orden vigente para cada curso escolar será de aplicación al personal docente funcionario de carrera o laboral fijo que no tenga destino definitivo o no vaya a desempeñarlo. Asimismo, en dicha Orden se determinarán las condiciones de realización de la fase de prácticas en los procesos de ingreso o acceso a los cuerpos docentes.

El personal funcionario de carrera que no tenga destino definitivo (adscripción provisional, supresión, traslado o reingreso), podrá ordenar sus plazas selectivas sin limitación territorial. No obstante, podrá elegir un territorio para las adjudicaciones de oficio cuando no resulte adjudicatario de ninguna de las plazas solicitadas.

Para el personal no funcionario de carrera se estará a lo dispuesto en la Orden correspondiente, que en el momento de la firma del presente Acuerdo es la Orden de 11 de junio de 2024, de segunda modificación de la Orden de 16 de junio de 2022 (BOPV, 24-06-2022), que regula el procedimiento de adjudicación de comienzo de curso académico a las personas integrantes

de la lista de candidatos y candidatas para la cobertura de necesidades temporales de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 24-06-2022). Si la orden citada se modifica se estará a lo dispuesto a la nueva normativa.

En el caso de personal interino que haya obtenido en la adjudicación de inicio de curso, una plaza de curso completo y no pueda tomar posesión de la misma el primer día laborable del mes de septiembre, por encontrarse en situación de incapacidad transitoria o por otras causas de fuerza mayor, que se especificarán en la instrucción correspondiente, podrá tener derecho a la reserva de la plaza adjudicada, si así lo solicita, hasta el treinta de noviembre del curso escolar correspondiente a la adjudicación. Su incorporación se realizará conforme a los plazos y procedimientos establecidos en la mencionada circular.

CAPÍTULO IV

RECONOCIMIENTO, PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE

Artículo 14.– Acreditación docente.

El Departamento de Educación promoverá, durante la vigencia del presente Acuerdo, la expedición de la acreditación docente normalizada correspondiente al profesorado en servicio activo en docencia. Esta acreditación será válida, al menos, para el acceso gratuito a las bibliotecas y museos dependientes de los poderes públicos, tal y como se recoge en el artículo 104.3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Asimismo, podrán hacer uso de los servicios de préstamo de libros y otros materiales que ofrezcan dichas bibliotecas.

Se garantizará el acceso telemático a la acreditación docente a todo el personal.

Artículo 15.– Promoción interna y carrera profesional del personal funcionario docente.

El reconocimiento profesional y social del trabajo realizado por el profesorado exige, entre otras medidas de mejora de la calidad del sistema educativo, la consolidación de un modelo de carrera profesional que sirva de estímulo, incentivo y motivación al colectivo docente, que ha de estar en permanente proceso de adecuación de sus conocimientos y práctica educativa, en una sociedad cada vez más compleja y cambiante, en la que el alumnado requiere un tratamiento individualizado acorde a sus características personales y sociales.

Así, durante la vigencia del presente Acuerdo y tras la correspondiente negociación con la parte social, el Departamento de Educación convocará, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los procesos selectivos que tengan por objeto:

- La promoción interna a otros cuerpos docentes de un subgrupo de clasificación profesional superior (promoción vertical).
- La promoción interna para cuerpos de funcionarios del mismo subgrupo y nivel de complemento de clasificación (promoción horizontal).
- La adquisición de nuevas especialidades.
- El ingreso en el Cuerpo de Inspectores e Inspectoras de Educación. En las convocatorias de acceso al cuerpo de Inspección, el departamento competente en materia de educación reservará una décima parte de las plazas para la provisión mediante concurso de méritos destinado a las profesoras y profesores que, reuniendo los requisitos generales, hayan ejercido con evaluación positiva, al menos durante tres mandatos completos el cargo de directora o director. Así mismo,

la evaluación positiva al finalizar el mandato de los demás cargos directivos será especialmente valorada a los efectos de la provisión de puestos de trabajo en el acceso a la Inspección de educación.

Las partes firmantes, en el seno de la Comisión Paritaria, establecerán los cupos de plazas que se ofertarán en cada uno de los mencionados procesos de promoción. En todo caso, los tribunales de los procesos de adquisición de nuevas especialidades serán los mismos que los nombrados para las ofertas públicas de empleo para el resto de las plazas.

La propia mesa sectorial establecerá las bases y criterios a tener en cuenta para la implantación de dicha carrera profesional.

Esta carrera profesional del personal funcionario de carrera de los cuerpos docentes se basará en el reconocimiento y evaluación del ejercicio profesional realizado, de la implicación en las actividades del centro y de las actividades de formación continua relacionadas con la docencia.

Entre los criterios a tener en cuenta para el establecimiento de esta carrera profesional podrán considerarse, entre otros, la evaluación positiva de la función directiva, la evaluación positiva voluntaria de la práctica docente, el reconocimiento de la función tutorial, la acreditación y/o valoración de la formación continua, la asunción de tareas y responsabilidades complementarias, la mejora de la orientación del alumnado y su implicación en los resultados de estos, la intensificación del trabajo y cuantos otros se acuerden para la realizar la valoración mencionada.

CAPÍTULO V

PERSONAL INTERINO

Artículo 16.– Lista de personas candidatas a sustituciones docentes.

1.– El Departamento de Educación establecerá instrucciones para la gestión de la lista de personas candidatas a sustituciones en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mediante la normativa específica establecida al efecto. Dicha normativa deberá ser negociada con las organizaciones sindicales para su aprobación y modificación dentro del plazo de vigencia del presente acuerdo.

Esta lista se elaborará en base a los baremos recogidos en la normativa de suplencias vigente. Entre otros, se valorarán la preparación académica y los servicios prestados como docente.

Se otorgarán 6 puntos por la superación de una OPE convocada por el Departamento de Educación y se mantendrán en todas las listas. Esta puntuación se otorgará una sola vez por persona candidata y se les mantendrá en listas sin necesidad de presentarse de nuevo a otras OPEs.

Anualmente se revisará el Anexo III de la normativa de sustituciones para incluir nuevas titulaciones en cada especialidad. Se negociarán con la parte social las incorporaciones de nuevas titulaciones al mencionado anexo. Asimismo, el Departamento remitirá a la parte social la documentación necesaria para realizar las funciones.

La fecha, orden del día de las reuniones y la documentación se enviará con una antelación mínima de 15 días.

2.– Para cubrir la sustitución de una plaza docente, las personas aspirantes deberán acreditar los requisitos de especialidad y perfil lingüístico exigidos para dicha sustitución y, en su caso, cumplir el requisito de formación pedagógica y didáctica a que se refiere el artículo 100.2 de la

Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo modificado por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre. Con carácter excepcional, el personal candidato podrá carecer de alguno de los requisitos generales, por un período transitorio, en las condiciones que determine la orden correspondiente.

Se negociarán planes específicos de actuación para garantizar que el personal candidato mayor de cincuenta y cinco años que hayan prestado servicios docentes en centros públicos de la comunidad autónoma del País Vasco de manera continuada durante al menos 15 años o 20 años de forma no continuada pueda seguir desempeñando los mismos. De esta forma se garantizará la continuidad en el servicio activo en el territorio en el que elijan para aquel personal que haya prestado servicios para el Departamento a lo largo de toda su carrera profesional. Se negociarán con los sindicatos los elementos de estos planes de actuación específicos.

3.– El profesorado de formación profesional que no se haya integrado en el Cuerpo de Educación Secundaria y que haya prestado servicios en centros públicos en las especialidades a las que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional podrá permanecer en listas de sustituciones durante un período transitorio de 10 cursos escolares hasta la finalización del curso escolar 2035-2036, para la obtención de la titulación requerida legalmente. Llegado el vencimiento del plazo transitorio aquel personal que no haya obtenido la titulación necesaria quedará fuera de listas. Excepcionalmente, llegado el vencimiento aquel personal que haya prestado servicios lectivos en centros docentes no universitarios durante un período mínimo de 15 años permanecerá en listas en las mismas condiciones.

Artículo 17.– Condiciones de trabajo del personal interino.

1.– Las condiciones laborales del personal interino se equipararán a las de los funcionarios de carrera en todos los casos en que la ley o la práctica lo permitan, de acuerdo con las disposiciones legales y atendiendo a la potestad autoorganizativa de la Administración. Por ello, en la Mesa Negociadora del sector se analizarán las condiciones de trabajo de este personal.

2.– Las plazas con dedicación inferior al cien por cien se ofertarán, preferentemente, al profesorado del centro con jornada parcial para completar la misma, pero sin obligatoriedad alguna. Esta preferencia estará supeditada al cumplimiento de los requisitos del puesto de trabajo en el que se prolongue la jornada y a las posibilidades organizativas del centro. Cuando no sea posible la cobertura descrita anteriormente, el porcentaje mínimo a ofertar será de un tercio de la jornada completa. Asimismo, si surgiera la necesidad de sustituir una jornada inferior a 1/3 en el centro, se ofrecerá la sustitución al profesorado con jornada parcial en el mismo.

3.– Cuando, por la acumulación temporal de horas lectivas anuales de un puesto de trabajo, el desempeño del mismo requiera la ampliación del horario lectivo máximo semanal, y no se prevea su compensación posterior en el período en que dicho horario lectivo se reduce por debajo del mínimo, la Administración educativa podrá proponer las adaptaciones necesarias en el nombramiento de personal interino, para el cumplimiento de las condiciones de jornada y distribución del horario laboral determinados en el presente convenio.

4.– Salvo que la Ley o la normativa de Administración General establezcan lo contrario, el personal adjudicatario de un puesto de trabajo cuya duración sea hasta final de curso se acogerán al mismo régimen de derechos y deberes que el personal funcionario docente de carrera. Tendrán esta condición los puestos de curso completo adjudicados hasta el 30 de septiembre del año en curso. Las jubilaciones del personal en vacante tendrán la consideración de vacante y tendrán una duración hasta el final del curso escolar.

5.– La administración educativa velará por que además de las características definitorias de las plazas que aparezcan en dicho proceso, se detalle igualmente el resto de las circunstancias relevantes que en ellas concurren.

Artículo 18.– Realización de sustituciones.

Las sustituciones de personal docente se ajustarán, en función de sus particularidades a los siguientes criterios:

Las sustituciones en todas las etapas se realizarán desde el primer día.

Las sustituciones por incapacidad temporal y otras circunstancias se ofertarán desde el primer día laborable de la persona sustituida en todas las etapas, mediante solicitud de la dirección del centro. Durante el curso escolar no se cortará el nombramiento mientras la persona titular no se reincorpore.

En cuanto a las sustituciones de los miembros del equipo directivo, del personal de asesoramiento y orientación, del personal encargado de la dirección y coordinación de los proyectos de innovación del centro sin carga docente y de cuento personal no imparte horas lectivas, la dirección del centro propondrá la cobertura de estas en las condiciones que considere oportunas para el correcto funcionamiento del centro.

En el caso de que por causas imputables a la Administración una persona sea llamada para realizar una sustitución y la persona titular se haya incorporado, la persona sustituta tendrá derecho a cobrar y puntuar ese día.

Para la correcta gestión de estas sustituciones, las mismas se tramitarán a través de la plataforma informática «Ordezkagune».

La comisión de seguimiento regulada en el artículo 20 del presente acuerdo podrá acordar criterios de adjudicación de plantilla de los centros docentes ligadas a la cobertura de sustituciones.

En el caso de jornadas reducidas, en aquellas situaciones protegidas –licencias por maternidad y paternidad–, en las que exista la posibilidad de completar dicha jornada, el titular que se encuentre de baja tendrá derecho a completar la jornada en primer lugar y la persona sustituta posteriormente. No obstante, la persona sustituta no tendrá obligación de completar su actividad. En el resto de los casos el derecho a completar la jornada lo tendrá la persona sustituta, ya que una persona en situación de incapacidad temporal no puede modificar su contrato mientras se encuentre en dicha situación.

Artículo 19.– Compensación a la disponibilidad y movilidad de personal sustituto.

El Departamento de Educación, teniendo en cuenta el compromiso de cubrir todas las sustituciones, primará la disponibilidad del personal sustituto durante el curso escolar que cumpla los siguientes requisitos:

– Haber prestado servicios bajo la modalidad de sustitución por un periodo de al menos 165 días naturales.

– Haber estado en situación de disponible en los periodos en los que no hubiera estado ocupado. Sin embargo, existen algunas circunstancias excepcionales que permiten no estar disponible para trabajar: incapacidad temporal, permiso o licencia por paternidad/maternidad, accidente laboral, riesgo de embarazo, exámenes médicos oficiales u hospitalización de un familiar de primer o segundo grado.

– No haber renunciado a una adjudicación sin causa justificada. No obstante, con carácter excepcional, la situación de incapacidad temporal, la parentalidad y las licencias o permisos asociados a la misma, accidente laboral, riesgo de embarazo, exámenes oficiales o ingreso hospitalario de familiar de primer o segundo grado, permiten la no disponibilidad.

El personal que cumpla estos requisitos percibirá las retribuciones íntegras de los meses de julio y agosto, así como las cotizaciones a la Seguridad Social, puntuación en la lista de candidatos y antigüedad correspondientes a dichos períodos. Esta compensación no generará días de vacaciones.

TITULO II

PLANIFICACIÓN Y PLANTILLAS

Artículo 20.– Compromisos en materia de planificación.

Durante la vigencia del presente Acuerdo regulador, el Departamento de Educación será competente para la dotación de recursos humanos de acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo suscrito el 26 de mayo de 2022 y aquellos que se puedan acordar con posterioridad a dicha fecha sobre criterios para la asignación de plantilla en los centros educativos públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación.

Los acuerdos adoptados sobre criterios de plantilla se incluirán como Anexo al presente Acuerdo. El acuerdo está orientado a modernizar la gestión de los recursos humanos, estabilizar las plazas estructurales y dotar de recursos que permitan actuar en los centros con un mayor grado de autonomía.

En este sentido, el Acuerdo concreta la asignación de personal a los centros, lo que permite, entre otras cosas, convertir las plazas no estructurales en estructurales, incrementar la dotación para el desempeño de las funciones directivas, cumplir con los fines y funciones asignadas a los centros integrados de formación profesional, estabilizar los recursos asociados a las necesidades educativas especiales, mejorar la atención al bienestar emocional del alumnado y contemplar la innovación como pieza fundamental que debe tener una presencia permanente en los centros. Asimismo, el acuerdo refuerza la autonomía de los centros para organizar sus recursos humanos, en coherencia con el desarrollo del proyecto educativo o del proyecto estratégico en el caso de los centros integrados de formación profesional. De igual modo, sitúa al profesorado como actor clave del proceso educativo e introduce otras figuras de apoyo, gestión y coordinación para los procesos de administración y soporte en los centros educativos.

Artículo 21.– Constitución de la Comisión de Seguimiento.

Se constituye una Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre criterios de asignación de plantillas, compuesta paritariamente por la Administración y las Centrales Sindicales firmantes, en función de la representación proporcional existente.

Serán funciones de esta comisión la interpretación, análisis, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como el establecimiento de las especificaciones necesarias en los diferentes puntos del acuerdo. Asimismo, se negociarán dotaciones cuando las mejoras sean necesarias, así como nuevas figuras.

La Comisión se reunirá al menos dos veces al año. En el mes de octubre para la valoración de la aplicación de los criterios de adjudicación de las plantillas al comienzo del curso y en el mes de

marzo para el análisis, evaluación y negociación de las posibles modificaciones de los criterios de adjudicación para el curso siguiente. La fecha, orden del día de las reuniones y la documentación se remitirá con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 22.– Resolución de la Dirección de Centros y Planificación y de la Dirección de Planificación y Organización.

Para cada curso escolar, la Dirección de Centros y Planificación y la Dirección de Planificación y Organización de Formación Profesional, ubicarán una resolución sobre los criterios de asignación de plantilla para el curso siguiente.

Antes de su publicación, será obligatoria la reunión con todos los sindicatos y en ella se negociarán los criterios con los representantes de los trabajadores. La fecha, orden del día de las reuniones y la documentación se remitirá con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 23.– Comisión Técnica de Planificación.

Es cometido encomendado al Departamento de Educación gestionar de modo responsable, en el marco presupuestario que emana de las leyes aprobadas por el Parlamento Vasco, los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para dar una adecuada respuesta a las demandas sociales en materia de educación. Sin embargo, resulta conveniente que dicha gestión sea compartida, entre otros, con los agentes sociales que operan en la comunidad educativa, y más en concreto, con la representación del profesorado. Así, como consecuencia de este Acuerdo se constituirá una Comisión Técnica de Planificación (CTP) para toda la Comunidad Autónoma de Euskadi. Dicha CTP será presidida por el/la director/a del Departamento de Educación, Universidades e Investigación al que corresponda en cada caso, en virtud de los temas a tratar. La CTP será considerada como órgano de participación y negociación de todo lo relativo a la planificación como concreción de la dimensión prospectiva y dinámica de las necesidades educativas. Fruto de ello, dicha CTP entenderá de las normas generales de planificación, el mapa escolar y su zonificación, las modificaciones en la red de centros, la atribución de recursos humanos a las distintas etapas educativas, servicios de apoyo, regulación de enseñanzas y complementación de la oferta educativa, la movilidad entre cuerpos y puestos de trabajo, etc.; así como las resoluciones dirigidas a los centros de las enseñanzas de régimen general y régimen especial.

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

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

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

La fecha, orden del día de las reuniones y la documentación se remitirá con una antelación mínima de 15 días.

TITULO III

CALENDARIO LABORAL. JORNADA Y VACACIONES

Artículo 24.– Calendario laboral.

Antes del inicio del curso escolar, se establecerá y plasmará por escrito el calendario laboral del profesorado, teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas, las directrices del Departamento de Educación y los intereses de la comunidad educativa y la organización del centro. En caso de modificación de las fiestas designadas por el Departamento de Trabajo, a partir de que sea oficial dicha modificación, se reajustará el calendario laboral establecido. El calendario laboral deberá respetar el calendario escolar previamente aprobado por el Consejo Escolar del centro o por la Dirección del centro en el caso de los centros integrados de formación profesional, y las clases comenzarán y finalizarán de acuerdo con las disposiciones del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

Este calendario se aplicará a lo largo de todo el curso y los cambios que puedan producirse, con carácter excepcional, estarán supeditados a las necesidades de servicio que se produzcan a lo largo del mismo.

La «Resolución de Comienzo de Curso» que se publica anualmente se negociará y acordará con la parte social. La documentación se remitirá con 15 días de antelación.

Artículo 25.– Jornada anual.**1.– Personal funcionario docente adscrito a centros docentes no universitarios de enseñanzas de régimen general.**

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.462 horas. La práctica de la jornada anual y/o semanal y su distribución será regulada mediante las resoluciones de inicio de curso de la Viceconsejería de Políticas Educativas y de la Viceconsejería de Formación Profesional, según corresponda. Se incluye en este apartado el personal funcionario que presta sus servicios en los Centros de Recursos para la Inclusión Educativa del alumnado con discapacidad visual y en los Centros Territoriales de Atención Educativa Hospitalaria, Domiciliaria y Terapéutico-educativa.

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

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

2.– Personal funcionario docente adscrito a centros docentes no universitarios de enseñanzas de régimen especial.

La jornada anual de trabajo efectivo será de 1.462 horas. La práctica de la jornada anual y/o semanal y su distribución será regulada mediante las resoluciones de inicio de curso de la Viceconsejería de Políticas Educativas. Se incluye en este apartado el personal funcionario que presta sus servicios en las Escuelas Oficiales de Idiomas, en los Conservatorios Profesionales, en la Escuela Superior de Artes Escénicas (Dantzerti), en la Escuela de Arte y Superior de Diseño (ID·Arte) y en el Centro Público de Enseñanzas Deportivas (Kirolene).

3.– Personal funcionario docente que presta sus servicios en el desarrollo de planes y programas específicos promovidos por el Departamento de Educación para los niveles no universitarios.

La jornada anual de trabajo efectivo será la que se especifique en la convocatoria correspondiente. En todo caso no podrá ser superior a 1.200 horas (202 días) anuales. La práctica de la jornada anual y/o semanal y su distribución será regulada mediante la propia convocatoria.

