

ACUERDO DE FIN DE HUELGA

En Bilbao, en la sede del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, el día 5 de febrero de 2024

COMPARÉCEN

De una parte, en representación de los Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco,

Por KRISTAU ESKOLA, D^a. María Eugenia Iparragirre Bemposta.

Por AICE-IZEA, D^a. Eva María Colín Del Escobal.

De la otra el Comité de huelga, en representación de los sindicatos convocantes ELA, STEILAS, CCOO, LAB y UGT,

Con el carácter establecido en el artículo 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, ambas partes suscriben el siguiente **ACUERDO DE FIN DE HUELGA**.

Previo.- VIGENCIA

Con independencia de la fecha con que se ha firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2021, salvo lo establecido expresamente para cada materia, abarcando su duración hasta el 31 de diciembre de 2024.

Primero.- SALARIOS:

.- Para todo el personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación de este Convenio se aplicarán los siguientes incrementos respecto a las últimas tablas salariales y conceptos salariales recogidos en el Título IV y acordadas en el anterior Convenio:

2022: incremento de 1,52%

2023: incremento de 5,44 %

2024: incremento de 8,4 %

Incremento total acumulado en el periodo 2021-2024: 16%

A efectos ilustrativos los salarios anuales para los años 2022, 2023 y 2024 de las categorías siguientes serían:

Etapa	2020	2021	2022	2023	2024	
HH-LH/ INF-PRI	34.130,0 4	34.130,04	34.649,05	36.535,64	39.589,25	
DBH- BATXI-LH/ ESO- BACH-FP	39.667,0 4	39.667,04	40.277,39	42.450,17	45.787,86	+ 225€ Paga excepcional única y no consolidable.

Los atrasos que se generen se abonarán por los centros en el mes siguiente al de la publicación del convenio y, en todo caso, antes del 31 de diciembre del 2024.

.- Equiparación salarial ESO I-ESO II

A la firma del convenio, se procederá a la equiparación salarial de los docentes de educación secundaria diplomados/as a los licenciados/as.

Segunda.- JORNADA Y CARGAS DE TRABAJO

SECTORES FEMINIZADOS

Primer Ciclo de Educación Infantil:

- Maestros/as: se rebajará la jornada anual en 20 horas
- TEJIs y Asistentes: se rebajará la jornada anual en 38 horas

EAEs:

- Se rebajará la jornada anual en 20 horas
- Sus horas complementarias pasarán a ser:
 - para jornadas completas: 3 horas semanales
 - para jornadas parciales: 2 horas semanales

No se podrán realizar contrataciones inferiores a medias jornadas siempre y cuando organizativamente las necesidades educativas del alumnado estén garantizadas.

PAS

- Se rebajará la jornada anual en 25 horas

RESTO DE PERSONAL DOCENTE Y TITULADOS NO DOCENTES

TITULADOS NO DOCENTES

- Se rebajará la jornada anual en 20 horas

RESTO DE PERSONAL DOCENTE

- Dentro del marco del mantenimiento de empleo, y en colaboración con el Departamento de Educación, a partir del curso 2025-2026, se reducirá una hora lectiva en cada etapa.
- Se aplicará un incremento de dos horas complementarias de trabajo personal en todas las etapas educativas. La primera en el curso 2024-2025 y la segunda hora complementaria será la resultante de la reducción de hora lectiva realizada para el curso 2025-2026, curso en el que empezará a implementarse dicha segunda hora.

Tercera.- EMPLEO

1.- Se incluirán en el Convenio las siguientes previsiones además de las que ya se encuentran incluidas:

Artículo 76.(...) punto 7.3. Recolocación

4. A tal efecto se entenderá por vacante toda necesidad de personal que deriva de:

- El incremento de aulas concertadas
- (...)

La generación de puestos nuevos o puestos pertenecientes a nuevas categorías que puedan crearse y/o negociarse con el fin de cubrir necesidades en los centros educativos en aras a mejorar y reforzar aspectos como la euskaldunización, el tratamiento a la diversidad, la coeducación, las nuevas tecnologías o cualesquiera otro aspecto que esté relacionado de forma directa o indirecta con el alumnado y/o cada uno de los centros en su globalidad. Todo ello en relación al documento de asignación de plantillas acordado con el Departamento de Educación”

Art 76. El último párrafo debe ser sustituido por el siguiente:

“La recolocación contemplada en este artículo se regulará según lo establecido en el reglamento de recolocación que se adjunta como anexo a este Convenio.”