4.– Personal funcionario docente de los Servicios de Investigación y Apoyo a la Docencia y de los Organismos Técnicos y de Asesoramiento en materia de formación profesional dependientes del Departamento de Educación e ISEI-IVEI.

La jornada de trabajo del personal funcionario docente de los centros a los que se refiere este apartado será de 1.200 horas anuales (202 días). La jornada laboral será de 30 horas semanales y 6 horas diarias, distribuidos de la siguiente manera:

- Septiembre, junio, julio y los viernes: en horario continuado con entrada flexible entre las 8:30 a 9:00 horas.
- El resto de meses y días trabajarán de mañana y tarde de 9:00 a 19:00 horas.

Mediante resolución de la Viceconsejera que se negociará con la parte social con anterioridad al curso 2026-2027, se determinará el calendario y horario del centro.

5.– Personal funcionario docente del Cuerpo de Inspección Educativa.

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

Mediante Resolución del viceconsejero/a de Políticas Educativas se concretará anualmente el calendario y horario de la Inspección educativa. La práctica de la jornada anual y/o semanal y su distribución será regulada mediante la resolución de inicio de curso de la Viceconsejería de Políticas Educativas. Todo el personal incluido en los apartados anteriores desarrollará su jornada en períodos de mañana y tarde, salvo las excepciones que se determinen en las correspondientes resoluciones de inicio de curso.

Artículo 26.– Distribución de la jornada anual.

El profesorado adscrito a los centros escolares distribuirá las horas de su jornada anual en tres tipos de horarios, vinculados a las funciones y tareas a desarrollar en los centros:

a) Horario lectivo. Se entiende por horario lectivo aquel que se dedica directamente a la enseñanza y acción tutorial de un grupo de alumnos durante el periodo escolar. Asimismo, se incluirán en este apartado las horas dedicadas al alumnado como apoyo didáctico para el tratamiento de la diversidad. En las etapas de educación infantil y primaria las horas de recreo se consideran horario lectivo.

En los centros en los que se establezcan períodos de 50'-55' en los niveles de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Educación Secundaria Postobligatoria y Formación Profesional, dichas horas se computarán a todos los efectos como horas completas.

b) Horas de recreo. Se entiende por horario de recreo aquel en el que, por necesidad de los niveles implantados, el alumnado requiere de atención y vigilancia durante los periodos de descanso establecidos dentro del horario lectivo.

c) Horas de guardia. Se entiende por guardias los periodos en los que el profesorado de educación secundaria y formación profesional atiende y vigila al alumnado en el horario del recreo y/o en la cobertura de las ausencias del profesorado en horario lectivo.

El total de horas de guardia semanal en educación secundaria y formación profesional no será superior a dos. La guardia efectuada durante el período de recreo con una duración de treinta minutos continuados o acumulados durante la jornada escolar, se contabilizarán como una hora ordinaria de guardia, en el caso de que se hayan realizado tareas de atención y vigilancia al alumnado.

En Educación Infantil y Primaria, el número máximo de horas de los apartados a) y b) será de 22 en el curso 2025-2026 que pasará a ser de 21 en el curso escolar 2026-2027 en virtud de lo establecido en el párrafo siguiente. La jornada se desarrollará en horario de mañana y tarde, pudiendo exceptuarse una tarde para la formación del profesorado, una vez aprobado el Proyecto Formativo presentado por el centro ante la Viceconsejería de Políticas Educativas del Departamento.

A partir del curso 2025-2026 se reducirá el horario lectivo del personal docente en las etapas de educación infantil y primaria. Se reducirá una hora lectiva en el curso escolar 2025-2026 y una segunda hora lectiva en el curso escolar 2026-2027 del cómputo total de horario lectivo. Las horas de reducción se destinarán a la mejora de los procesos docentes propios. El departamento de Educación asignará los créditos horarios necesarios para el cumplimiento del horario lectivo originados como consecuencia de la reducción horaria lectiva del presente párrafo.

El profesorado de secundaria, enseñanzas de régimen especial y formación profesional impartirá como máximo 17 horas lectivas, incluidas las horas lectivas impartidas en programas de apoyo y refuerzo (Hedatze o programas análogos). No obstante, se podrá modificar la dedicación máxima de 17 horas cuando los ciclos formativos u otras circunstancias especiales así lo requieran. Estas situaciones deberán estar debidamente justificadas. Asimismo, se determinarán reducciones del horario lectivo del profesorado de educación secundaria, enseñanzas de régimen especial y formación profesional que trabaje por ámbitos, programas y proyectos de innovación en el aula. Dichas reducciones como mínimo serán de una hora lectiva. El Departamento de Educación establecerá los proyectos que se tendrán en cuenta, los validará y establecerá las reducciones horarias que se aplicarán en cada caso.

En la distribución de la jornada anual se tendrán en cuenta las peculiaridades existentes en la Formación Profesional, entre las que se encuentran: la acumulación de horas lectivas por curso con el alumnado que realiza prácticas, la acumulación de horas para la organización de la Formación Dual en relación con las empresas, la acumulación de horas anual de formación no reglada o la acumulación de horas de tutorización del alumnado de dual. Además, el profesorado de Formación Profesional dispondrá de flexibilidad en cuanto a las horas lectivas a realizar durante el curso y a la distribución de las horas de presencia en el centro, siempre que se acuerden con la dirección del centro al inicio del curso.

A partir del curso 2025-2026 se equiparará el horario destinado a la tutoría en el caso de los grupos en los que existe más de una persona que ejerce la misma. La Viceconsejería de Políticas Educativas determinará en la Resolución de inicio de curso las condiciones en las que ha de ejercerse la cootutoría, previa negociación con la representación sindical.

Se negociarán y acordarán las condiciones de itinerancia de todo el personal docente del Departamento de Educación para el inicio del curso escolar 2025-2026. Para ello, se actualizarán las normas actuales y se fijará el número máximo de centros a itinerar, así como el kilometraje máximo a realizar y la compensación horaria y económica por los desplazamientos.

d) Horario complementario. Se entiende por horario complementario el destinado a la realización de las actividades que se desarrollan tanto en el centro como fuera de él y que se dirigen a la ejecución de las tareas propias de la función docente, tales como la preparación de clases,

programaciones, sesiones de evaluación, reuniones de coordinación de cotutorías, ciclo, etapa, seminarios, departamentos, las horas de entrevista con las familias, así como, las tareas que contribuyan al cumplimiento de los fines y funciones establecidos para los centros integrados de formación profesional. En cuanto al profesorado tutor, estas horas se destinarán a la tutoría, pero no a la tutoría directa con el alumnado, sino a tareas administrativas relacionadas con la misma, reuniones de coordinación tutorial, actividades específicas de orientación, etc. Asimismo, se considera horario complementario, el destinado a la realización de las actividades programadas que se realizan fuera del centro escolar, tales como visitas, excursiones, estancias con pernoctación; la asistencia a las sesiones de evaluación organizadas o reconocidas por el Departamento de Educación, a las actividades complementarias programadas y a las sesiones de formación y perfeccionamiento, siempre que no hayan sido incluidas en otros apartados. Asimismo, se incluye en este horario el tiempo de asistencia a los órganos colegiados del centro. También tendrán la consideración de horarios complementarios todas aquellas funciones no especificadas y correspondientes a la función docente.

El profesorado de Educación Infantil y Primaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación y permanencia en el centro. El profesorado de secundaria realizará una jornada de 30 horas semanales de dedicación directa al centro y 23 de permanencia habitual. En todos los casos, el resto de las horas hasta el cumplimiento de las 1462 horas anuales podrán realizarse dentro o fuera del centro educativo.

En las etapas de educación secundaria, formación profesional y enseñanzas especializadas, la distribución de estas horas podrá variar a lo largo de los diferentes períodos del curso escolar para poder cumplir adecuadamente las funciones docentes especificadas con anterioridad.

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

– 2 horas semanal para la atención a los padres y madres de los alumnos/as y para otras tareas propias del cargo correspondiente. En el caso de los profesores/as con tutoría, estas tareas serían las labores de tutoría distintas a las de tutoría directa con los alumnos/as del grupo, entre las que se pueden citar las labores administrativas relacionadas con la tutoría, las reuniones de coordinación tutorial, actividades específicas de orientación, etc.

– 2 horas semanales para guardias. La guardia efectuada durante el periodo de recreo de los alumnos/as de ESO de duración igual o superior a 30 minutos (o la suma de dos periodos de duración igual o superior a 15 minutos), se contabilizará como una hora ordinaria de guardia).

– 1 hora semanal para reuniones del Departamento Didáctico o para otras reuniones de coordinación pedagógica.

– 1 hora semanal destinada a actividades de formación, que se organizará de acuerdo con los criterios sobre formación del profesorado establecidos por el Departamento.

– Las 7 horas semanales restantes de dedicación directa al Centro se contabilizarán mensualmente y se destinarán a: incrementar las actividades del Departamento, reuniones de Órganos Colegiados, Juntas de Evaluación, elaboración de los instrumentos de planificación y ordenación del Centro, reuniones de coordinación de los profesores/as del grupo o del curso y otras actividades complementarias y extraescolares.

El profesorado con categoría de director/a, director/a adjunto/a, jefe/a de estudios, jefe/a de estudios adjunto/a, jefe/a de departamento, secretario/a, secretario/a adjunto/a, administrador/a, administrador/a adjunto/a, responsable de proyecto, etc., podrá distribuir su jornada de forma

diferenciada del resto del profesorado para el correcto desempeño de las funciones que tiene asignadas.

El mes de julio se considera un mes laborable, en el que el personal funcionario de carrera y el personal funcionario interino con contrato en vigor (personal en servicios de apoyo o en inspección), ha de estar a disposición de la administración para llevar a cabo actividades formativas, colaborar en el proceso de matriculación si este permanece abierto durante el mes de julio, participar como tribunales en los procesos selectivos de acceso a la función docente, en el caso del personal funcionario de carrera, acudir a las convocatorias de los órganos colegiados del centro, si procede y realizar actividades de coordinación y organización preparatorias del siguiente curso escolar, si en este último caso así se recoge en el Plan Anual de Centro. En dicho plan se fijarán las horas máximas, siempre antes del 15 de julio, excepto para participar como tribunal calificador en los procesos selectivos.

En el caso de las enseñanzas de régimen especial, por razón de necesidad, debidamente justificada, el mes de julio podrá dedicarse al desarrollo de las funciones especificadas en los apartados a) y c), con la consiguiente reorganización y redistribución de la jornada anual y/o semanal.

e) Desburocratización del trabajo complementario. A partir del curso escolar 2025-2026 se desburocratizarán aquellas funciones o tareas complementarias a la función docente para aligerar la carga de trabajo del personal docente. Se eliminarán, simplificarán y reorganizarán todos aquellos trámites que incrementan la carga de trabajo complementaria diaria del personal docente. Para llevar a cabo este proceso, se pondrán recursos humanos por parte del Departamento de Educación que trabajarán de forma conjunta con el personal docente, para que evalúen y analicen todas aquellas tareas que puedan ser eliminadas, simplificadas o automatizadas.

Desde la firma del presente acuerdo, en un plazo máximo de dos meses, se constituirá una comisión conformada por personal de las direcciones de las viceconsejerías correspondientes, direcciones de los centros, personal docente y representación de la parte social para desarrollar las tareas mencionadas en el presente apartado d). Las medidas adoptadas por la comisión comenzarán a implementarse a partir del curso 2025-2026.

Para ello se tendrá en cuenta:

1.– Los centros necesitan recursos suficientes, sin entrar en proyectos concretos, para poder llevar adelante las líneas estratégicas del centro. En la actualidad, para la obtención de recursos hay que abordar procedimientos llenos de burocracia, especialmente los vinculados a los contratos programa, pero no solo: Ulibarri, programas de refuerzo matemático y lector, Bidelaguna, ADI...

2.– Respetar la autonomía que legalmente tienen reconocida los claustros del centro en el ámbito didáctico. Cada centro desarrollará las programaciones y la documentación de evaluación con autonomía en la elaboración del claustro y de los departamentos didácticos. Asimismo, el centro dispondrá de autonomía para generar documentación de evaluación eficaz para el profesorado y clara para las familias.

3.– El departamento de Educación se compromete a reducir otros planes y programas. Se analizará de forma conjunta la asignación de recursos suficientes en función de los proyectos y necesidades del centro en su conjunto.

Artículo 27.– Vacaciones.

El personal funcionario docente tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles. Dicho período se aplicará por cada curso escolar completo en el que se haya prestado servicios. Si los días trabajados no abarcan todo el curso escolar, las vacaciones retribuidas se determinarán de manera proporcional al tiempo trabajado. A efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

Este período vacacional se disfrutará en el mes de agosto de cada año. Las vacaciones no disfrutadas en dicho mes por encontrarse el personal funcionario en situación de incapacidad temporal o asimilada se disfrutarán de forma ininterrumpida inmediatamente después del término de la situación mencionada, durante los días que correspondan. En todo caso, se dispondrá de un período máximo de 18 meses a partir de la fecha en la que debían contabilizarse los días vacacionales del mes de agosto para acogerse al derecho de disfrute vacacional. Una vez transcurridos los 18 meses, dicho derecho decaerá.

TÍTULO IV

LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES HORARIAS Y SITUACIONES ESPECIALES

CAPÍTULO I

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 28.– Relación de Licencias y Permisos, y solicitudes.

1.– Salvo que en el artículo concreto se disponga lo contrario, el personal incluido en el ámbito de este Acuerdo (personal de carrera, en prácticas o interino) tendrá derecho a una licencia retribuida, por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencias y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.
- d) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- e) Licencia para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.
- 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 machista sobre la mujer funcionaria.
- j) Licencia para la concurrencia a exámenes.
- k) Licencia retribuida para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE, y pruebas selectivas convocadas por el Departamento de Educación.

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 de reducción de jornada para cuidado de menores o personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad o familiares con enfermedad.
- b) Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.
- c) Permiso de 50 horas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- d) Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.
- e) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado.
- f) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- g) Permiso para la asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- h) Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electo institucional.
- i) Permisos por asuntos propios.
- j) Permiso no retribuido.
- k) Permiso por compensación de estancias con pernocta.
- l) Permiso parcialmente retribuido.
- m) Permiso parental de ocho semanas.
- n) Permiso retribuido por donación de sangre o componentes sanguíneo.
- ñ) Permiso para deportistas de élite.

3.– Los plazos para solicitar determinadas licencias y permisos serán los establecidos mediante instrucción de la Dirección de Gestión de Personal del Departamento de Educación.

En concreto, en los casos en que se pueda conocer con antelación la fecha de disfrute de las licencias y permisos, se seguirán las siguientes reglas:

– Con carácter general, deberán solicitarse con una antelación mínima de diez días hábiles. Excepcionalmente, para el disfrute de licencias y permisos en la primera quincena de septiembre, las solicitudes deberán realizarse antes del 1 de agosto.

No obstante, cuando se produzca una situación de urgencia y excepcionalidad que obligue a conceder dicha licencia, permiso, excedencia y/o reducción de forma inmediata o en un plazo no superior a diez días hábiles desde la solicitud, podrá eximirse al interesado, previa valoración excepcional, de dicho plazo mínimo.

4.– Cualquier mejora que sea aprobada para el personal funcionario mediante normativa básica estatal o autonómica, será directamente aplicable a este Acuerdo.

Artículo 29.– Compatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia, la reducción de la jornada para el cuidado de menores o personas con diversidad funcional hasta segundo grado de consanguinidad, así como entre el permiso parcialmente retribuido y la licencia por enfermedad o accidente, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior.

Durante el período de vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de licencias o permisos retribuidos, salvo los supuestos de maternidad o paternidad amparados por la ley.

Artículo 30.– Reincorporación al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes los/as trabajadores/as deberán reincorporarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo. Cuando el/la trabajador/a desee reincorporarse al trabajo y tenga que solicitar el reingreso o la suspensión de alguna de las licencias o permisos, se tendrán en cuenta los plazos establecidos en el punto tercero del artículo 28.

En los casos de reincorporaciones por licencia de enfermedad o accidente, el personal que se reincorpore tendrá que poner en conocimiento del centro el alta, así como la fecha de efectos de esta.

Las reincorporaciones por causas diferentes a las del párrafo anterior, se realizarán preferentemente con fecha uno de septiembre para coincidir con el inicio del curso escolar, con el preaviso suficiente para poder participar en la adjudicación de comienzo de curso. En caso de no haber solicitado la reincorporación para dicha fecha, el reingreso deberá coincidir con un día hábil del calendario escolar.

Artículo 31.– Licencia por enfermedad o accidente (se ajustará a lo que estipula la normativa estatal sobre incapacidad permanente parcial).

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

2.– La Administración en situaciones de incapacidad temporal abonará las cantidades complementarios para que, en los casos de enfermedad o accidente, el empleado o la empleada perciba el 100 % de las retribuciones, durante la situación de baja hasta un período máximo de dieciocho meses o hasta la finalización de la relación de servicio con el empleado o empleada.

3.– Agotado el período máximo de dieciocho meses y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez ante el INSS, la primera 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 dieciocho meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

4.– Podrá requerirse al personal que esté en situación de incapacidad transitoria por un periodo superior a dieciocho meses la asistencia a la inspección médica para realizar una evaluación de su situación.

Artículo 32.– Licencias y permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.– Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco podrán disfrutar de licencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En todo caso se concederán las siguientes licencias y permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Licencia por nacimiento para las madres y/o padres: tendrá una duración por el periodo legalmente establecido más dos semanas adicionales, siempre que en el momento del nacimiento los progenitores tengan un contrato en vigor con el Departamento de Educación. Las modificaciones normativas que mejoren este período se aplicarán automáticamente. En el caso de familias monoparentales disfrutarán trece semanas adicionales.

Las semanas se disfrutarán del modo siguiente: las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas, las semanas restantes se podrán disfrutar ininterrumpidamente o distribuir en períodos mínimos semanales, desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

En el caso de optar por el disfrute interrumpido se requerirá, para cada período solicitado, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas. Las dos semanas de mejora se disfrutarán tras la última semana que recoge la ley, siempre de modo consecutivo.

En el caso de la opción de disfrute ininterrumpido de la totalidad de las semanas no obligatorias, la licencia se ampliará dos semanas más.

La opción elegida será irrenunciable, salvo excepciones debidamente justificadas de fuerza mayor.

Esta licencia se ampliará en dos semanas más en caso de diversidad funcional física, psíquica o sensorial del hijo/a, y por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de parto múltiple. Estas dos semanas se repartirán entre los progenitores y serán intransferibles.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra circunstancia, la hija o hijo deba permanecer hospitalizada/o a continuación del parto o en el plazo máximo de treinta días desde el nacimiento, esta licencia se ampliará en tantos días como el neonato o la neonata se encuentre en esta situación, con un máximo de trece semanas adicionales. En estos casos, se facilitará y habilitará el preaviso para interrumpir la licencia referida. Se exceptuarán del aviso legal establecido para la suspensión del periodo de licencia aquellos casos en los que cualquiera de los progenitores tenga un ingreso hospitalario de urgencia con una duración estimada de, al

menos, una semana. Cuando finalice la baja médica podrá reanudar el permiso sin necesidad del preaviso legal establecido atendiendo siempre a los plazos mínimos de gestión administrativa.

En caso de fallecimiento del otro progenitor distinto de la madre biológica, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte de licencia que reste.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de la licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta licencia, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Siempre por voluntad del trabajador y sin ningún tipo de obligatoriedad.

b) Licencia por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: esta licencia estará sujeta a las mismas condiciones que la licencia para las madres y los padres del apartado anterior. Las seis primeras semanas se disfrutarán de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona progenitora, a partir del nacimiento o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso una misma persona menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de esta licencia.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a una licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia de la licencia de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, la licencia por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de la Comunidad Autónoma Vasca que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En los casos previstos en los apartados a) y b) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, siempre y cuando estén prestando servicios para la Administración en la fecha del hecho causante, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona funcionaria, durante todo el periodo de duración de la licencia, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de esta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la misma.

c) Licencia por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses.

El personal funcionario tendrá derecho a un periodo de una hora de ausencia del puesto de trabajo que podrá disfrutar al inicio o al final de la jornada, en un único periodo o distribuido en dos

tramos de media hora cada uno, uno al inicio de la jornada y otro al final de la misma. El periodo de ausencia tendrá que consensuarse con el centro y se disfrutará preferentemente siempre en el mismo horario.

La licencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal funcionario, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una licencia retribuida que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, a razón de seis horas por cada día laborable. No se entenderán por días laborables aquellos en los que la persona interesada haya estado en situación de incapacidad temporal o no haya acudido al centro por alguna licencia, permiso o situación asimilable. En caso optar por la lactancia acumulada, se deberá disfrutar de manera ininterrumpida. En el caso de los funcionarios interinos, para poder solicitar esta licencia de forma acumulada, deberá quedar garantizada la duración de su nombramiento hasta la finalización del curso escolar o, al menos, la suficiencia del plazo para su disfrute.

En el caso de ejercer esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días hábiles cuando se presten servicios a lo largo de la totalidad del curso escolar, siendo prorrateados en aquellos casos en los que la prestación de servicios haya sido inferior. Cuando el disfrute de la lactancia se realice de forma acumulada y a jornada reducida, se aplicará la siguiente tabla:

Tipo de jornada	Días de lactancia acumulada
Completa	28 días laborales
Reducida: 83,33 %	29 días laborales
Reducida: 66,67 %	36 días laborales
Reducida: 50 %	48 días laborales
Reducida: 33,33 %	72 días laborales

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, deberá comunicarse si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes del menor solicitará el disfrute de licencias, permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

Si no se comunican estas circunstancias y posteriormente se solicita la lactancia acumulada, el periodo de lactancia disfrutado deberá ser ajustado con el consiguiente reintegro de las retribuciones en los días de exceso disfrutados.

Una vez comenzada una de las modalidades de lactancia, no podrá modificarse el disfrute de la misma.

La lactancia acumulada se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Asimismo, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

d) Permiso parental de ocho semanas: este permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido, hasta que el/la menor cumpla los ocho años, con una duración máxima de ocho semanas, presenta las siguientes particularidades:

- Las ocho semanas de disfrute son por el periodo total de los ocho años, no son anuales.
- El disfrute de este permiso podrá realizarse de forma continua o interrumpida, en períodos mínimos de semanas completas y en el tipo de jornada que desempeñe la persona solicitante.
- La solicitud se debe presentar como mínimo quince días hábiles antes del inicio del permiso.

Si se mejoran las condiciones de dicho permiso por aprobación en Mesa general, estas se aplicarán de forma inmediata al personal sujeto al presente acuerdo.

2.– El disfrute de las licencias reguladas en los apartados a), b) y c) del presente artículo se ajustará a las siguientes condiciones:

- Con carácter general el disfrute de estas se efectuará hasta agotar el plazo máximo establecido para cada supuesto. Ahora bien, estas licencias podrán suspenderse y reanudarse, siempre y cuando se notifique dicha circunstancia con una antelación mínima de quince días hábiles.
- La Administración abonará las cantidades complementarias que procedan para que la persona funcionaria perciba el 100 % de las retribuciones durante su duración o hasta la finalización de la relación de servicio con el Departamento de Educación.

Artículo 33.– Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

1.– Licencia por razón de matrimonio o constitución de pareja de hecho propia.

a) La persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a la celebración del matrimonio, incluyendo dicha fecha en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al periodo vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de quince días de antelación a la Delegación Territorial correspondiente. Excepcionalmente, para el disfrute de la licencia en la primera quincena de septiembre, la solicitud deberá realizarse antes del 1 de agosto. No podrá acogerse a esta licencia quien haya disfrutado la misma por constitución de pareja de hecho con la misma persona.

b) También tendrá derecho a esta licencia la persona empleada que constituya una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de parejas de hecho, siempre que lo acredite mediante certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE. Se tendrá en cuenta la fecha de firma. No podrá acogerse a esta licencia quien haya disfrutado la misma por matrimonio con la misma persona.

No cabrá disfrutar de una nueva licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho hasta en tanto no haya transcurrido un período de seis años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

c) Este derecho quedará condicionado a la presentación de la fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo, o, en su caso, certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE.

2.– Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho de familiares.

Cuando el matrimonio o la pareja de hecho la constituyan los padres, madres, padres y madres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as, nietos/as o abuelos/as de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a una licencia de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a tres días naturales si esta se efectuase a más de 150 km del lugar de residencia del/a funcionario/a, al objeto de facilitar el desplazamiento. En este último caso, se computarán dentro de los tres días la fecha de la celebración y el día anterior y posterior a la misma. La licencia solo se disfrutará una única vez por las mismas personas –matrimonio o constitución de pareja de hecho–.

Este derecho quedará condicionado a la presentación del documento que acredite el parentesco y a la presentación de la fotocopia del certificado de matrimonio, libro de familia u otro documento acreditativo, o, en su caso, certificación expedida por el registro de Parejas de Hecho de la CAE. Asimismo, se deberá acreditar el lugar de la celebración.

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

1.– Enfermedad grave.

El personal funcionario tendrá derecho a cinco días laborales máximo por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva en el mismo domicilio.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de cinco días.

Todas las situaciones anteriores deberán acreditarse mediante justificante médico.

El número días de licencia estará condicionado a que el hecho causante que motiva la misma permanezca en el tiempo, esto es, en el caso de la hospitalización será necesario que el ingreso perdure durante los días establecidos para la licencia.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización en la que se precise reposo domiciliario, se requerirá el justificante que acredite dicha intervención quirúrgica.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, se entenderá por enfermedad grave, entre otros:

a) Hospitalización de familiar: se autorizará siempre que se justifique un ingreso hospitalario. Se equipará a enfermedad grave.

Se considera ingreso la hospitalización en domicilio y el ingreso en los Servicios de Urgencias.

Si la duración del ingreso fuera inferior a la duración máxima establecida en el Acuerdo se ampliará a ese límite si se aporta justificante médico que avale la necesidad de cuidado tras el alta hospitalaria.

b) Sin hospitalización. Se autorizará solo cuando se trate de enfermedad grave, si así lo especifica el informe médico.

Su duración será, con carácter general, la de la situación de gravedad, con el límite máximo establecido en el Acuerdo.

2.– Fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Si el familiar pertenece al segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento mediante eutanasia, el disfrute de esta licencia se podrá realizar los días previos al fallecimiento.

Esta licencia se ampliará en dos días naturales en el caso de que la contingencia afecte al cónyuge o a las hijas e hijos y, siempre y cuando se produzcan a más de 150 kilómetros de la residencia habitual de la persona funcionaria.

El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con el domicilio de la persona trabajadora. Se entenderá por domicilio aquel en el que se esté empadronado, mediante certificado acreditativo.

3.– Regulación general.

Los citados períodos de licencia descritos en los dos primeros apartados del presente artículo se ampliarán en dos días naturales siempre y cuando las contingencias se produzcan a más de 150 kilómetros de la residencia habitual de la persona trabajadora.

El criterio de distinta localidad debe entenderse en relación con el domicilio de la persona trabajadora. Se entenderá por domicilio aquel en el que se esté empadronado, mediante certificado acreditativo.

Los días de la presente licencia no tendrán que ser consecutivos.

Artículo 35.– Licencia para reducción de jornada por enfermedad muy grave de parientes de primer grado.

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

Para ello deberá presentar certificado del Servicio Médico justificante de la enfermedad y documento acreditativo del parentesco y en su caso de convivencia para familiares de grado más lejano que el primero.

Artículo 36.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, las y los funcionarios tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo, ni por medios telemáticos.

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

a) Citaciones y trámites inexcusables de juzgados, comisarías, o de otros Órganos administrativos.

b) DNI, Pasaporte y examen o renovación del carnet de conducir. Asimismo, la obtención de un visado o asistencia a la Notarías se considerarán inexcusables si se justifica la imposibilidad de su realización fuera del horario laboral.

c) Acompañamiento a parientes con diversidad funcional física, psíquica o sensorial acreditada mediante certificado de grado de discapacidad hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales debido a su estado, entendiendo como tales los expresados en los apartados a) y b) del presente artículo.

d) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a, y parlamentario/a.

Para la realización de otros deberes inexcusables de carácter personal dentro del horario de trabajo, se autorizará la asistencia a los mismos, siempre que de tal incumplimiento se derive responsabilidad civil, penal o administrativa para la persona interesada, el deber sea debidamente acreditado y no pueda efectuarse fuera del horario laboral.

Artículo 37.– Licencia por traslado de domicilio.

Todo el personal tendrá derecho a una licencia de dos días laborables de duración por traslado de domicilio. Esta circunstancia se justificará mediante el certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de quince días naturales desde la fecha del certificado. El justificante de empadronamiento podrá entregarse en un momento posterior al de la solicitud, pero nunca en fecha posterior a la finalización del disfrute.

Artículo 38.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

Las personas que ejerzan las funciones de representación de los y las trabajadoras, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y en las estipulaciones contenidas en el presente Acuerdo.

Artículo 39 – Licencia por razón de violencia machista.

Todo el personal víctima de violencia machista tendrá derecho a una licencia en los siguientes términos:

– Las faltas de asistencia totales o parciales de las víctimas de violencia machista tendrán la consideración de justificadas.

– Asimismo, las víctimas de violencia machista, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de organización de la jornada laboral que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el Plan de Igualdad del Departamento de Educación o, en su defecto el de la administración pública competente en cada caso.

En el caso de que víctima de violencia machista solicite una reducción de jornada, esta abarcará el período que medie desde la activación del protocolo hasta la resolución judicial que determine las medidas impuestas y el periodo de vigencia de estas, con el límite de veinticuatro meses.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la persona funcionaria mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un porcentaje no superior a un tercio. Si la reducción solicitada corresponde a la mitad de su jornada las retribuciones y la cotización se

reducirán en un tercio. Dichas condiciones se mantendrán durante los seis primeros meses de la reducción de jornada. Posteriormente, y hasta un plazo de veinticuatro meses, las retribuciones se ajustarán a la jornada efectuada.

– La víctima de violencia machista podrá solicitar excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sean de aplicación los plazos de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que venían desempeñando. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente. Si se trata de una persona funcionaria interina, este tiempo también computará a los efectos de la puntuación en las listas de personas candidatas para la cobertura temporal de plazas.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios. El reintegro al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 40.– Licencia para la concurrencia a exámenes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por un tiempo de un día natural para concurrir a exámenes académicos, en centros oficiales u homologados. Dicho permiso se concederá por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias. Se deberá presentar el justificante que indique los datos personales del funcionario/a, el horario de inicio y fin de las pruebas y el lugar y tiempo necesarios para la realización de estas. Dicha licencia se ampliará en dos días naturales si el examen se realiza a más de 150 km del lugar de residencia del examinando.

Artículo 41.– Licencia para la asistencia a pruebas de acceso a la Administración General de la CAE y a procesos selectivos convocados por el Departamento de Educación.

Se concederá licencia para la realización de pruebas selectivas de acceso a plazas en la administración general de la CAE, mediante la modalidad de promoción interna. Esta licencia se concederá por el tiempo necesario para hacer posible la asistencia a las pruebas y la realización de estas. En este supuesto, la licencia será de aplicación únicamente al personal funcionario de carrera o funcionario en prácticas.

En el caso de las convocatorias de plazas dependientes del Departamento de Educación, tanto el personal funcionario de carrera como el funcionario interino tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para el desplazamiento y la realización de las pruebas.

En ambos casos, se deberá presentar justificante oficial de la asistencia a las pruebas, en el que consten tanto los datos de la persona solicitante como la hora de entrada y salida.

Artículo 42.– Permiso de reducción de jornada por cuidado de menores o personas con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, acreditado mediante certificado de grado de discapacidad, o permiso por cuidado de familiares con enfermedad.

La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o persona que sin desempeñar actividad retribuida alguna presente diversidad funcional física, psíquica o sensorial, acreditada mediante certificado del grado de discapacidad,

y, 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.

Para ello deberá presentar el certificado médico que justifique y el documento acreditativo del parentesco y/o en su caso de convivencia.

Este permiso se concederá, con carácter general, desde la fecha de solicitud hasta la desaparición del hecho causante que motivó su concesión. Para la suspensión y reanudación del permiso, o la modificación del porcentaje de esta, habrá que cursar la correspondiente solicitud con el preaviso necesario anterior a la fecha solicitada, y en todo caso siempre diez días hábiles antes.

Artículo 43.– Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.

Todo el personal tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la duración de esta, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave. En ambos casos, el descendiente deberá tener un ingreso hospitalario de larga duración y requerir la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Estas circunstancias deberán ser acreditadas mediante un informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concernida correspondiente. Dicho permiso podrá ampliarse como máximo hasta que el hijo/a cumpla los veintitrés años de edad.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de esta licencia o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambas personas presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Mediante instrucción del Departamento de Educación se regularán las condiciones y supuestos en los que se autorizará este permiso, así como los casos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas. En cualquier caso, la concesión del permiso quedará supeditada a la presentación en plazo de la documentación requerida mediante la instrucción. Una vez concedido el permiso se autorizarán prórrogas de este mediante la presentación de la documentación determinada en la instrucción o el procedimiento regulado a tal efecto.

Artículo 44.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

1.– El personal funcionario de carrera, en prácticas, o interino/a con nombramiento hasta final de curso, que tenga que atender o cuidar a un 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 carácter excepcional de hasta cincuenta horas por curso escolar.

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

2.– Las condiciones para su disfrute serán las siguientes:

– Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario del crédito horario correspondiente a este permiso será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

– Excepcionalmente se autorizará la acumulación de las horas anuales de este permiso, pudiéndose disfrutar en períodos distintos a los establecidos con carácter general o incluso por días enteros, pero deberá contar con la aprobación de la dirección del centro.

– Para su autorización deberá fundamentarse y/o acreditarse debidamente la necesidad de dicha acumulación. Siempre que sea posible la justificación documental de la excepcionalidad deberá aportarse y ante la imposibilidad de hacerlo se requerirá la aceptación de una declaración responsable de los datos presentados, de manera que quien haga uso del mismo se responsabilice de que lo que expresa es cierto y de que hace un uso adecuado del permiso. En el caso de acumular el permiso en días completos, debidamente justificados, podrá solicitarse la sustitución de la contingencia.

– En caso de que este permiso se disfrute en la misma jornada en la que concurra algún otro permiso de los recogidos en el Acuerdo regulador, ambos deberán quedar debidamente justificados.

– En todo caso, se requerirá el aviso previo al centro educativo correspondiente, y si no fuera posible por causas de fuerza mayor, la comunicación se realizará en el plazo más breve posible.

3.– Para su acreditación se deberá presentar el libro de familia o el documento oficial que justifique el parentesco. En el caso de personas con un grado de parentesco superior al segundo, se deberá aportar el certificado de convivencia.

Asimismo, se deberá aportar informe médico actualizado o resolución de dependencia del familiar por el que se solicita el permiso.

En el caso, de que la concesión del permiso se haya determinado como renovable de forma automática no será necesaria la realización de una nueva solicitud ni la aportación nuevamente de la documentación justificativa.

Si se aprueba en mesa general la ampliación de este permiso para todo el personal, automáticamente será aplicable también para el personal docente, que podrá utilizarlo para la atención o acompañamiento de familiares o parientes de hasta segundo grado.

Artículo 45.– Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto de trabajo desempeñado incluidos en el plan de Formación del Departamento de Educación.

La concesión de este permiso dará lugar a la percepción de las retribuciones correspondientes.

Las condiciones de participación en los estudios incluidos en el Plan de Formación del Departamento de Educación se determinarán en las convocatorias específicas.

La Viceconsejería de Políticas Educativas y/o la Viceconsejería de Formación Profesional en su caso, realizará el estudio y la propuesta del número de personas que pueden acogerse a esta licencia, de modo que su coste se incluya en la previsión de los correspondientes presupuestos generales de la CAE.

Artículo 46.– Permiso para realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

La Dirección de Gestión de Personal podrá conceder este permiso durante un curso escolar completo prorrogable un segundo curso, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto, ambos incluidos, si la persona solicitante es funcionaria de carrera y renuncia expresamente y, con carácter previo a la concesión, a las retribuciones que le correspondieran en el caso de prestar sus servicios de manera efectiva como personal docente.

Durante el tiempo de disfrute del permiso no se podrán realizar actividades retribuidas, debiendo entenderse que la dedicación a dicho objeto tiene carácter exclusivo, y será aplicable el régimen de incompatibilidades previsto para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El permiso se podrá conceder exclusivamente para la realización de estudios oficiales conducentes a un título de formación reglada, con un mínimo de 30 créditos ECTS, o para la realización de un proyecto de investigación dentro de un programa perteneciente a una universidad o institución oficialmente reconocida, que recoja en sus estatutos la investigación como uno de sus fines u objetivos.

Junto con la solicitud se presentará el proyecto de estudios que se pretenden realizar y la siguiente documentación:

a) Para la realización de estudios oficiales: justificante de prematrícula o matrícula de los mismos.

b) Para la realización de un proyecto de investigación: certificado de la universidad o entidad para la cual se realiza el proyecto por el que se solicita la licencia, donde conste duración de este, proyecto a realizar, etc.

Asimismo, el solicitante deberá presentar durante el período de permiso la siguiente documentación:

1.– A lo largo del período de licencia de estudios, durante el mes de diciembre, las personas beneficiarias presentarán a la Dirección de Gestión de Personal, un informe del proyecto realizado hasta la fecha o certificación acreditativa de estar matriculado en el Centro en que se realizan los estudios.

2.– Al finalizar el período de licencia de estudios, en el plazo improrrogable de un mes, deberán presentar ante la Dirección de Gestión de Personal certificación de los estudios realizados o memoria global del proyecto de investigación.

3.– Excepcionalmente se podrá conceder una prórroga del presente permiso por un segundo curso en las siguientes condiciones:

a) No se retribuirá ni se cotizará a lo largo del segundo año.

b) Solo se admitirá la prórroga una única vez por persona.

c) Habrá que acreditar haber aprobado al menos el 70 % de los créditos o asignaturas obligatorias o matriculadas.

d) No conllevará la reserva de puesto.

La Viceconsejería de Políticas Educativas y/o la Viceconsejería de Formación Profesional en su caso, realizarán el estudio y la propuesta del número de personas que pueden acogerse a esta licencia, de modo que su coste se incluya en la previsión de los correspondientes presupuestos generales de la CAE.

Artículo 47.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Todo el personal tiene derecho a un permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico siendo el solicitante el destinatario de las mismas. Este permiso podrá tener una duración máxima de cuatro horas, salvo en casos excepcionales debidamente acreditados. Dicho permiso se concederá durante la jornada de trabajo, siempre y cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario laboral.

2.– Permiso para acudir a exámenes prenatales y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos, también para la pareja, siempre y cuando no puedan ser realizadas fuera del horario laboral.

a) 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.

b) En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, se concederá el permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3.– Permiso para acompañamiento a consultas médicas o urgencias de hijas o hijos menores, siempre y cuando no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.

Este permiso se concederá por el tiempo necesario para acudir a la consulta, con un máximo de 4 horas por día y justificando la imposibilidad de realizarla fuera del horario laboral. Excepcionalmente se podrá conceder por un periodo superior siempre y cuando quede acreditada la duración de la consulta.

Deberá aportarse justificante médico que indique el lugar de la consulta y la hora de inicio y fin de la misma. Este permiso deberá disfrutarse bajo la aprobación de la dirección del centro, de forma que las necesidades del servicio que preste queden cubiertas.

Artículo 48.– Permiso retribuido por donación de sangre, componentes sanguíneos, órganos o tejidos y para la realización de los actos preparatorios de las anteriores.

Todo el personal podrá solicitar un permiso retribuido para la donación de sangre, componentes sanguíneos, órganos y tejidos por el tiempo estrictamente necesario, así como para los actos preparatorios de los anteriores.