Incluir un artículo 76. bis en el Convenio que tenga el siguiente contenido:

“Artículo 76. bis. Cláusula para el mantenimiento del empleo

1.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar cuantas medidas estén a su alcance para garantizar el empleo en el sector:

2.- Los centros facilitaran la siguiente documentación a la representación legal de las personas trabajadoras de sus centros entre los meses de enero, febrero y marzo de cada año:

- *Las previsiones de matriculación para el curso siguiente y evolución de la matriculación de los últimos 5 cursos escolares*
- *número total de trabajadores/as en ese momento, puesto que ocupan, titulación y perfil lingüístico del puesto que ocupan*
- *Datos de cada una de las personas trabajadoras en ese momento de forma anonimizada (edad, tipo de contrato, titulación concreta que tiene, perfil lingüístico.)*
- *Datos económicos detallados en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.*
- *Previsión de continuidad del centro y formulas previstas para ello (fusiones...) si los hubiere*

3.- Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar y hacer efectivo el procedimiento de recolocación del art 76 y el reglamento de recolocación que se recoge como anexo. Y en consonancia con ello establecen que:

Luis Enricos
koldo ESKOLA

AICE

SECRETARIO UGT

CONSEJOS MUNICIPALES

SORAS

ELA

LAD
Ley
y
Mujer Jóvenes

3.1.- A las personas trabajadoras que sean consideradas excedentes según la regulación recogida en el art 76 y el reglamento, se les aplicará el siguiente régimen indemnizatorio y de reconocimiento de la antigüedad:

- Al personal que sea recolocado mediante el proceso de recolocación, el nuevo centro le reconocerá la antigüedad que tenía generada en el centro saliente, a todos los efectos, no habiendo lugar a indemnización a consecuencia de la recolocación.

- En caso de que su recolocación no haya sido posible por causas ajena a la persona trabajadora considerada excedente: una indemnización de 26 días de salario por cada año trabajado.

- En caso de que su reubicación o recolocación no haya sido posible por las causas justificativas según el punto siguiente por la persona trabajadora considerada excedente: indemnización de 20 días de salario por cada año trabajado con tope de 12 mensualidades, y conservará su derecho a permanecer en la bolsa de recolocación.

.- Causas justificativas de la renuncia a la recolocación por parte de la persona trabajadora excedente:

- Que el puesto ofertado para su reubicación o recolocación se encuentre a más de 50 km de su anterior puesto de trabajo o domicilio
- Que el puesto ofertado para su reubicación o recolocación tenga una jornada inferior a la de su anterior puesto de trabajo ...
- Que el puesto ofertado para su reubicación o recolocación suponga una merma retributiva respecto al anterior puesto de trabajo”

4.- Las partes firmantes se comprometen a explorar todas las opciones posibles para el mantenimiento del empleo y con ese objetivo establecen el siguiente calendario de reuniones con los objetivos que a continuación se detallan:

27 de marzo de 2024.

Prever la incidencia de la evolución demográfica en las plantillas de todos los centros según los criterios de adjudicación actuales. Se priorizarán los diferentes exámenes y situaciones o tipologías de las etapas de Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria, entre otras, en función de la especial situación de las localidades con más de un centro y del tamaño de los centros en las localidades con más de un centro (menos de 6 conciertos, entre 6 y 12 conciertos y más de 12 conciertos).

31 de mayo de 2024.

Observar la situación laboral y la edad de los/las personas trabajadoras actuales y analizar las medidas concretas para llevar a cabo planes de renovación juvenil para los trabajadores mayores de 60 años.

15 de julio de 2024.

Identificar las necesidades centro a centro para dar pasos firmes en el refuerzo de la competencia en euskera y castellano, aumentar la innovación y digitalización, mejorar la atención al alumnado con necesidades especiales, mejorar la gestión y aliviar la carga de trabajo del personal.”

2.- Se incluirá el reglamento de recolocación acordado entre las partes al Convenio adaptando su articulado al contenido del artículo 76 del convenio. Concretamente se incluirá en su punto 5 sobre indemnizaciones una remisión al art 76. bis 3.

3.- Ambas partes se comprometen a promover la reactivación del acuerdo con el Departamento de Educación para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas ante el actual descenso demográfico.

Cuarto. - FORMACION PROFESIONAL

Se incluirá un artículo 28.1 bis en el convenio que recogerá el siguiente contenido:

1.- Distribución irregular de la jornada

La jornada semanal ordinaria en Formación Profesional será la establecida en el artículo 28.1.4 del actual Convenio, con la distribución de horas lectivas y complementarias semanales recogidas en dicho artículo.