Artículo 49.– Permiso para asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1.– El personal funcionario de carrera, en prácticas, y el personal interino podrá disfrutar de un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros,

certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Para su concesión, dicho evento debe estar relacionado con el contenido funcional del puesto, de acuerdo con las necesidades de servicio, manifestadas por el centro, previa autorización del delegado o delegada territorial correspondiente.

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

Artículo 50.– Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electo.

El personal funcionario de carrera, funcionario en prácticas y el personal interino que se encuentre ocupando una plaza con duración hasta final de curso, cuando ostente la condición de cargo electo institucional, dispondrá de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, y que no se encuentren incluidas en los supuestos del artículo 36.d), por el tiempo necesario para ello, y siempre que el montante total del mismo no supere el diez por ciento de la jornada anual.

Para ello se deberá presentar documento acreditativo de la condición de cargo electo institucional, expedido por el organismo correspondiente y justificación del tiempo invertido en las funciones.

Las personas funcionarias que ostenten la condición de cargo electo podrán también disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, en un quinto, en un tercio o, salvo el personal funcionario en prácticas, en la mitad de su duración. En el caso de la reducción en un quinto aquella tendrá carácter retribuido y no podrá imputarse en su totalidad a horario lectivo. En el caso de las reducciones en un tercio y en la mitad de la jornada se procederá a realizar la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones salvo los complementos por ejercer funciones de cargos académicos.

Como norma general, las horas de disfrute de este permiso no serán sustituidas. Excepcionalmente, cuando en un mismo centro concurren dos o más personas disfrutando del permiso regulado en este artículo, podrán cubrirse las sustituciones siempre que se alcance la carga docente mínima de 1/3 de jornada.

Artículo 51.– Permiso para deportistas de alto nivel.

El personal funcionario de carrera, en prácticas o personal funcionario interino podrá solicitar un permiso retribuido para asistencia de las y los deportistas de alto nivel a competiciones oficiales de carácter internacional, así como a las concentraciones preparatorias de estas.

Serán considerados deportistas, técnicos o técnicas y jueces o juezas de alto nivel el ámbito de la CAE, las personas incluidas en los listados que a tal efecto se aprueben mediante Orden de la consejera o el consejero del Gobierno Vasco, competente en materia de deporte. En el caso de que se esté tramitando la incorporación de la persona solicitante a dicho listado, deberá presentarse un certificado de la dirección competente que avale dicha circunstancia y el cumplimiento de los requisitos para su aprobación. Si la persona solicitante está reconocida como deportista de alto nivel en otra comunidad, deberá aportar la documentación expedida por el organismo competente.

La solicitud deberá presentarse con un mínimo de diez días hábiles y junto con la misma, deberá adjuntarse la documentación acreditativa de la condición de deportista de alto nivel. Igualmente, se entregará la documentación referente al campeonato, la confirmación de su asistencia y la duración de este.

El permiso tendrá una duración máxima igual al de los días de la competición. Si el lugar de desarrollo de las pruebas está a más de 150 Km, se podrá conceder un día suplementario por cada trayecto, siempre que se justifique que los desplazamientos no se han producido durante los días de competición. Tras la finalización del permiso, se justificará la asistencia al campeonato correspondiente.

Durante el tiempo de disfrute del permiso se garantizará la sustitución.

Artículo 52.– Permiso por compensación de estancias con pernocta.

El personal docente que realice actividades complementarias con el alumnado, que impliquen pernoctación, tendrá derecho a un permiso retribuido determinado por el centro y cuyo disfrute se acordará con la dirección de este y en ningún caso generará la cobertura de sustitución. La compensación será a razón de día y medio por cada día de pernocta, siendo de dos días si la pernocta se produce en día festivo. La compensación se producirá durante el periodo no lectivo de junio o cualquier otro periodo fuera del indicado en el que no se perjudique a la actividad docente del centro.

Artículo 53.– Permiso parcialmente retribuido. Año sabático.

El personal funcionario de carrera o en prácticas podrá acogerse a esta modalidad de permiso con retribución parcial que abarca un periodo de cinco cursos escolares consecutivos, de los cuales los cuatro primeros se trabajan a jornada completa y el quinto se disfruta del permiso remunerado. El personal interino que haya obtenido una plaza de curso completo durante los cinco años anteriores podrá solicitar este permiso, con el compromiso de ser adjudicatarios una plaza de curso completo durante los próximos 5 cursos escolares y cumpliendo el resto de las condiciones establecidas.

Durante los cinco cursos escolares de disfrute del permiso, el funcionario o funcionaria percibirá el ochenta y cuatro por ciento de las retribuciones que le corresponderían por la jornada completa. Los funcionarios y funcionarias que se acojan al permiso con retribución parcial permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará la plaza y destino definitivo, y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

El disfrute del permiso con retribución parcial es incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad remunerada durante el quinto curso. Las condiciones de solicitud y disfrute del presente permiso se regularán mediante la orden correspondiente aprobada por el Departamento de Educación.

Artículo 54.– Permiso no retribuido.

1.– El personal funcionario de carrera, en prácticas o personal funcionario interino podrá solicitar un permiso no retribuido por asuntos propios siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones:

– En el caso del personal funcionario de carrera deberá haber transcurrido un año desde ingreso o reingreso en el servicio activo en el Departamento de Educación como personal docente, salvo que exista algún motivo excepcional.

– En el caso del personal interino, haber transcurrido un año de servicio activo hasta el momento de la solicitud, salvo que exista algún motivo excepcional. Para el cálculo del tiempo de servicio activo se computará el período trabajado el curso anterior. Se exceptúan de este cómputo del año las solicitudes del Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas.

2.– Este permiso podrá solicitarse para la realización de las siguientes actividades:

– Estudios oficiales. Se podrán conceder hasta cuatro meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

– Misiones en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no gubernamentales. Su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

– Visitas a familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, siempre y cuando no sea posible realizarlo fuera del horario laboral, durante el tiempo necesario y aportando justificante que refleje el lugar, fecha y hora de inicio y fin de la visita. Habrá que justificar la imposibilidad de realizarlo fuera del horario laboral y se consensuará el disfrute con la Dirección del centro siempre que sea posible realizar la visita en diferentes horas o fechas. Para la concesión de este permiso no será necesario el cumplimiento de las condiciones del apartado 1 del presente artículo.

– Participación en las pruebas selectivas 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. Para la concesión de este permiso no será necesario el cumplimiento de las condiciones del apartado 1 del presente artículo.

– Motivos personales.

La concesión del permiso por motivos personales será incompatible con cualquier actividad remunerada, excepto para aquellos casos en los que tenga concedida la compatibilidad. Este permiso una vez concedido será irrenunciable y no podrá interrumpirse.

a) De curso completo o de medio curso: Este permiso se concederá para todo un curso escolar, desde el 1 de septiembre al 31 de agosto. Asimismo, podrá solicitarse por un período de cinco meses, que deberá coincidir con los meses de septiembre-enero o febrero-junio.

Este permiso no podrá volver a solicitarse hasta pasados los cinco años desde la finalización de su disfrute.

b) No vinculado al curso escolar: Igualmente, podrá solicitarse un permiso por asuntos propios de cualquier duración, hasta un máximo de cuatro meses en dos años. El cómputo de los dos años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si este se concede por un período de cuatro meses continuados no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos dos años desde tal fecha. Para solicitudes por un período inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de dos años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el período que reste hasta completar cuatro meses.

3.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones.

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.

Artículo 54 bis.– Permiso por motivos familiares graves.

El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo en los casos de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su desplazamiento inmediato. Deberán justificar el motivo de la ausencia.

CAPÍTULO II

REDUCCIONES HORARIAS

Artículo 55.– Reducciones horarias.

A la entrada en vigor del presente Acuerdo se establecerán medidas de reducción horaria al personal docente por los siguientes motivos:

1.– Reducción horaria por motivos de salud.

El personal docente, tanto funcionario de carrera o en prácticas, como personal interino de curso completo, con problemas de salud que limiten el ejercicio de sus funciones docentes, podrá acogerse a una reducción de un tercio del horario lectivo, sobre el máximo determinado para cada etapa, por un período máximo de dos cursos escolares. En el seno de la Comisión de Seguridad y Salud se valorará la posibilidad de la ampliación de la temporalidad máxima señalada y se establecerán los protocolos necesarios para su concreción.

2.– Reducción de jornada por interés particular.

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

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

Si la reducción solicitada es de media jornada, esta podrá disfrutarse de manera acumulada, durante un período de cinco meses. Esto es, el personal funcionario, trabajará a jornada completa en los períodos desde el 1 de septiembre al 31 de enero o bien desde el 1 de febrero al 30 de junio, percibiendo la mitad de todas sus retribuciones durante los doce meses del curso escolar. Esta modalidad acumulada podrá solicitarse cada cinco años y será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada.

El personal interino podrá solicitar las reducciones anteriores siempre que tenga una vacante de curso completo. La concesión de la reducción se realizará por un curso escolar y deberá solicitarse nuevamente para el siguiente en el caso de que se le haya adjudicado una plaza de curso completo. Al igual que en el caso del personal funcionario, estas reducciones serán incompatibles con cualquier otra actividad remunerada durante el horario objeto de la reducción.

3.– Reducción de jornada por razón de edad.

1.– El personal docente mayor de 59 años que preste servicios en las etapas de Educación Infantil y Primaria podrá reducir hasta un máximo de 2 horas semanales su horario lectivo, sobre el total del horario lectivo asignado a la etapa correspondiente. Ese tiempo habrá de dedicarse a actividades propias de los centros docentes, de entre las fijadas por la administración educativa y determinadas por la dirección del centro.

Cuando que se opte por la modalidad acumulada del segundo apartado de este artículo, estas horas de reducción se podrán acumular al periodo previo a la fecha de jubilación o al periodo acumulado de las reducciones que se establecen en el apartado segundo de este artículo. Se podrá acumular un periodo máximo de tres meses, creando un periodo de no impartición de horas lectivas en el centro. Este plazo podrá computarse dentro del plazo de realización de la puesta en común de los conocimientos especificados en el apartado 2.

2.– Reducciones de horas lectivas entre los 60 y los 65 años:

Los funcionarios docentes mayores de 60 años incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como los del Régimen de Clases Pasivas del Estado que no cumplan los requisitos para jubilarse, que hayan prestado servicios en centros docentes públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, tendrán derecho, a la reducción de un tercio de sus horas lectivas anuales hasta la fecha de jubilación, sea voluntaria o forzosa. Esta reducción se disfrutará desde el día de cumplimiento de los 60 años.

Esta reducción anual de horas lectivas podrá acumularse en el plazo anterior a la jubilación, siempre que hayan trabajado 15 años continuados o 20 no consecutivos en centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Este número de años deberá cumplirse en la fecha de jubilación. Se podrá generar un periodo de 4 meses por curso para el periodo de acumulación, es decir, un mes por cada 3 meses trabajados, y el periodo del disfrute acumulado también se tendrá en cuenta para la generación de dicho periodo. Las situaciones de excedencia por cuidado de menor o mayor se computarán como servicios prestados, siempre que alcancen los 15 años de antigüedad. Durante el año anterior al disfrute de la reducción acumulada se podrá disfrutar del permiso parcialmente retribuido regulado en el presente Acuerdo, si bien el último año de este periodo no generará periodos acumulados al no prestar servicios efectivos.

Mediante la opción acumulada se generará el derecho a la acumulación del plazo de cuatro meses por cada año en que no se disfrute la modalidad anual. Se podrá acumular un año y seis meses como máximo en el plazo de 5 años. Los tres primeros meses del periodo acumulado serán para el desempeño de funciones relacionadas con la transmisión del conocimiento, pero sin necesidad de permanencia continuada en el centro. El resto de los meses acumulados tendrán el carácter de julio sin presencia en el centro.

Durante el periodo de transmisión del conocimiento, se podrán realizar las siguientes funciones:

Acogida y bienvenida:

- Actuar como mentor/a o guía para las nuevas incorporaciones del centro.
- Promover el aprendizaje de la persona que le sustituye aconsejando o brindando apoyo y orientación personalizada en cada caso.

Documentación:

- Alimentar el repositorio de la documentación de su área, etapa o seminario y ponerla a disposición del resto de compañeros y compañeras.
- Documentar las experiencias, investigaciones o proyectos educativos en los que haya participado y ponerlas a disposición del resto de compañeros y compañeras.

Coordinación:

- Reuniones con el resto del claustro para compartir experiencias, tanto aquellas que hayan tenido éxito como aquellas que no lo hayan tenido. Además, presentar estrategias didácticas o metodológicas que hayan sido positivas.
- Ayudar en el fomento de la creación de proyectos, planes de mejora o propuestas didácticas.
- Asesorar sobre la planificación, gestión de aula y estrategias didácticas.

La opción acumulada deberá ejercitarse en el plazo anterior a la jubilación, sea esta voluntaria o forzosa. Para el reconocimiento de dicha acumulación, el personal funcionario docente deberá presentar simultáneamente la solicitud para su disfrute y la fecha de jubilación. Una vez aceptada dicha reducción acumulada, no se aplicarán reducciones por curso escolar. A tal efecto, para acceder a dicha jubilación deberá reunir los períodos de cotización que determine el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante el período de acumulación de la reducción horaria, el personal funcionario tendrá derecho a la percepción íntegra de sus haberes, con excepción de los complementos académicos y directivos, cuyo disfrute será incompatible con el desempeño de otra actividad retribuida. La situación administrativa del personal con reducción horaria acumulada será de servicio activo a todos los efectos. Por ello, se deberán comunicar todas las circunstancias que afecten a las condiciones de disfrute de esta reducción.

3.– Reducción de horas lectivas para el personal a partir de 65 años:

Los funcionarios docentes mayores de 65 años incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social que hayan prestado servicios durante 15 años continuados o 20 años interrumpidos en centros públicos no universitarios dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, tendrán derecho a la reducción de la mitad de sus horas lectivas anuales hasta la fecha de jubilación, voluntaria o forzosa. Si el tiempo de servicios es menor disfrutarán de la reducción lectiva de un tercio. La reducción establecida en este apartado no podrá ser utilizada para generar el periodo acumulado especificado en el apartado 2 de este artículo.

Los que opten por la opción acumulada a partir de los 65 años, quedarán exentos de realizar las funciones relacionadas con la transmisión del conocimiento durante los tres primeros meses, que tendrán carácter global de julio.

4.– Personal sin carga lectiva:

El personal docente adscrito a un centro escolar, que no tiene carga lectiva, podrá disfrutar de la reducción de jornada acumulada en las condiciones determinadas en los apartados del presente artículo siempre que tenga 15 años de manera continuada o de 20 años de modo interrumpido prestados en centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación.

5.– Personal de los Servicios de Investigación y Apoyo a la Docencia, de la Inspección Educativa y de los sindicatos:

El personal que preste servicios en los Servicios de Investigación y Apoyo a la Docencia, Inspección y liberados/as sindicales podrá solicitar reducciones horarias en la modalidad de reducción acumulada con las condiciones anteriormente señaladas, salvo que en este apartado se indique otra cosa.

a) Centros de Investigación y Apoyo a la Docencia.

Podrán solicitar esta modalidad quienes hayan impartido al menos 15 años continuados o 20 de forma discontinua en la enseñanza directa.

En el supuesto de que no tuvieran destino definitivo, las retribuciones serán las correspondientes al puesto al que se reingrese, sin perjuicio de los complementos establecidos para el puesto de origen.

b) Personal de inspección.

Podrán solicitar esta modalidad aquellas personas que hayan trabajado para el Departamento de Educación al menos 15 años continuados o 20 con interrupción.

Podrán acumular 2 meses cada año, es decir, 15 días por cada tres meses trabajados. Podrán acumular un máximo de 10 meses en un periodo de cinco años.

El primer mes del periodo acumulado será para la transmisión del conocimiento en las mismas condiciones que para el resto del personal.

En el supuesto de que no tuvieran destino definitivo en inspección, las retribuciones serán las correspondientes al puesto al que se reingrese, sin perjuicio de los complementos establecidos para el puesto de origen.

c) Personal liberado/a sindical.

Podrán solicitar esta modalidad aquellas personas que hayan trabajado para el Departamento de Educación al menos 15 años continuados o 20 con interrupción.

El fin de la liberación puede coincidir con el inicio del periodo acumulado y no tienen por qué finalizar la liberación al inicio del curso escolar.

6.– Régimen transitorio:

Quienes cumplan los requisitos para disfrutar del permiso acumulado en el curso en el que entra en vigor el acuerdo, y hayan tenido una reducción de un tercio en algún curso académico, podrán continuar con dicha modalidad u optar por la reducción acumulada de un tercio del horario lectivo. Si ejercitaran la opción acumulada, comenzarán a acumularse a partir del día siguiente a la firma del preacuerdo.

Durante el curso escolar 2025-2026 y 4 siguientes las personas que hayan acumulado un periodo igual o inferior a los 8 meses solo tendrán que realizar un periodo de 2 meses de transmisión del conocimiento. Si el periodo acumulado es igual o inferior a 4 meses el periodo de transmisión del conocimiento se reducirá a un mes.

Excepcionalmente se podrán acumular 4 meses cada año a partir de los 65 años a partir del inicio del curso 2025-2026 y los cuatro cursos siguientes.

7.– Régimen general para todas las modalidades:

1.– Una vez seleccionada la modalidad anual no se podrá cambiar a la modalidad acumulada y viceversa. Excepcionalmente, se podrá cambiar de modalidad cuando se pase de no tener horas lectivas a horas lectivas o viceversa, o en casos excepcionales de fuerza mayor.

2.– El procedimiento se desarrollará mediante instrucción de la Dirección de Gestión de Personal y se detallarán los pormenores de la convocatoria. Se establecerá un procedimiento conjunto para simplificar la tramitación de la solicitud.

3.– Si finalizado el plazo de reducción acumulada la persona trabajadora no se jubilara por motivos justificados, volverá a impartir docencia al 100 % sin reducción de horas lectivas.

El personal funcionario interino tendrá derecho a las reducciones de jornada establecidas en este artículo en las mismas condiciones que el personal funcionario de carrera. Las personas de 59 años deberán tener un contrato completo en vigor. En el caso de reducción acumulada para mayores de 60 años, se determinarán las mismas condiciones que para los funcionarios de carrera. En el caso de que los meses de disfrute de vacaciones coincidan en dos cursos académicos diferentes, será obligatorio tener en vigor un contrato de una duración mínima equivalente a los meses reducidos. El contrato tendrá una duración máxima coincidente con el periodo de reducción acumulada. Transcurrido dicho plazo, el personal interino será excluido de las listas de candidatos y candidatas para la provisión temporal de puestos docentes.

4.– Reducción para la realización de estudios oficiales.

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

5.– Jubilación Parcial / Contrato relevo.

Cuando se desarrolle y autorice el contrato relevo para todo el personal funcionario, se renegociarán las condiciones de las reducciones de este artículo y las condiciones de acceso a la jubilación parcial por parte del profesorado. Lo dispuesto en este artículo se mantendrá en vigor hasta la negociación de las condiciones del contrato de relevo para el personal funcionario.

CAPÍTULO III

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. SITUACIONES ESPECIALES

Artículo 56.– Situaciones administrativas.

Las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera y del personal funcionario interino serán las reguladas en la Ley 11/2022 de 1 de diciembre de la Ley de Empleo Público Vasco.

Atendiendo al artículo 159 citada Ley, todo el personal docente del Departamento de Educación podrá acogerse a las situaciones de excedencia por cuidado de familiares y por razón de violencia de género y por violencia terrorista.

En relación con el fraccionamiento de las excedencias que recoge la Ley 11/2022, con la solicitud inicial se deberán indicar los fraccionamientos que se desean hacer por cada hecho causante. Una vez concedido e iniciado el periodo de excedencia este no se podrá anular ni modificar.

Artículo 57.– Situación de suspensión de la relación de servicios por motivo de privación de libertad.

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

Artículo 58.– Régimen de incompatibilidades.

En virtud de la Disposición adicional trigésimo primera de la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, el personal docente del Departamento de Educación podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeña, con el fin de que no supere el porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y pueda solicitar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

El personal que deseé reducir su complemento específico para compatibilizar la actividad docente con otra actividad privada deberá dirigir su solicitud a la Dirección de Gestión de Personal, que emitirá la Resolución correspondiente una vez analizada la documentación necesaria. La Dirección de Gestión de Personal regulará mediante una instrucción el procedimiento a seguir junto con los plazos y documentación que se deba aportar.

Artículo 59.– Jubilaciones.

La jubilación voluntaria del personal docente bajo el sistema de la Seguridad Social tendrá que solicitarse ante el Departamento de Educación con una antelación mínima de un mes, en aras de garantizar la correcta gestión del trámite y de su sustitución.

Cada persona será responsable de cumplir los requisitos fijados en cada momento por la Seguridad Social para poder optar a la pensión correspondiente. El Departamento de Educación cesará al personal que solicite el fin de su relación de empleo con la Administración por jubilación, pero no es responsable de los efectos económicos posteriores en su pensión de jubilación ni en los efectos inherentes a la misma.

CAPÍTULO IV

ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Artículo 60.– Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015 todo el personal docente del Departamento de Educación estará obligado a relacionarse a través de medios electrónicos con la Administración para los trámites y actuaciones que realicen con ella por razón de su condición de persona empleada pública. Concretamente, tendrá que utilizar el registro electrónico Tramitagune del Departamento de Educación para realizar cualquier solicitud, reclamación o recurso. Para realizar consultas, quejas o reclamaciones deberán utilizar el registro electrónico Komunikabide habilitado a tal efecto.

Lo dispuesto en el presente artículo se llevará a cabo sin menoscabo de la existencia de canales presenciales y telefónicos de atención al personal docente y a sus representantes sindicales. Dichos canales se habilitarán tanto en las delegaciones territoriales como en los servicios centrales. Su implantación y regulación se iniciará durante el curso 2024-2025.

TÍTULO V

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 61.– Anticipos.

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

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

Artículo 62.– Adelantos de nómina.

El personal funcionario de carrera en activo, incluido en el ámbito de este Acuerdo, tendrá derecho, a partir de la publicación de este, a un adelanto de nómina de conformidad con la normativa que a continuación se expone:

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

1.– Para acceder al adelanto de nómina será necesario que concurra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado quinto. El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder para los diferentes supuestos será:

- 12.000 euros Compra de vivienda.
- 7.500 euros Compra de vehículo de trabajo.
- 6.000 euros Resto.

No obstante, en los supuestos e), f), g), h), i), j), k) y l) previstos en el apartado 5 del presente artículo, 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 cinco años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y las 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 deanáloga 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, 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 63.– Seguro de accidente, vida y responsabilidad civil.
- 1.– La Administración mantendrá las coberturas de la póliza de accidentes, conforme a los siguientes capitales:
- Muerte: 33.000 euros.

- Invalidez Permanente Absoluta: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Total: 33.000 euros.
- Invalidez Permanente Parcial: hasta 33.000 euros según baremo.

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

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

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

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

Artículo 64.– Fondo social.

Se dispondrá de un Fondo económico dotado de 120.000 euros para la financiación de atenciones sociales, de naturaleza excepcional, no contempladas en este Capítulo. Esta convocatoria se negociará con la parte social.

Si quedase remanente en alguna de las convocatorias, dicha cantidad se incrementará en la convocatoria del ejercicio siguiente.

TÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 65.– Incremento retributivo.

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

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

Artículo 66 – Componente de especial dedicación del complemento específico.

En tanto se produzca la negociación y se implante el nuevo sistema retributivo ligado a la carrera profesional y formación docente el Departamento de Educación, continuará aplicando el sistema de capitalización de sexenios que se ha venido desarrollando, según los criterios establecidos en el Decreto 185/2010 de 6 de julio.

Los grados 1.º, 4.º y 5.º, se aplicarán con la acreditación de 6, 24 y 30 años de servicio respectivamente.

Artículo 67.– Complemento específico general.

Se establece un plan que reconoce la complejidad de los entornos educativos actuales y el aumento de la dificultad de las funciones docentes del profesorado de los centros públicos en el marco de los retos del sistema educativo vasco, mediante el incremento progresivo del complemento específico general. El incremento total del complemento específico incluirá todos los conceptos salariales exceptuando los complementos por cargos directivos y académicos, los sexenios, los complementos unidos a función y los complementos personales transitorios.

La distribución de los abonos de dichos incrementos se realizará del modo siguiente:

- Desde el mes siguiente a la firma del presente Acuerdo y durante el curso escolar 2025-2026 se aplicará un incremento de un 2 % a todo el personal.
- Desde el comienzo del curso 2026-2027 se aplicará un incremento del 2,5 % para todo el personal.
- Desde comienzo del curso 2027-2028 se aplicará un incremento del 2,5 % a todo el personal.

Para el cálculo de la cuantía a incrementar en el complemento según los párrafos anteriores, se tendrán en cuenta todos los conceptos e importes retributivos existentes a la fecha de la firma del acuerdo, excepto los correspondientes al abono de antigüedad, sexenios, complementos de dirección y estudios y complementos personales, estén o no consolidados.

Artículo 68.– Ejercicio de cargos directivos.

1.– Los cargos directivos de los centros de enseñanza de los niveles no universitarios serán los siguientes:

- Director/a.
- Jefe/a de Estudios.
- Secretario/a.
- Administrador/a en los Centros Integrados de Formación Profesional.

2.– Los centros de enseñanza secundaria y los Centros integrados de Formación Profesional contarán además con los siguientes cargos:

- Director/a adjunto/a.
- Jefe/a de Estudios adjunto/a.
- Secretario/a adjunto/a: como vicesecretario/a.
- Administrador/a adjunto/a (solo en el caso de los centros integrados de formación profesional).
- Director/a de estrategia en centros integrados de la formación profesional.
- Director/a de Innovación en centros integrados de la formación profesional.
- Director/a de operativa en centros integrados de la formación profesional.

3.– Los cargos directivos especificados en los apartados 1 y serán retribuidos por el ejercicio de estos en función del grupo de clasificación al que pertenezcan. Se establecen cuatro grupos de clasificación: A, B, C y D. Los criterios para determinar el grupo de clasificación al que pertenece cada cargo serán los siguientes: la o las etapas que imparte el centro educativo en el que el

personal funcionario ejerza su cargo, el Cuerpo docente de pertenencia de los cargos, el número de grupos del centro y el número total del alumnado. Podrán incluirse otros criterios tales como el índice de Complejidad Educativa del Centro, la ubicación geográfica del mismo o la apuesta del equipo directivo por la innovación y la mejora continua. El importe de los complementos retributivos de los cargos directivos se publicará anualmente en los Decretos correspondientes, por el que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo, sean reservados a Maestros y Maestras en los Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria dependientes del Departamento de Educación, Educación de Personas Adultas, Instituto Vasco de Educación a Distancia y Delegaciones Territoriales de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco; o sean los puestos de educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional, enseñanzas de idiomas, enseñanzas artísticas, enseñanzas musicales, enseñanzas deportivas, educación a distancia y educación de personas adultas.

4.– Los cargos directivos de las Escuelas Oficiales de Idiomas recibirán un complemento equivalente a los de Educación Secundaria con la particularidad de que su grupo de clasificación responderá al número de profesores y profesoras del centro, sin considerar el número de grupos, según el siguiente baremo:

- Grupo de clasificación A: más de 40 docentes.
- Grupo de clasificación B: desde 21 a 40 docentes.
- Grupo de clasificación C: hasta 20 docentes.

5.– Los cargos directivos de los centros de EPA percibirán, los complementos establecidos para el personal del Cuerpo correspondiente que realiza las citadas funciones, según las dimensiones del centro.

6.– El personal funcionario del Cuerpo de Maestras y Maestros que ejerzan cargos directivos en centros de ESO percibirán el mismo complemento que el establecido para profesores/as técnicos/as y profesores pertenecientes a los Sectores Singulares de la Formación Profesional.

7.– En ausencia de alguno de los cargos directivos por períodos superiores a un mes, sin que las/los delegadas/os territoriales o el viceconsejero/a de Formación Profesional en su caso, resuelvan el cese de estos, se abonará el complemento retributivo correspondiente a las personas que realicen dichas funciones, previo informe favorable de la Inspección Educativa.

Artículo 69.– Ejercicio de cargos académicos y cargos de coordinación y gestión educativa.

1.– Los cargos académicos y cargos de coordinación y gestión educativa de los centros de enseñanza de los niveles no universitarios serán los siguientes:

- Tutoría.
- Coordinación de ciclo.
- Jefatura seminario / departamento ESO /FP.
- Coordinación ESO.
- Profesorado delegado ESO.
- Jefatura seminario / departamento EPA.
- Responsable de innovación.

- Coordinador/a del equipo BAT.
- Coordinador/a de la comisión de digitalización.
- Coordinación de FP y de gestión y tutorización de la formación en empresa u organismo equiparado.
- Impulsor/a del cambio en Formación Profesional.
- Responsable de mantenimiento y obras FP.
- Responsable del sistema de gestión avanzada en FP.
- Director/a de estrategia en centros integrados de la formación profesional.
- Director/a de Innovación en centros integrados de la formación profesional.
- Director/a de operativa en centros integrados de la formación profesional.
- Coordinación General de la Comisión de Evaluación de las EOIs.

2.– Los cargos académicos y los cargos de coordinación y gestión educativa especificados en el apartado serán retribuidos por el ejercicio de los mismos con los importes que se publiquen anualmente en los Decretos correspondientes, por el que se aprueban las relaciones de puestos de trabajo, sean reservados a Maestros y Maestras en los Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria dependientes del Departamento de Educación, Educación de Personas Adultas, Instituto Vasco de Educación a Distancia y Delegaciones Territoriales de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco; o sean los puestos de educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional, enseñanzas de idiomas, enseñanzas artísticas, enseñanzas musicales, enseñanzas deportivas, educación a distancia y educación de personas adultas.

3.– El personal docente ocupando un cargo académico y que esté en jornada reducida, percibirá el importe completo del complemento correspondiente por el cargo que desempeña.

4.– El personal docente que está desempeñando las funciones de responsable de innovación cobrará a partir del curso escolar 2025-2026 el complemento equivalente al importe abonado en concepto de tutor/a, siempre y cuando no lo esté percibiendo por este concepto.

5.– El personal que ejerza las funciones de consultor/a y orientador/a percibirá el complemento equivalente al de tutoría a partir del curso escolar 2025-2026, siempre y cuando no lo esté percibiendo por este concepto.

6.– Todos cargos académicos ejercidos por personal sustituto, se percibirán desde el primer día de desempeño, siempre y cuando se haya ejercido el cargo durante un periodo mínimo de un mes.

Artículo 70.– Consolidación del complemento retributivo correspondiente al ejercicio del cargo de director o directora.

La consolidación del complemento retributivo del cargo de director/a se realizará según las condiciones establecidas en el Decreto 29/2023, de 28 de febrero, y en el caso de los centros integrados de formación profesional, por la normativa que lo regule, sobre el acceso a la función directiva, la formación, la evaluación y el reconocimiento de su ejercicio, y el cese de los cargos que la integran, en los centros públicos de enseñanza no universitaria titularidad del departamento competente en materia de educación.

TÍTULO VII

FORMACIÓN DEL PROFESORADO Y FORMACIÓN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS LENGUAS DEL PERSONAL DOCENTE

CAPÍTULO I

FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Artículo 71.– La Formación Permanente del Profesorado.

La Ley 17/2023, de 21 de diciembre, de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en su artículo 92, señala que el personal docente de los centros educativos debe desarrollar sus competencias profesionales y adaptarlas al contexto educativo de modo permanente, mediante los programas de formación continua, fomentando el trabajo en red y el aprendizaje colaborativo basado en el intercambio de buenas prácticas y experiencias, siendo además impulsor de su propio desarrollo profesional y de su aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación permanente constituye un derecho y una obligación de todo el profesorado y es una responsabilidad del departamento competente en materia de educación y de los propios centros.

Asimismo, la formación del profesorado es uno de los principios sobre el que se debe asentar la mejora constante de los modelos pedagógicos, con el fin de avanzar en la equidad y en la calidad del conjunto del sistema educativo vasco hacia la excelencia.

El Departamento de Educación propondrá formaciones en Euskera, Idiomas, etc. como coeducación, interculturalidad, bienestar emocional, etc.

Los aspectos básicos de todas estas ofertas serán negociadas entre la Administración y los representantes del profesorado.

La Formación Permanente del Profesorado tendrá las siguientes características:

– Los programas de formación continua tendrán por objeto la adecuación de los conocimientos y destrezas del personal docente, así como su metodología, a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas.

– La oferta formativa se relacionará directamente con las necesidades y demandas planteadas por los centros, las demandas del profesorado y las necesidades del sistema educativo en general.

– El departamento competente en materia de educación velará, en el marco de sus responsabilidades, para que el personal docente desarrolle su actividad profesional con los medios adecuados para el logro de los resultados óptimos en la formación y el desarrollo del alumnado. A tal fin, se desarrollarán programas estables y continuados. La participación en tales programas podrá ser obligatoria, y será responsabilidad del personal docente asistir y aprovechar óptimamente tales recursos.

– El profesorado tiene un rol central en el proceso de transformación del Sistema Educativo Vasco llevando a cabo las mejoras pedagógicas, que, fruto de propuestas o ensayos piloto y una vez contrastada su efectividad de modo empírico, se podrán implantar de forma generalizada en cada centro como parte integrante de su proyecto educativo.

– Más allá del conocimiento experto de su propio ámbito o área y de las competencias metodológicas, el profesorado participará trabajará en equipo y en el trabajo por proyectos u otras modalidades de enseñanzas impulsadas en el Proyecto Educativo de centro o en el Proyecto Estratégico para el caso de los centros integrados de formación profesional.

– La oferta formativa será amplia, global, de calidad y gratuita y, además, el profesorado que imparte docencia en euskera deberá recibir su formación, básicamente, en dicho idioma.

– La oferta formativa se desarrollará prioritariamente en el centro educativo como unidad básica de transformación, innovación y mejora, o en los espacios formativos establecidos a tal efecto. No obstante, el departamento competente en materia de educación podrá ofertar liberaciones temporales para la formación intensiva del profesorado en cursos o proyectos de duración media o larga.

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

– La oferta formativa concretará las metodologías, estrategias y organización de esta, y cuantos aspectos faciliten al profesorado su comprensión.

– En todo caso, la oferta formativa definitiva se basará en las líneas impulsadas en el Plan Estratégico del Sistema Educativo Vasco o para el caso de la formación profesional, en las líneas impulsadas por la Viceconsejería de Formación Profesional y las establecidas en el correspondiente Plan Vasco de FP en vigor, y contextualizados a las necesidades del propio centro educativo, de forma que los planes anuales de formación puedan dar una respuesta articulada a dichas necesidades.

– El departamento competente en materia de educación garantizará el reconocimiento administrativo de las actividades de formación, tanto las promovidas por el propio Departamento como por entidades colaboradoras, siempre que sean homologadas conforme a la normativa correspondiente.

– Los Planes de Formación incluirán tanto al personal funcionario de carrera como al personal funcionario interino.

Artículo 72.– Compromisos para el periodo de vigencia del presente Acuerdo.

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

1.– Formación continua para el personal docente en activo que preste sus servicios en centros docentes no universitarios públicos, para el personal de los Servicios de Apoyo Educativo y para el personal de otros servicios educativos dependientes de la Viceconsejería de Políticas Educativas, en el marco del Plan de Formación Continua del Profesorado Prest Gara.

2.– Formación continua para el personal docente en activo que preste sus servicios en centros que imparten enseñanzas del ámbito de la formación profesional, para el personal de los Organismos Técnicos y de Asesoramiento en materia de formación profesional y para el personal de otros servicios dependientes de la Viceconsejería de Formación Profesional, en el marco del Plan de Formación del Profesorado.

3.– Formación en centro ligada a proyectos de innovación y transformación educativa.

4.– Formación desde los Servicios de Apoyo a la Educación.

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

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

CAPÍTULO II

FORMACIÓN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS LENGUAS DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 73.– Formación para mejorar la capacitación lingüística del personal docente.

La Ley 17/2023, de 21 de diciembre, de Educación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en su artículo 92 especifica que, a través de los proyectos lingüísticos de los centros se debe planificar el aprendizaje de las lenguas, su uso y la actitud positiva hacia ellas por parte del alumnado. Para ello, se tendrá en cuenta el punto de partida y las características sociolingüísticas y socioeconómicas de cada entorno, incluidas las características específicas del alumnado y de sus familias, persiguiendo que el alumnado adquiera el nivel lingüístico y las competencias necesarias requeridas al final de cada etapa educativa. El proyecto lingüístico de centro ha de desarrollar los criterios pedagógicos para la enseñanza y utilización de las lenguas en el proceso de aprendizaje.

Por ello, se impulsará la capacitación del profesorado en lengua y metodología, incluida la requerida para transmitir la cultura vasca, según las siguientes directrices:

1.– El departamento competente en materia de educación elaborará un plan de formación y perfeccionamiento del profesorado, dirigido a la mejora competencial lingüística en las lenguas curriculares, de acuerdo con el artículo 71 de la Ley 17/2023.

2.– Se promoverá la formación para que el profesorado alcance un nivel C2 de euskara y un nivel C1 en lengua extranjera.

3.– El plan de formación asegurará el conocimiento de las lenguas curriculares, y promoverá el compromiso con el euskera y su utilización.

4.– La formación del profesorado en las competencias de euskera y una lengua extranjera, preferentemente el inglés, responderá a las necesidades de una enseñanza de calidad.

Artículo 74.– Formación del personal docente en la enseñanza de las lenguas.

1.– El departamento competente en materia de educación ofertará una formación específica tanto en metodologías como en su aplicación, en el diseño curricular y en la labor interdisciplinar, para llevar a cabo los proyectos lingüísticos en un marco plurilingüe, con el euskera como eje central.

2.– El departamento competente en materia de educación desarrollará programas de formación para la acogida en los centros y en las aulas del alumnado procedente del extranjero o de fuera de la CAE, integrando en las aulas asimismo sus lenguas y culturas, desde el respeto a las mismas.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 75.– Salud y Seguridad.

1.– El Departamento de Educación, adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de

riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

2.– Con tal fin, todos los centros docentes, los servicios educativos y los Organismos Técnicos y de Asesoramiento en materia de formación profesional, contarán con personal que colaborará con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como se establece en el artículo 6 del Decreto 299/2003, de 9 de diciembre. La citada colaboración, será integrada en el marco de la gestión de los centros educativos, que en función de su autonomía establecerán su concreción. En el caso que de dicha labor sea desarrollada por un docente, este dispondrá, al menos, de dos horas lectivas semanales para el cumplimiento de estas funciones de colaboración.

3.– Los Comités de Seguridad y Salud, siguiendo lo establecido en el documento de Política General de Seguridad y Salud del Departamento de Educación, serán los competentes en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

4.– El Departamento de Educación promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal docente para la prevención de dicho acoso. El Departamento impulsará la implantación de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de una persona mediadora, para los casos de acoso moral y sexual en el trabajo, así como para fomentar el buen ambiente laboral.

5.– El Departamento de Educación promoverá actuaciones y actividades de formación dirigidas al personal docente para el cuidado de la salud socio emocional de los mismos. Para ello, dispondrá de una partida económica específica para tal fin destinada tanto al desarrollo de actuaciones colectivas, sesiones formativas, programas de sensibilización etc., como a la atención individual en los casos en que se determine su necesidad. Las condiciones de acceso a las intervenciones tanto individuales como colectivas se negociarán en el Comité de Seguridad y Salud. La puesta en marcha de dichas actuaciones se iniciará en el curso 2025-2026.

6.– Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos/as trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de este Acuerdo. El número de delegados y delegadas de prevención será el resultante de la aplicación de la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De este modo, las distintas organizaciones sindicales harán su propuesta de delegados y delegadas de prevención conforme a la distribución pactada y con independencia del sector en el que presten servicios.

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

Artículo 76.– Protocolo de adecuación de puesto de trabajo.

El Departamento de Educación desarrollará un protocolo de adecuación de puesto de trabajo encaminado a que todo el personal docente pueda desempeñar las funciones de su destino definitivo o provisional atendiendo a las necesidades de salud de cada persona. Las medidas a implantar podrán ser definitivas o revisables en función de las patologías de cada persona. La adecuación del puesto de trabajo en ningún caso supondrá una exención de las labores docentes o aquellas funciones inherentes a la misma.

Artículo 77.– Protocolo de cambio de puesto de trabajo.

Aquellas personas a las que se les haya denegado la incapacidad y tengan que volver a su puesto de trabajo, pero no estén capacitadas para desempeñarlo, excepcionalmente se les podrá cambiar su puesto de trabajo a uno que se adecúe a su estado de salud. En estos casos excepcionalmente se podrán asignar puestos con una minoración de la carga docente o eximir de realizar ciertas labores inherentes a la función docente.

Artículo 78.– Reconocimientos médicos periódicos.

A partir del curso escolar 2025-2026 se establecerá un procedimiento periódico para que todo el personal docente al servicio de la Administración pase reconocimientos médicos al menos una vez cada tres años. Los reconocimientos médicos a realizar a cada trabajador se adecuarán a las peculiaridades del puesto de trabajo y a la valoración del reconocimiento médico.

Artículo 79.– Comisión de segunda actividad.

Se convocará anualmente una comisión de salud en la que se analizarán aquellos casos en los que haya sido denegada o se esté tramitando el expediente de incapacidad, y la persona trabajadora esté obligada a retornar al aula, pero no esté capacitada para ello. Se intentará recolocar a este personal en otras funciones sin docencia directa.

TÍTULO IX

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 80.– Medidas para la igualdad de género.

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

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

Las empleadas públicas víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección a la licencia recogida en el artículo 39 del presente Acuerdo.

Además, en todas las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia machista, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

El Departamento de Educación adoptará medidas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. En defensa de la igualdad de trato y oportunidades, se adoptarán medidas dirigidas a erradicar cualquier forma de discriminación, pudiendo llevarse a cabo para ello un plan de igualdad. Dicho plan tendrá los contenidos previstos en la Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, el Departamento se compromete a la adopción de un lenguaje no sexista y a proyectar públicamente una imagen no discriminatoria de la mujer. Especial atención merece la perfilación

de los puestos de trabajo y su denominación, si estas obedecen a estereotipos en virtud de los cuales habría trabajos o actividades propios de hombres y otros propios de mujeres, siendo estos últimos los de menor consideración social.

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

Artículo 81.– Medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI.

Para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, el Departamento de Educación adoptará medidas a favor de la diversidad sexual y de género. Se incluirá un Plan a favor de los derechos de las personas LGTBI con los contenidos previstos en el Real Decreto 4/2023.

El Departamento de Educación desarrollará un protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad de género y expresión de género. El protocolo expondrá una descripción detallada y clara de los pasos a seguir ante una situación de acoso y promoverá la prevención temprana de todo tipo de acoso y violencia hacia el colectivo LGTBI. Ofrecerá una protección integral a la persona acosada mediante medidas eficaces y rápidas. Para el cumplimiento de este objetivo, todo el personal tendrá conocimiento del alcance del protocolo.

TÍTULO X

MEDIDAS PARA LA CONVIVENCIA

Artículo 82.– La convivencia positiva.

1.– La convivencia positiva es uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el Sistema Educativo Vasco que se regirá por el respeto mutuo de todos los miembros de la comunidad educativa y fomentará una educación accesible, igualitaria, inclusiva y de calidad. Dicha educación ha de permitir el desarrollo pleno de las niñas y los niños y adolescentes y su participación en centros educativos seguros y libres de violencia, en los que se garantice el respeto, la igualdad y la promoción de todos sus derechos fundamentales y libertades públicas, empleando métodos pacíficos de comunicación, negociación y resolución de conflictos. Así, con independencia del rol que desempeñen, la totalidad de las personas agentes educativos de los centros son partícipes y responsables de la convivencia en el centro escolar.

2.– El valor de la convivencia positiva como eje vertebrador tiene relación directa con los siguientes valores:

a) La diversidad y la pluralidad, que garantizan la igualdad de oportunidades desde la respuesta a la diversidad y la no discriminación.

b) La inclusión, la equidad y la igualdad, que proporcionan un contexto de bienestar, seguridad y confianza, necesarias para el desarrollo integral de todo su alumnado y el éxito en sus aprendizajes.

c) La coeducación y la interculturalidad, valores que garantizan una educación basada en la igualdad de mujeres y hombres y en el respeto a la orientación sexual de cada persona, así como a la aceptación de las diferencias culturales e ideológicas de las diferentes personas.

3.– Los valores y actitudes que sustentan la convivencia positiva, así como el desarrollo de la misma, constituirán la referencia para las actuaciones de la totalidad de los y las agentes educadoras de los centros. En este sentido, el desarrollo de la convivencia positiva en los centros es

responsabilidad de todas ellas y no únicamente de aquellos órganos que dirigen o coordinan las actuaciones en esta materia.

4.– Los centros prestarán especial atención a la formación de las personas que formen parte de los órganos, comisiones o grupos de trabajo relacionados con la convivencia positiva, incluido el alumnado.

Artículo 83.– Formación en el ámbito de la respuesta a la diversidad.

1.– Se entiende por respuesta a la diversidad el conjunto de políticas, culturas y prácticas educativas destinadas a facilitar el desarrollo integral del alumnado, adaptadas a sus capacidades, estilo de aprendizaje, intereses, situaciones personales, sociales, condiciones de salud, económicas, culturales y funcionales.

2.– El departamento competente en materia de educación promoverá la actualización sistemática de las competencias profesionales del personal docente que interviene directamente en los centros educativos en el ámbito de la respuesta a la diversidad.

3.– El departamento competente en materia de educación promoverá actuaciones específicas de formación para la mejora de la función tutorial y la orientación educativa que contribuyan a aumentar la calidad de la respuesta a la diversidad.

TÍTULO XI

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 84.– Acción sindical.

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

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

a) Siempre que la disponibilidad de las listas de sustituciones lo permita, se garantizará la sustitución del personal que se ausente del centro educativo haciendo uso de las horas sindicales destinadas al desarrollo de la actividad que le es propia, siempre que la ausencia fuera de al menos un día. Esta circunstancia se comunicará con una antelación mínima de cuatro días naturales.

b) Todos los liberados y liberadas sindicales se encuentran en la situación administrativa de servicio activo a todos los efectos.

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

d) Asimismo, con el ánimo de favorecer el desarrollo de las tareas encomendadas a la Comisión paritaria derivada del presente Acuerdo, las organizaciones sindicales firmantes podrán nombrar de entre sus miembros, a uno más con derecho a liberación total de su jornada laboral, sin incidencia sobre las horas sindicales correspondientes al resto de los miembros. Dicho liberado/a gozará de las mismas condiciones laborales que el resto de liberados y liberadas sindicales, así como de idéntica situación administrativa.

e) La Comisión paritaria, en el ámbito de vigencia del presente Acuerdo, estudiará las condiciones laborales en las que, tras un período determinado de liberación, se deberán reincorporar los citados liberados y liberadas sindicales a su plaza docente correspondiente.

f) Las partes firmantes del presente Acuerdo dispondrán de una persona liberada adicional.

TÍTULO XII

COMISIÓN PARITARIA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 85.– Comisión Paritaria.

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

Si tras la firma del Acuerdo se apreciasen errores aritméticos que no sean de contenido, se reunirá la comisión para aprobar su subsanación. Asimismo, podrá corregirse o mejorarse la redacción del presente Acuerdo para una mejor comprensión del articulado y una mejor interpretación de lo dispuesto en el mismo.

2.– Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada central sindical firmante y en igual proporción de la Administración. Podrán asistir a la Comisión Paritaria, tanto por parte de cada central sindical como por la Administración, y un/a asesor/a por cada miembro titular con voz y sin voto.

3.– Periodicidad. La reunión de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de las partes signatarias, con un mínimo de diez días de antelación a su celebración, pudiéndose acordar en cada reunión la fecha de celebración de la siguiente.

El período de tiempo que media entre convocatoria de la reunión y la fecha de su celebración podrá reducirse de mutuo acuerdo. En todo caso, entre la celebración de una reunión y la siguiente no podrán transcurrir más de tres meses ni menos de quince días, salvo acuerdo entre las partes.

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

El orden del día estará compuesto por los puntos que se propongan por cualquiera de las partes con una antelación de al menos diez días a excepción de lo previsto en el último párrafo del artículo 86.

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

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

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

Artículo 86.– Procedimiento de resolución de conflictos.

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

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a mediación, en cuyo caso, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto, en el plazo de ocho días hábiles se designará el/la correspondiente mediador/a o conciliador/a de entre la terna que ambas partes propongan al efecto de mutuo acuerdo. En todo caso, se impulsará, una Comisión de carácter técnico, que estudiará los mecanismos para una posible incorporación al PRECO en aras a la resolución extrajudicial de conflictos en materia de condiciones laborales y de interpretación de pactos, acuerdos del ámbito de esta Mesa Sectorial.

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

Artículo 87.– Ejecución de los acuerdos.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Cualquier mejora sobre los contenidos del presente Acuerdo que se establezca para el personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, será también de aplicación al personal incluido en el artículo 2.º, y con los mismos efectos que los beneficiarios de dichos acuerdos, sin prejuicio de las adaptaciones necesarias a las especificidades del personal funcionario docente y sus condiciones laborales.

ANEXO

Los puestos de trabajo contratados como consecuencia de los nuevos criterios de asignación de plantillas no serán tenidos en cuenta a efectos del cómputo de la tasa de interinidad hasta tanto no se elimine el límite de la Tasa de Reposición en el Estado a la hora de realizar las convocatorias de OPE.

**CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DEL PERSONAL DE LOS CENTROS DOCENTES
PÚBLICOS NO UNIVERSITARIOS DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN**

EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA.

1.– Criterios generales.

Ratios:

Ratios necesarias para la conformación de grupos.

- La ratio máxima para conformar los grupos será:
- 18 en el tercer curso del primer ciclo de educación infantil.
- 20 en segundo ciclo de educación infantil.

A los centros con ICE muy alto se les aplicará la ratio de 18.

- 22 en educación primaria.

Esta ratio se aplicará a partir del curso 2026-2027.

- 25 en Educación Secundaria.
- 27 en Bachillerato.

Esta ratio se aplicará en el curso 2025-2026 en las aulas de segundo curso.

Consideraciones generales.

- El alumnado repetidor o de nueva incorporación se contabilizará dentro de las ratios establecidas para la creación del grupo.
- En Educación Infantil no se aplicará la unificación automática de grupos por pérdida de matrícula, siempre que el número de alumnos y alumnas por aula supere los 10.
- En la educación primaria y secundaria se tendrá en cuenta el nivel del grupo, las características de este y su impacto en la plantilla docente del centro.
- La ratio máxima para conformar grupos con alumnado de diferentes edades será de 18 en infantil si se crea un grupo formado por alumnado de 2 y 3 años y de 19 alumnos y alumnas en el resto de infantil y de 20 en primaria. Si el alumnado es de tres años, serán 15 y si se trata de más de tres, serán 12 alumnos y alumnas por grupo.
- A la hora de contabilizar el número de grupos para la asignación de recursos, se tendrán en cuenta grupos ordinarios, grupos fusionados y aulas estables.

Ratios profesor/alumno.

– Además de la ratio establecida para la conformación de grupos, se plantea una reducción de la ratio alumnado/profesorado actual en todas las etapas, teniendo en cuenta en general los criterios de dotación del profesorado propuestos en el punto 2 de este documento. A estos efectos, únicamente se computarán las plazas del profesorado que desempeñe funciones docentes: profesorado tutor y especialista, personal de apoyo y refuerzo, personal de respuesta a necesidades educativas especiales y personal asignado a los centros con ICE. En el cómputo de la ratio no se computará el personal del centro que no realice tareas docentes directas. En el caso de dedicación parcial a la docencia solo se computarán estas horas.

– Esta ratio se calculará para cada etapa de un centro, contabilizando únicamente el profesorado que interviene directamente con el alumnado de cada etapa. En cada etapa se dotará al profesorado según los parámetros indicados, de forma que la ratio alumnado/profesorado sea:

- Aulas de 2 años: 1/12.
- Etapa Educación Infantil 2.º Ciclo: 1/18.
- Etapa primaria: 1/20.
- Etapa Educación Secundaria Obligatoria 1/20.
- Etapa Educación Secundaria Postobligatoria (Bachillerato): 1/25.

Consideraciones generales para la dotación de la plantilla docente.

Además del criterio establecido en el punto anterior, se establecerán criterios para la dotación del profesorado, con especial atención a:

- Los equipos directivos.
- El profesorado de apoyo y refuerzo.
- Las necesidades educativas especiales.
- Los proyectos de innovación. Entre las funciones asignadas a este recurso se encuentran aquellas relacionadas con los ámbitos estratégicos del Departamento de Educación. La Viceconsejería de Políticas Educativas determinará las prioridades que servirán de base para el desarrollo de los proyectos de innovación promovidos por los centros. Todos los centros tendrán garantizada la dotación de recursos para la innovación de acuerdo con los parámetros que se detallan en el presente documento.

– Impartición de doble tutoría a grupos de secundaria con más de 20 alumnos/as.

– Creación de perfiles profesionales que descarguen tareas administrativas no relacionadas con las funciones propias de la labor docente. Perfiles administrativos y de gestión de la digitalización. En los centros en los que las aulas estén separadas entre diferentes edificios y exista una distancia mínima de 500 m, se estudiará la necesidad de recurso adicional a partir del curso 2025-2026.

Horario lectivo del profesorado:

– A partir del curso 2025-2026 se reducirá el horario escolar del profesorado de Infantil y Primaria. En el curso 2025-2026 se reducirá una hora lectiva y en el curso 2026-2027 una segunda hora lectiva. En consecuencia, el número máximo de horas lectivas para el curso 2025-2026 será de

22 horas y 21 horas para el curso 2026-2027. Las horas de reducción se destinarán a la mejora de los procesos de enseñanza propios. El departamento de Educación asignará los créditos horarios necesarios para el cumplimiento del horario lectivo originados como consecuencia de la reducción horaria lectiva del presente párrafo.

– El profesorado de Educación Secundaria, Enseñanzas de Régimen Especial y Formación Profesional impartirá un máximo de 17 horas lectivas, incluidas las impartidas en programas de apoyo y refuerzo (Hedatze o programas análogos).

2.– Criterios específicos de cada etapa para la dotación de la plantilla docente de los centros.

2.1.– Criterios de dotación de plantilla para los centros de Infantil y Primaria.

2.2.– Criterios de dotación de plantilla para los centros de Educación Secundaria con Bachillerato.

2.3.– Criterios de dotación de plantilla para los centros IPI.

2.4.– Criterios de dotación de plantilla para los centros de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.

2.5.– Criterios para los centros integrados de formación profesional.

2.1.– Criterios de dotación de plantilla para los centros de educación Infantil y Primaria.

Recursos estables comunes del centro.

– Horas para el equipo directivo:

– 8 grupos máximo: media jornada de trabajo, y en los centros con más de 100 alumnos/as una jornada completa.

– De 9 a 14 grupos: una jornada de trabajo.

– De 15 a 19 grupos. 1,5 jornadas de trabajo.

– De 20 a 24 grupos: 2 jornadas de trabajo.

– De 25 a 29 grupos. 2,5 jornadas de trabajo.

– De 30 a 45 grupos: 3 jornadas de trabajo.

– De 51 a 59 grupos: 3,5 jornadas de trabajo.

– Más de 60 grupos: 4 jornadas de trabajo.

Estos criterios se establecerán a partir del curso 2027-2028.

– Créditos horarios de gestión de personal. En función del número de personas adscritas al centro (personal docente, personal educativo no docente y personal de cocina dependiente del Departamento de Educación), se concederá a los centros un crédito horario para la gestión de personal, en función de los siguientes tramos:

– De 30 a 49 trabajadores/as: 0,33 créditos sobre jornada completa.

– De 50 a 75 trabajadores/as: media jornada.

– Más de 60 trabajadores/as: dotación a jornada completa.

Para el cálculo se tomarán los datos de la RPT del personal docente y de la dotación del personal no docente de mayo para el curso siguiente.

- Persona coordinadora de proyectos de innovación y formación.
 - Hasta 9 grupos: 0,50.
 - De 9 a 19 grupos: 1 jornada completa.
 - De 20 a 29 grupos: una jornada y media.
 - A partir de 30 grupo: 2 jornadas completas.
- Plazas de profesorado consultor:
 - Hasta 6 grupos: 0,5 jornada.
 - De 7 a 12 grupos: 1 jornada completa.
 - A partir del grupo 13: 1,5 jornadas.
 - A partir de 400 alumnos: 2 jornadas completas.
 - A partir de 600 alumnos/as: 2,5 jornadas de trabajo.
 - Más de 800 alumnos/as: 3 jornadas.
 - A partir de 1.000 alumnos/as: 4 jornadas.
 - En los centros con ICE alto o muy alto, el segundo consultor/a se asignará a partir de 350 alumnos/as, y en los tramos restantes se aplicará proporcionalmente.

Estos criterios se establecerán a partir del curso 2025-2026.

- Plazas estables de Pedagogía Terapéutica:
 - Hasta 8 grupos: 0,5 jornadas y en los centros con más de 100 alumnos/as una jornada completa.
 - De 9 a 19 grupos: una jornada completa.
 - Más de 19 grupos: 2 jornadas completas.
 - En los centros de 500 a 750 alumnos/as: 1 jornada más.
 - Si el centro tiene entre 750 y 1.000 alumnos/as: 2 jornadas más.
 - Por último, en los centros con más de 1.000 alumnos habría tres más.
- Plaza de encargado/a de comedor: esta dotación se mantendrá en los parámetros actuales hasta la incorporación del personal administrativo. A continuación, se analizará la pertinencia y condiciones de dicho recurso.
- Plaza auxiliar administrativo:
 - De 5 a 7 grupos: 0,33 jornada (0,50 si el centro presta el servicio de comedor).
 - De 8 a 19 grupos: 0,5 jornada (0,50 si el centro presta el servicio de comedor).
 - De 20 a 29 grupos: jornada completa (0,50 si el centro presta el servicio de comedor).

- De 30 a 39 grupos: 1,5 jornadas (0,50 si el centro presta el servicio de comedor).
- El resto: 2 jornadas completas (0,50 más).
- Plaza de Técnico/a TIC:
 - De 5 a 9 grupos: 0,33 jornada.
 - De 10 a 19 grupos: 0,5 jornada.
 - De 20 a 29 grupos: una jornada completa.
 - De 30 a 39 grupos: 1,5 jornadas.
 - El resto: 2 jornadas completas.

Recursos asociados a necesidades concretas.

- Plazas del grupo de apoyo PTE: si el personal técnico de los Servicios de Apoyo a las NEAE considera insuficientes las dotaciones existentes en el centro, se adjudicarán las plazas de PTE que se ajusten a los criterios hasta ahora establecidos. Se valorará la idoneidad de dichos criterios.
- Plazas del grupo de apoyo EAE: en función de las NEE individuales del alumnado identificadas por el personal técnico de NEAE, se asignarán dotaciones acordes con los criterios seguidos hasta la fecha. Se valorará la idoneidad de dichos criterios.
- Plazas del grupo de apoyo PRL y del programa EUSLE: en función del alumnado recién llegado a los centros y de las necesidades lingüísticas, se proporcionarán recursos específicos de la siguiente manera:

- De 2 a 6 alumnos/a: 0,5 jornada.
- De 7 a 12 alumnos/as: 1 jornada.
- De 13 a 18 alumnos/a: 1,5 jornadas.
- De 19 a 24 alumnos/as: 2 jornadas.
- 25-30 alumnos/as: 2,5 jornadas.
- 0,5 jornadas por cada 6 alumnos.

El programa EUSLE se extenderá de 3.º a 6.º de Primaria.

Estos criterios se aplicarán a partir del curso 2025-2026.

- Se asignarán recursos para proyectos lingüísticos por zonas para realizar las siguientes funciones:
 - 1.– Asesorar en la planificación y diseño de proyectos.
 - 2.– Coordinar los equipos que participan en el proyecto.
 - 3.– Ofrecer formación y capacitación.
 - 4.– Realizar evaluación y seguimiento de los proyectos.

A los centros educativos con ICE alto o muy alto se les dotará de la siguiente manera:

- Hasta 15 grupos: 0,5 jornada.
- A partir de 16 grupos: 1 jornada.

En el resto de los centros escolares se asignarán estas figuras en función de los siguientes criterios:

- Resultados en la evaluación interna del centro de la competencia lingüística en euskera.
- Resultados de la evaluación diagnóstica del centro en la evaluación de la competencia lingüística en euskera.
- Contexto sociolingüístico.
- Número de grupos.
- Número de alumnos y alumnas.

En el curso 2025-2026 se iniciará un pilotaje en al menos 10 centros con ICE alto y muy alto, en el curso 2026-2027 se extenderá a los centros con ICE alto y muy alto y en los cursos 2027-2028 todos los demás centros contarán con esta figura.

– Profesorado ALE: Se aumentará la dotación de este profesorado para dar una respuesta integral, ajustada y preventiva a las necesidades del alumnado en el ámbito de la comunicación y el lenguaje. En este sentido, se propone que realicen su intervención educativa reforzando el contexto ordinario: un modelo educativo inclusivo, con especial atención a las etapas de educación infantil y primer ciclo de educación primaria, especialmente para:

- Prevención de dificultades relacionadas con el ámbito lingüístico y comunicativo.
- Detección e intervención temprana.
- Asesoramiento y apoyo al equipo docente en el diseño de estrategias para mejorar las habilidades comunicativas del alumnado.
- De 4 a 8 grupos: 0,5 jornadas.
- De 9 a 16 grupos: 1 jornada.
- De 17 a 24 grupos: 1,5 jornadas.
- De 25 a 31 grupos: 2 jornadas.
- De 32 a 37 grupos: 2,5 jornadas.
- De 38 a 44 grupos: 3 jornadas.
- A partir de 45 grupos: 4 jornadas.

Estos criterios se aplicarán a partir del curso 2026-2027. Durante el curso 2025-2026, se diseñará la intervención específica de estos profesionales, así como el plan de formación al respecto.

- Persona Coordinadora de Bienestar y Protección:
- Hasta 20 grupos: 0,17 jornadas (5 horas de trabajo).

- De 21 a 40 grupos: 0,25 jornadas (7,5 horas de trabajo).
- De 41 a 50 grupos: 0,33 jornadas (10 horas de trabajo).
- De 51 a 60 grupos: 0,50 jornadas (15 horas de trabajo).

Estos criterios se establecerán en los cursos 2026-2027 y 2027-2028. Durante el curso 2025-2026, se diseñará e implementará la formación de estos coordinadores.

– En los centros de alta complejidad educativa, se podrán definir 0,5 jornadas de trabajo por línea para una intervención concreta a determinar por el equipo directivo.

Tanto los centros de nueva creación como aquellos que tienden a reducir el número de grupos y alumnado, o aquellos que está implicados en un proceso de fusión o integración, tendrán un tratamiento específico para la asignación de personal en función de sus características, y siempre teniendo en cuenta la opinión de los equipos directivos de los centros implicados.

Recursos estables por etapas y niveles educativos.

EDUCACIÓN INFANTIL.

- Tutorías de Educación Infantil: una por grupo.
- Especialistas:
 - Profesorado de lengua extranjera (inglés): necesario para realizar 2,5 horas semanales, en grupos de 3, 4 y 5 años.
 - Profesorado de música: el necesario para una hora semanal en los niveles de 4 y 5 años.

Aulas de 2 años.

- Ratio alumnado para conformar grupo 18/1.
- Ratio de dotación de profesorado de apoyo 12/1.
- Una tutoría grupal.

Ayudas:

N.º de alumnos/12 – N.º de profesores tutores. Ejemplo:

$$113/18 = 6.27 = 7 \text{ grupos} = 7 \text{ tutorías.}$$

$$113 \text{ alumnos}/12 = 9,42 \text{ profesores.}$$

$$9.42 - 7 = 2.42 = 2.50. \text{ (Siempre redondeada al alza).}$$

Aulas de 3, 4 y 5 años.

- Ratio alumnado para conformar grupo 20/1.

EDUCACIÓN PRIMARIA

- Ratio alumnado para conformar grupo 23/1.
- Tutorías de Educación Primaria: una por grupo.

– Especialistas:

- Profesorado de lengua extranjera (inglés): el necesario para impartir 22 horas semanales durante toda la etapa. De estas horas, al menos 16 se dedicarán a la enseñanza del inglés. El centro distribuirá el resto de horas en función del proyecto lingüístico.
- Profesorado de música: una hora semanal en todos los niveles.
- Profesorado de Educación Física: el necesario para impartir 3 horas semanales en 1.º y 2.º de Educación Primaria; 2 horas semanales en 3.º y 4.º de Educación Primaria y 1,5 horas semanales en 5.º y 6.º de Educación Primaria.

2.2.– Criterios para la dotación de plantilla a los centros de Enseñanza Secundaria con Bachillerato.

Recursos estables comunes del centro.

- Criterios para el desarrollo de la función directiva.
 - Hasta 12 grupos: 2 jornadas completas.
 - 0,33 por cada línea adicional.
 - 0,33 por cada etapa adicional.

Estos criterios se establecerán a partir del curso 2027-2028.

- Créditos horarios de gestión de personal.

En función del número de personas adscritas al centro (personal docente, personal no educativo, personal auxiliar administrativo, personal subalterno en centros de educación secundaria y personal de cocina y limpieza dependiente del Departamento de Educación), se concederá a los centros un crédito horario para la gestión de personal, en función de las siguientes franjas: de 30 a 49 personas, 0,33 créditos sobre la jornada completa, de 50 a 75 personas, media jornada y media jornada. A partir de 60 personas, una dotación a jornada completa. (Para el cálculo se tendrán en cuenta los datos de la RPT estructural y RPT funcional del personal docente y la dotación de personal no docente de junio para el curso siguiente).

- Persona coordinadora de proyectos de innovación y formación.

Se asigna un crédito docente en función del número de grupos para que el centro coordine sus proyectos de innovación y formación. Este crédito será a jornada completa en todos los centros, con un máximo de 10 grupos y 0,5 más por cada 10 grupos o fracción adicional.

- Criterios de asignación del profesorado orientador.
 - De 1 a 200 alumnos/as: 17 horas (1 jornada).
 - De 201 a 400 alumnos/as: 25 horas (1,5 jornadas).
 - De 401 a 600 alumnos/as: 34 horas (2 jornadas).
 - De 601 a 800 alumnos/as: 42 horas (2,5 jornadas).
 - De 801 a 1000 alumnos/as: 51 horas (3 jornadas).
 - A partir de 1001 alumnos: 59 horas (3,5 jornadas).

- +200 alumnos/as: 8 horas más.
- En los centros con ICE alto o muy alto y de formación profesional básica, el segundo asesor se asignará a partir de 350 alumnos, y en los tramos restantes se aplicará proporcionalmente.

Estos criterios se establecerán a partir del curso 2025-2026.

- Criterios de asignación de la persona coordinadoras de bienestar y protección.
 - Hasta 4 grupos: 2 horas lectivas semanales.
 - De 5 a 8 grupos: 4 horas lectivas semanales.
 - De 9 a 12 grupos: 5 horas lectivas semanales.
 - De 13 a 16 grupos: 6 horas lectivas semanales.
 - De 17 a 20 grupos: 7 horas lectivas.
 - 1 hora más por cada 4 grupos adicionales.

Estos criterios se establecerán en los cursos 2026-2027 y 2027-2028.

- Se asigna el crédito de una profesora o profesor PT por centro, siempre que el centro imparta ESO.

– Plaza de responsable de comedor: esta dotación se mantendrá en los parámetros actuales hasta la incorporación del personal administrativo. A continuación, se analizará la pertinencia y condiciones de dicho recurso.

- Plaza de técnico/a TIC.
 - Hasta 10 grupos: 0,33.
 - De 11 a 30 grupos: 1 jornada completa.
 - Más de 30 grupos: 1, 5 jornadas.

Recursos asociados a necesidades concretas.

- Plazas del grupo de apoyo PTE: se incrementarán según los siguientes criterios:
 - De 6 a 10 alumnos o alumnas con necesidades educativas especiales: otro PTE.
 - De 11 a 15 alumnos/as con necesidades especiales: 2 profesores/as más de PTE.
 - A partir de 16 alumnos/as con necesidades especiales: 3 profesores/as adicionales de PTE, y en los tramos restantes se aplicará proporcionalmente.

– Plazas del grupo de apoyo PRL y del programa EUSLE: en función del alumnado recién llegado a los centros y de las necesidades lingüísticas, se proporcionarán recursos específicos de la siguiente manera:

- De 2 a 6 alumnos/as: 0,5 jornadas.
- De 7 a 12 alumnos/as: 1 jornada.
- De 13 a 18 alumnos/as: 1,5 jornadas.

- De 19 a 24 alumnos/as: 2 jornadas.
- De 25 a 30 alumnos/as: 2,5 jornadas.
- 0,5 jornadas por cada 6 alumnos.

El programa EUSLE se extenderá desde 1.º de ESO a 4.º de ESO. El criterio será de por lo menos 5 y máximo 12 para formar grupo.

Estos criterios se aplicarán a partir del curso 2025-2026.

- Se asignarán recursos a proyectos lingüísticos por zonas para realizar las siguientes funciones:
 - 1.– Asesorar en la planificación y diseño de proyectos.
 - 2.– Coordinar los equipos que participan en el proyecto.
 - 3.– Ofrecer formación y capacitación.
 - 4.– Evaluación y seguimiento de los proyectos.

A los centros educativos con ICE alto o muy alto se les dotará de la siguiente manera:

- Hasta 15 grupos: 0,5 jornada.
- A partir de 16 grupos: 1 jornada.

En el resto de los centros escolares se asignarán estas figuras en función de los siguientes criterios:

- Resultados en la evaluación interna del centro de la competencia lingüística en euskera.
- Resultados de la evaluación diagnóstica del centro en la evaluación de la competencia lingüística en euskera.
- Contexto sociolingüístico.
- Número de grupos.
- Número de alumnos y alumnas.

En el curso 2025-2026 se iniciará un pilotaje en al menos 10 centros con ICE alto y muy alto, en el curso 2026-2027 se extenderá a los centros con ICE alto y muy alto y en los cursos 2027-2028 todos los demás centros contarán con esta figura.

- Plazas en aulas de aprendizaje de tareas.

Por cada Aula de Aprendizaje de Tareas del centro existirá en la Relación de Puestos de Trabajo una plaza de esta especialidad, perteneciente al Cuerpo de Profesores Técnicos de la especialidad o Cuerpo equivalente, así como una plaza de Pedagogía Terapéutica del Cuerpo de Maestros y Maestras. El perfil lingüístico de las plazas de las Aulas de Aprendizaje de Tareas se determinará de acuerdo con lo que disponga la normativa en vigor.

- Proyectos de refuerzo educativo específico.

Si el alumno o alumna escolarizada en 1.º o 2.º de la ESO (menor de 16 años) presenta un retraso grave, se deberá dar una respuesta personalizada que determinará el propio centro en función de sus propios recursos.

Cuando un número significativo de alumnos y alumnas en esta situación impida o dificulte la adopción de medidas adecuadas, utilizando los recursos propios del centro, la Administración educativa, en función del proyecto presentado por el centro y de la implicación del profesorado, podrá dotarlo de los recursos humanos necesarios en función del proyecto y del número de alumnos y alumnas que se encuentre en esta situación.

– Programas de escolarización complementaria.

Estos programas están dirigidos al alumnado de la ESO con graves dificultades de adaptación escolar y se activan una vez agotadas todas las demás medidas de respuesta a la diversidad. El objetivo es desarrollar actitudes positivas hacia el proceso educativo, los compañeros y compañeras, el profesorado y el entorno social, de manera que el alumnado avance prioritariamente en su adaptación personal y social.

– Programas de diversificación curricular.

El Departamento de Educación autorizará la constitución de grupos de diversificación curricular en los que participen al menos 8 alumnos y alumnas que cumplan los requisitos establecidos en los programas de diversificación curricular en los centros de Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad Autónoma del País Vasco. El número máximo de alumnos y alumnas por grupo de diversificación curricular será de 15. No podrá superar el 15 % del alumnado total matriculado en 3.º y 4.º de la ESO, y no se autorizarán más de 2 grupos, excepto en los centros de más de 300 alumnos y alumnas matriculados en 3.º y 4.º de la ESO.

A cada grupo se le asignará un profesor o profesora del ámbito lingüístico y social y un profesor o profesora del ámbito científico-tecnológico. Este profesorado impartirá, como mínimo, las áreas que se imparten en cada grupo y cada profesor o profesora impartirá un mínimo de 9 horas en el grupo de diversificación curricular. Asimismo, asumirán la tutoría de este alumnado, tanto grupal como individual. El horario lectivo del profesorado que atiende estos grupos será de 14 horas, incluyendo las horas de tutoría con el alumnado. En el caso de que haya menos de 10 alumnos o alumnas, el profesorado que imparte docencia en este grupo deberá cumplir su horario hasta ajustarse a la dedicación ordinaria del profesorado de la etapa. En todo caso, para el adecuado tratamiento de la diversidad, la Administración estudiará, con carácter excepcional, las situaciones concretas que puedan surgir.

Recursos estables por etapas y niveles educativos.

– Educación Secundaria Obligatoria. Ratio alumnos y alumnas para conformar grupo 25/1.

– Bachillerato. Ratio alumnado para conformar grupo 27/1.

Profesorado: el centro dispondrá del profesorado necesario para impartir las materias y sesiones que se determinen en la normativa vigente para cada etapa y curso. Para realizar este cálculo, cada profesor o profesora impartirá 17 horas lectivas.

Cuando el cociente entre el número de alumnos/as de un curso y el número de grupos sea igual o superior a 20, se dispondrá de un crédito adicional de tres horas lectivas semanales por cada grupo en Educación Secundaria Obligatoria y de dos semanales en Bachillerato para trabajar por ámbitos y proyectos.

2.3.– Criterios de dotación de plantilla a los centros IPI.

En el caso de los centros integrados de educación infantil, primaria y secundaria, el cálculo de la dotación se realizará por separado para cada etapa. No obstante, solo existirá un equipo directivo. Para el cálculo del crédito de gestión de personal, además del crédito que corresponda según

los datos de cada etapa, se realizará un cálculo adicional computando conjuntamente el personal de todas las etapas.

2.4.– Criterios para la dotación de plantilla a los centros de enseñanza Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.

Los centros que imparten Formación Profesional además de Educación Secundaria, configurarán su plantilla agrupando de forma diferenciada los criterios de cada etapa, sin perjuicio de dotaciones específicas adaptadas a las características de la Formación Profesional (ratios, distribuciones en talleres, formación dual, etc.).

2.5.– Criterios para los centros integrados de Formación Profesional.

Al configurar la RPT de un centro integrado de Formación Profesional, tendremos en cuenta los ámbitos de actuación que responden al modelo combinado de Formación Profesional:

2.5.1.– Formación Profesional Integrada.

- Formación inicial.
- Formación para el empleo.
- Cursos y programas de especialización.

2.5.2.– Innovación aplicada.

2.5.3.– Emprendimiento.

2.5.4.– Estructura organizativa y gestión.

Las actividades desarrolladas en los centros integrados se dividirán en cuatro grandes bloques, la relación con los ámbitos de actuación y los recursos necesarios:

- 1.– Profesorado de la estructura estable del centro.
- 2.– Profesorado de estructura del centro con recursos coyunturales.
- 3.– Profesorado de apoyo al alumnado con NEAE.
- 4.– Personal de gestión y soporte.

FORMACIÓN PROFESIONAL

1.– Profesorado de estructura estable del centro.

Este bloque establece el número de profesores y profesoras del centro:

- Impartir el currículo en las condiciones establecidas para cada familia profesional, ciclo, curso y modelo plurilingüe.
- Formación para el empleo (cualificación y recualificación de personas trabajadoras ocupadas y desempleadas).
- Personal con cargos directivos.
- Personal con cargos en la nueva estructura organizativa de los centros.
- Personal con plazas de especial designación (ej. Apoyo a la Dirección).

- Orientadores.
- Personal de apoyo al centro en función de las necesidades definidas por el mismo. En este bloque se identifican, entre otros, el Gestor del Cambio y el responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

2.– Profesorado de estructura de centro con recursos coyunturales.

En este bloque se establece la dotación de profesorado con plazas compuestas principalmente por recursos coyunturales, es decir, con recursos asignados para dar una respuesta limitada en el tiempo:

- Interviene directamente con el alumnado en el proceso de formación:
- Curso o Programa de Especialización.
- Oferta parcial.
- Colaboración con el FPII de estudios virtuales y digitalizados, entre otros.
- Innovación aplicada.
- Emprendimiento.
- Colaboración con entidades de apoyo de la Viceconsejería de FP.
- Coordinación y colaboración en diferentes programas y proyectos impulsados desde la Viceconsejería de FP.

3.– Profesorado de apoyo al alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).

En esta etapa se aplicarán los mismos criterios establecidos para la Educación Secundaria.

Estos criterios se aplicarán en el curso 2025-2026.

4.– Personal de gestión y soporte.

Las tareas de gestión administrativa serán realizadas por personas de diferentes perfiles profesionales docentes.

En este bloque incluimos también al profesorado responsable de las infraestructuras digitales del centro. Sus funciones serán, entre otras, las siguientes:

- Creación e implantación de plataformas digitales.
- Extender el uso de todas las plataformas digitales implantadas a todo el centro.
- Gestión de usuarios y permisos.
- Mantenimiento.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de las actividades que desarrolla un centro integrado de FP y su relación con los ámbitos definidos en la Ley 4/2018 para el modelo combinado de FP, así como los bloques dotacionales en los que se ubicarían.

DISTRIBUCIÓN DE ÁMBITOS, ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y BLOQUES DOTACIONALES

Ámbitos del modelo combinado de FP	Actividades realizadas	Bloques dotacionales
Formación profesional integrada: Formación inicial.	a) Profesorado básico para impartir las materias curriculares tanto en la modalidad monolingüe como plurilingüe. – Ciclos formativos. – Distribución en módulos prácticos (peligrosidad). – FCT+Dual	
Formación profesional integrada: formación para el empleo.	b) Impartición de cursos en materia de formación para el empleo (% de las horas asignadas en el encargo). Su objetivo es formar más allá de la misma formación a medida).	
Estructura organizativa y gestión.	c) Coordinador/a de toda la OE del centro.	
	d) Plazas de especial designación y extinción: plazas de apoyo a la Dirección. En la actualidad, en centros agrarios, náuticos y pesqueros.	
Formación profesional integrada: Formación inicial y FCT.	e) Plazas actuales de orientadores/as (psicopedagógos/as) en centros.	
Estructura organizativa y gestión.	f) Plazas generadas por las horas destinadas a equipos directivos + direcciones estables+ Nuevas estructuras organizativas de las RSU (previa autorización de la RSU) + Gestión de la Calidad.	
Estructura organizativa y gestión.	g) Plazas que generan horas de gestión de los departamentos relacionados con las familias profesionales.	
Estructura organizativa y gestión.	h) Profesorado departamental con horas de gestión de la oferta parcial (actualmente 2h/200 h, máximo 6 horas).	
Estructura organizativa y gestión.	i) Profesorado departamental con horas de gestión PPE (actualmente 2h/400 h PE - máximo 6 horas).	
	j) El profesorado responsable de la coordinación de Prevención de Riesgos en el centro.	
Formación profesional integrada: Formación inicial.	a) Profesorado que imparte formación en la modalidad de oferta parcial.	
Formación profesional integrada: Formación inicial.	b) Profesorado que imparte programas y/o cursos de especialización.	
Formación profesional integrada: Formación inicial.	c) Profesorado que imparte los módulos prácticos en colaboración con el Centro Integrado de Aprendizajes Virtuales y Digitalizados.	
Innovación Aplicada.	d) Profesorado que trabaja en innovación aplicada (entornos estratégicos + nodos + áreas de especialización + proyectos de centro + nuevos modelos de aprendizaje)	
Emprendimiento.	e) Profesorado que trabaja el emprendimiento (Urratsbat + Ikerenpresa).	
	f) Profesorado que colabora con entidades de apoyo al SFP (actualmente: Tknika + Ideatik + IVAC).	
	g) Profesorado que colabora con programas impulsados por la FPSS (ej. Coordinador/a de FP dual...)	
	a) Profesorado de atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.	Bloque 3: Profesorado de apoyo al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo
	a) El profesorado responsable de las infraestructuras digitales del centro.	Bloque 4: Personal de gestión y soporte

CRITERIOS GENERALES PARA LA PROVISIÓN DE PERSONAL

1.– Los centros educativos seguirán los siguientes criterios según la etapa de impartición:

1.1.– Profesorado necesario para impartir el horario semanal de los módulos asociados a los ciclos.

En este caso, la dotación del profesorado se determinará en función de las horas establecidas en las especialidades asociadas a cada ciclo (JIMU), y en el caso de la oferta plurilingüe, serán las establecidas para cada módulo de cada ciclo formativo en los DCB.

El número máximo de horas de docencia computables en los grupos de Formación Profesional vendrá determinado por las resoluciones del director/a de Centros y Planificación y del director/a de Planificación y Organización de la Formación Profesional. En dichas Resoluciones se regulan los criterios para determinar el número y distribución de las dotaciones de personal docente que se publican anualmente.

Debemos tener en cuenta los criterios establecidos para establecer un ciclo. Serán los siguientes:

Nivel básico:

- Los grupos se formarán sobre la base de un mínimo de 12 alumnos y alumnas por aula, con un máximo de 15 por aula. En todo caso, este número podrá ser superado previa solicitud a la Dirección de Planificación y Organización.
- A partir de 10 alumnos se adjudicará el apoyo de taller.
- Cuando se desee impartir el ciclo en la modalidad plurilingüe, será necesario un mínimo de 6 alumnos o alumnas en uno de los idiomas en los que se imparta el ciclo.
- La Viceconsejería de FP podrá autorizar la constitución de grupos de Grado Básico y/o Plurilingüismo con diferentes ratios en función de la tipología del alumnado que lo compone, la oferta de la comarca en la que se ubica el centro, las necesidades de profesionales no atendidos por ninguna otra oferta, etc.

Estudios medios y superiores:

- Los grupos se formarán sobre la base de un mínimo de 12 alumnos y alumnas por aula, con un máximo de 25 por aula. Se podrán realizar exenciones en los grupos de 2.º con más de 25 alumnos/as, siempre que el remanente coincida con el alumnado matriculado en 2.º y solo tenga el módulo de FCT a realizar.
- Cuando se desee impartir el ciclo en la modalidad plurilingüe, será necesario un mínimo de 6 alumnos o alumnas en uno de los idiomas en los que se imparta el ciclo.
- La Viceconsejería de FP podrá autorizar la creación de grupos de grado medio y superior y grupos de modalidad plurilingüe, con diferentes ratios, en función de determinadas particularidades: tipología del alumnado que lo compone, oferta de la comarca donde se ubica el centro, necesidades de profesionales que no son atendidos por ninguna otra oferta, etc.
- El crédito global de horas lectivas semanales para la distribución en determinados módulos prácticos se aplicará en los grupos de 1.º y 2.º con más de 19 alumnos/as. Las horas asignadas dependerán de la tipología del ciclo formativo y se especificarán en el anexo de la Resolución del director/a de Centros y Planificación y del director/a de Planificación y Organización de Formación

Profesional. En él se regulan los criterios para determinar el número y distribución de las dotaciones docentes que se publican anualmente.

1.2.– Dotación de recursos para la gestión de los centros.

1.2.1.– Gestión de los departamentos del centro en relación con las familias profesionales.

– Se establece una asignación horaria para la gestión de las tareas correspondientes a cada familia profesional dentro de cada departamento, en función de los siguientes criterios:

– 5 horas por familia en el primer ciclo.

– 2,5 horas por ciclo:

– Los centros que imparten ciclos en la modalidad de Oferta Parcial dispondrán además de un crédito horario de 0,33 horas por cada 150 horas de impartición.

– Los centros que imparten EPP dispondrán, además, del crédito horario de 0,33 horas por cada 150 horas establecidas para dicho curso.

1.2.2.– Gestión del centro.

– Para el desarrollo de la función directiva y para la complejidad del centro se asigna una asignación horaria en función del alumnado, de los grupos formados y del número de ciclos establecidos. Dicho crédito será el siguiente:

Según el número de alumnos matriculados:

– < 350 alumnos: 33 horas.

– 350 alumnos < 750: 39 horas.

– 750 alumnos < 1.000: 45 horas.

– 1.000 alumnos/as: 48 horas.

– 2 horas por grupo formado.

– 1 hora por cada ciclo establecido.

1.3.– Constitución de nuevas estructuras organizativas.

Se asignarán recursos a los centros integrados que cuenten con la aprobación de la RSU para la constitución de nuevas estructuras organizativas. La asignación de los recursos que se consideren necesarios para dar respuesta a los ámbitos de la estrategia, la innovación aplicada y operativa se realizará en base a los siguientes criterios:

– Tamaño del centro.

– Número de grupos. 45: 8 horas.

– Grupos de 20 < 45: 6 horas.

– N.º de grupos < 20: 4 horas.

– Resultados obtenidos y trabajo realizado en diferentes ámbitos.

Para la asignación del recurso horario correspondiente a cada centro participante se analizará el grado de participación. Se establecen un máximo de tres niveles, en función de los resultados

obtenidos en cada ámbito, para lo que se establece esta nueva estructura organizativa: estrategia, innovación aplicada y eficiencia. En este apartado se establece la siguiente distribución:

a) Con nivel 3 se asignarán 22 horas, que es el recurso máximo establecido para cada centro en este apartado.

b) Con nivel 2, al centro se le asignará el 66 % del recurso máximo establecido.

c) Con nivel 1, al centro se le asignará el 35 % del recurso máximo establecido.

1.4.– Proporcionar recursos para la implantación y desarrollo de la innovación aplicada.

Para la implantación y desarrollo de los proyectos de innovación aplicada y emprendimiento, se asigna un crédito horario por cada centro integrado de FP, de acuerdo con los siguientes criterios:

1.4.1.– Entornos estratégicos.

Para el despliegue de los entornos estratégicos recogidos en el Plan Vasco de FP y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 de la citada Ley 4/2018, los centros, a través de proyectos en colaboración, ponen a disposición de su entorno productivo, en particular pymes y micropymes, conocimiento, equipos e infraestructuras que permitan abordar la innovación aplicada en sus productos y procesos productivos.

El recurso asignado al centro dependerá del nivel que este tenga respecto al programa mencionado. Cada curso escolar, y en base a las prioridades establecidas en el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2030 la Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Transformación Digital y la Viceconsejería de FP en base a las necesidades detectadas y a las necesidades específicas detectadas en su entorno por los centros integrados de FP, la Viceconsejería de FP establecerá los centros que participarán en los entornos estratégicos.

Para la asignación del recurso horario correspondiente a cada centro participante se analizará el grado de participación. Se establecen un máximo de cinco niveles en función de:

– Visitas realizadas y descubiertas.

– Número mínimo de proyectos desarrollados en los 3 cursos anteriores o número mínimo de proyectos desarrollados en los dos cursos anteriores o en el curso anterior.

– Transferencias realizadas y destacadas.

– El nivel más bajo se reserva para los centros nuevos o aquellos que, estando en proyecto, no han puesto de manifiesto el mínimo establecido.

De esta manera, conseguiremos el grado de implicación y participación de cada centro en el programa y, por tanto, la necesidad de un recurso horario para llevarlo a cabo. Se establece la siguiente distribución:

a) Con nivel 5 se asignarán 23 horas, ya que es el recurso máximo que podemos asignar al centro para este programa.

b) Con nivel 4, al centro se le asignará el 74 % del recurso máximo.

c) Con nivel 3, al centro se le asignará el 52 % del recurso máximo.

d) Con nivel 2, al centro se le asignará el 37 % del recurso máximo.

e) Con nivel 1, se asignará al centro el 26 % del recurso máximo.

1.4.2.– Nodos de red.

Se organizan por sectores y de ellos, a través del trabajo coordinado entre redes, se identifican, priorizan y desarrollan nuevas competencias diferenciales para los centros de FP y para el tejido productivo, analizando la empleabilidad en los diferentes sectores.

El recurso asignado al centro dependerá del nivel que este tenga respecto al programa mencionado. Cada curso escolar, y en base a los sectores prioritarios establecidos en la especialización inteligente RIS3 para Euskadi, el Plan de Ciencia y Tecnología, los avances y el desarrollo de la 4.^a revolución industrial, la Viceconsejería de Formación Profesional establecerá los nodos de red necesarios en cada momento y los centros participantes en los mismos. Se establecerá un máximo de dos niveles de participación del centro. En este caso se situará en el nivel 1 y además coordinará alguno de los nodos de red establecidos. De esta manera, conseguiremos el grado de implicación y participación de cada centro en el programa, por lo que se le asignará un recurso horario para llevarlo a cabo, de acuerdo con la siguiente distribución:

- Con nivel 2 se asignarán 6 horas, ya que es el recurso máximo que podemos asignar al centro para este programa.
- Con nivel 1, al centro se le asignará el 66 % del recurso máximo.

1.4.3.– Áreas de especialización.

Son las áreas en las que se desarrollan proyectos de generación de conocimiento y capacitación en sectores o ámbitos identificados como prioritarios en las políticas del Gobierno Vasco. Una vez generado el conocimiento y la capacitación, los centros de formación profesional colaborarán con las empresas para responder a las necesidades actuales y futuras del tejido productivo vasco.

El recurso asignado al centro dependerá del nivel que este tenga respecto al programa mencionado. La Viceconsejería de Formación Profesional establecerá para cada curso escolar los centros participantes. Para la asignación del recurso horario correspondiente a cada centro participante se analizará su grado de participación en cada una de las áreas de especialización establecidas. Se establecen un máximo de cinco niveles en función de:

- La participación en el área de especialización es necesaria e imprescindible.
- Conocimiento del tema.
- Su implicación (participa en la implantación, en la transferencia a los centros, tiene responsabilidades de gestión...).
- El nivel mínimo se da cuando el centro participa con el único objetivo de implantar esta tecnología en el centro.

De esta manera, conseguiremos el grado de participación de cada centro y de cada área de especialización en el programa y, por tanto, la necesidad de un recurso horario para llevarlo a cabo. Para cada área de especialización se establece la siguiente distribución:

- Con nivel 5 se asignarán 17 horas, que es el recurso máximo que podemos asignar al centro para este programa.
- Con nivel 4, al centro se le asignará el 70 % del recurso máximo.
- Con nivel 3, al centro se le asignará el 50 % del recurso máximo.

- Con nivel 2, al centro se le asignará el 35 % del recurso máximo.
- Con nivel 1, al centro se le asignará el 17 % del recurso máximo.

1.4.4.– Proyectos de centro.

La Viceconsejería de FP establecerá las prioridades que servirán de base para el desarrollo de los proyectos de innovación promovidos por los centros. Como consecuencia del análisis realizado en el centro por los Grupos Estratégicos y de Innovación, en este caso, el propio centro solicitará a la Viceconsejería de Formación Profesional los proyectos que desea desarrollar a lo largo del curso. La Viceconsejería de Formación Profesional seleccionará los proyectos a los que se asignará un recurso horario para el desarrollo de los centros. El recurso asignado al centro dependerá del grado de participación del centro en su desarrollo y se clasificará en ocho niveles. Para la asignación de nivel a un centro en cada uno de los proyectos en los que participe se tendrá en cuenta:

- Grado de implicación y participación en el proyecto.
- Impacto, grado de innovación disruptiva y complejidad del mismo.

Para cada uno de los proyectos aprobados por la Viceconsejería de Formación Profesional se establece la siguiente distribución:

- Con nivel 8 se asignarán 17 horas, que es el recurso máximo que podemos asignar al centro para este ámbito por cada proyecto.
- Con nivel 7, al centro se le asignará el 82 % del recurso máximo.
- Con nivel 6, al centro se le asignará el 70 % del recurso máximo.
- Con nivel 5, al centro se le asignará el 58 % del recurso máximo.
- Con nivel 4, al centro se le asignará el 47 % del recurso máximo.
- Con nivel 3, al centro se le asignará el 35 % del recurso máximo.
- Con nivel 2 se asignará al centro el 23 % del recurso máximo.
- Con nivel 1, se asignará al centro el 12 % del recurso máximo.

1.4.5.– Implantación de nuevos modelos de aprendizaje.

En este caso, la dotación de recursos para este ámbito se dividirá en tres subconceptos. Así:

- Instrumentos de iniciación a la implantación (RII).

Este recurso horario se asignará por un periodo máximo de 4 años, a partir de los cuales se dará por finalizado el periodo de iniciación.

Para la asignación del recurso horario correspondiente a cada centro se tendrá en cuenta el número de grupos/ciclos que tenga establecido el centro, es decir, el tamaño del centro. Se establecen un máximo de cuatro niveles en función del número de grupos establecidos:

- Número de grupos. 45: nivel 4.
- Grupo 30 < 45: nivel 3.
- Grupo 15 < 30: nivel 2.

– Número de grupos < 15: nivel 1.

En este apartado se establece la siguiente distribución:

a) Con el nivel 4 se asignarán 8 horas, que es el recurso máximo establecido para cada centro en este apartado.

b) Con el nivel 3 se asignarán 6 horas al centro.

c) Con el nivel 2 se asignarán al centro 4 horas.

d) Con el nivel 1 se asignarán 2 horas al centro.

– Recursos para el desarrollo en el centro.

Este recurso horario se asignará por un periodo máximo de 2 años por cada nivel en el que se encuentre el centro en el momento de la asignación del recurso, a partir del cual se dará por finalizado el periodo de desarrollo de dicho nivel.

Para la asignación del recurso horario correspondiente a cada centro participante se analizará el porcentaje de grupos fijado con estos modelos de aprendizaje respecto al total de grupos/ciclos que tenga establecidos. En función del porcentaje de grupos con este nuevo modelo de aprendizaje se han establecido cinco niveles con respecto al total de grupos establecidos:

– Porcentaje. 80: Nivel 5.

– 60 % < 80: nivel 4.

– 40 % < 60: nivel 3.

– 20 % < 40: nivel 2.

– Porcentaje < 20: nivel 1.

En este apartado se establece la siguiente distribución:

a) Con nivel 5, al centro se le asignarán 7 horas, 5 horas, 4 horas o 3 horas, si el tamaño del centro lo sitúa en los niveles 4, 3, 2 o 1, respectivamente.

b) Con nivel 4 se asignará al centro 6 horas, 4 horas, 5 horas, 3 horas o 2 horas si el tamaño del centro lo sitúa en los niveles 4, 3, 2 o 1, respectivamente.

c) Con nivel 3, al centro se le asignarán 5h, 4h, 2,5h o 1,5h si el tamaño del centro lo sitúa en el nivel 4, 3, 2 o 1, respectivamente.

d) Con nivel 2 se asignará al centro 4h, 3h, 2h o 1h por centro si el tamaño lo sitúa en el nivel 4, 3, 2 o 1, respectivamente.

e) Con nivel 1, al centro se le asignarán 3 horas, 2 horas, 1 hora o 0,5 horas si el tamaño del centro lo sitúa en los niveles 4, 3, 2 o 1, respectivamente.

– Recursos de apoyo al RSU para su desarrollo y mejora.

El objetivo de este recurso es que un profesor o profesora del centro, con amplia y contrastada experiencia en la implantación de este modelo, pueda colaborar con la Viceconsejería de FP en el desarrollo y mejora del modelo, de forma que pueda extenderse al resto de centros de formación profesional.

Se asignará un recurso de 3 horas por cada centro colaborador.

1.5.– Proporcionar recursos para la implantación y desarrollo del emprendimiento.

Para la implantación y desarrollo del emprendimiento, se asigna un crédito horario por cada centro integrado de FP para, entre otros, realizar acciones de sensibilización, acogida, acompañamiento, registro y evaluación, participar activamente en reuniones de coordinación, mantener actualizada la información del alumnado del centro relacionada con las empresas creadas, participar en acciones formativas, etc.

Las horas asignadas al centro dependerán del nivel en el que se encuentre. La Viceconsejería de Formación Profesional establecerá los parámetros que determinarán el nivel del centro. Entre estos parámetros se encuentran:

- Participación mínima en URRATSBAT (años).
- Disponer de espacios para acoger a personas emprendedoras.
- Número de empresas creadas o mínimo de proyectos trabajados en los 3 cursos anteriores.

Se establecen tres niveles en los que se asignarán al centro los siguientes recursos horarios:

- a) Con nivel 3 se asignarán 6 horas, que es el recurso máximo establecido para cada centro en este apartado.
- b) Con nivel 2, al centro se le asignará el 66 % del recurso máximo establecido.
- c) Con nivel 1, al centro se le asignará el 33 % del recurso máximo establecido.

1.6.– Dotar de recursos a los centros para que el profesorado de los mismos colabore con las entidades de apoyo de la Viceconsejería de FP.

En base a lo establecido en la Disposición Adicional Primera punto 4 de la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco, la Viceconsejería de Formación Profesional podrá asignar anualmente recursos a los centros de FP para que su profesorado colabore con organismos técnicos de asesoramiento en materia de Formación Profesional como Tknika, Ideatik e IVAC, actualización de currículos, revisión, desarrollo de proyectos, etc.

1.7.– Dotar de recursos a los centros para que el profesorado de los mismos colabore con la Viceconsejería de FP.

Anualmente, la Viceconsejería de FP podrá asignar recursos a los centros de FP para que el profesorado de dicha Viceconsejería colabore con ella en el desarrollo y/o implantación de los proyectos y/o programas que impulse la Viceconsejería, siempre que no estén incluidos en las funciones y tareas asignadas a las entidades de apoyo.

1.8.– Impartición de orientadores/as a centros con alumnado en ciclos de Formación Profesional Básica y Ciclos Formativos de Grado Medio.

– Se asigna el crédito de una persona orientadora a cada uno de los centros que imparten ciclos formativos de grado básico o que cuentan con un mínimo de 200 alumnos y alumnas matriculados en ciclos formativos de grado medio.

– A partir de 500 alumnos/as matriculados/as en ciclos formativos de grado básico y/o medio se asignará al centro una segunda plaza de orientador/a.

1.9.– Dotación de recursos para la atención al alumnado con NEAE.

1.9.1.– Atención al alumnado en itinerarios singulares de nivel básico.

La Viceconsejería de FP podrá autorizar la constitución de grupos con itinerarios específicos de 3 años en los centros de FP para alumnado con necesidades educativas especiales y para alumnado con 17 o más años que no haya acreditado previamente estudios.

El número máximo de alumnos y alumnas por grupo de estos itinerarios específicos será de 15.

En el caso de grupos de alumnos y alumnas que acrediten necesidades educativas especiales asociadas a factores cognitivos y psíquicos, el centro contará con la figura de un orientador o orientadora cuyo recurso se ha asignado por ser un grupo de Formación Profesional Básica y que contará con un recurso adicional en función de los siguientes criterios:

- De 6 a 10 alumnos/as con necesidad leve o moderada: 1 profesor/a de apoyo adicional.
- Más de 10 alumnos o alumnas con necesidad leve o moderada: 1 profesor o profesora de apoyo adicional.

1.9.2.– Atención al alumnado con NEE que cursa ciclos formativos de grado medio o superior.

En estos casos, los centros educativos se dotarán de los recursos establecidos en la normativa vigente del Departamento de Educación sobre la respuesta a la diversidad en los centros docentes no universitarios en el marco de un sistema educativo inclusivo.



[BOPV - 29 de enero de 2026]



2025 - 2028

ACUERDO REGULADOR

**de las condiciones de trabajo del
personal funcionario docente no
universitario de la Comunidad
Autónoma de Euskadi**