La jornada semanal mencionada podrá ser modificada para aplicar una jornada irregular ampliando las horas lectivas semanales ordinarias antes del inicio de cada curso escolar; y en cualquier caso bajo los siguientes criterios y límites que no se podrán sobrepasar:

1.- El número total de horas lectivas que superen la jornada lectiva semanal fijada en este convenio durante el periodo presencial lectivo del alumnado de segundo curso se acumularán y serán a descontar en igual cantidad de las horas lectivas desde el fin de este periodo hasta la finalización del curso.

2.- Por cada hora y semana de jornada irregular ampliada se compensará con 1,3h de jornada laboral no presencial en el centro. A principios de cada curso escolar, deberá recogerse la distribución de la jornada resultante para todo el curso escolar en un calendario anual que deberá ponerse a disposición del trabajador o trabajadora.

3.- La jornada semanal ordinaria recogida en convenio podrá incrementarse, un máximo de 4 horas lectivas semanales durante el periodo especificado en el apartado 1.

4.- No se podrá superar la jornada semanal de 32 horas de forma presencial.

En el caso de los centros que no estén aplicando una jornada irregular o la estén aplicando en mejores condiciones a sus trabajadores/as que las estipuladas en este artículo, sólo será posible la modificación de esas condiciones con acuerdo entre la empresa o centro y la mayoría de la RLT y siempre respetando las condiciones mínimas establecidas en este artículo”

2.- PRÁCTICAS EN EMPRESA:

Tutor/a de Dual General o de formación en empresa (FCT) de Grado Medio y Superior:

Respecto a las horas para la persona del centro tutora de prácticas en empresas de Dual General de segundo curso o de FCT de segundo curso, se le asignarán 6 horas lectivas semanales con carácter anual por cada grupo de 16 alumnos/as para la planificación, gestión, seguimiento, prospección, evaluación y realización de todas las actuaciones realizadas con las prácticas en empresas. En el caso de que el número de alumnos/as por grupo sea distinto a 16, se aplicará la parte proporcional de dichas horas lectivas establecidas.

De esas 6 horas, mínimo 4 horas serán para el tutor para las labores de seguimiento y evaluación del alumnado. En caso de que la misma persona tenga que hacer la coordinación, es decir, establecer la relación con las empresas y coordinación de los diferentes tutores y tutoras durante el proceso de aprendizaje se le asignarán las 6 horas.

Tutor/a de Dual General o de formación en empresa (FCT) de FP Básica:

Respecto a las horas para la persona del centro tutora de prácticas en empresas de Dual General de segundo curso o de FCT de segundo curso, se le asignarán 3 horas lectivas semanales con carácter anual por cada grupo de 10 alumnos/as para la planificación, gestión, seguimiento, prospección, evaluación y realización de todas las actuaciones realizadas con las prácticas en empresas. En el caso de que el número de alumnos/as por grupo sea distinto a 10, se aplicará la parte proporcional de dichas horas lectivas establecidas.

De esas 3 horas, mínimo 2 horas serán para el tutor/a para las labores de seguimiento y evaluación del alumnado. En caso de que la misma persona tenga que hacer la coordinación, es decir, establecer la relación con las empresas y coordinación de los diferentes tutores y tutoras durante el proceso de aprendizaje se le asignarán las 3 horas.

Tutor/a de FP Dual (Régimen Intensivo):

Respecto a las horas para la persona tutora del centro de prácticas en empresas de Dual Intensiva, se le asignarán 1.5 horas lectivas semanales con carácter anual por cada grupo de 4 alumnos/as para la planificación, gestión, seguimiento, prospección, evaluación y realización de todas las actuaciones realizadas con las prácticas en empresas.

3.- Crédito de apoyo a la docencia. Apoyos de personal docente en módulos teórico-prácticos.

El recurso asignado se utilizará para implementar actuaciones que garanticen una mejora de los servicios, así como la seguridad del alumnado.

Para aquellos grupos de más de 19 alumnos/as, entre las actuaciones a implementar deberá contemplarse la presencia de un/a profesor/profesora de apoyo. La

asignación del recurso asignado a la presencia de un profesor/a de apoyo se asignará de forma progresiva durante dos cursos lo establecido en la tabla adjunta

2024-2025		
<i>Grupo al que pertenece el ciclo</i>	<i>Horas asignadas al profesor de apoyo</i>	
	<i>1º CURSO</i>	<i>2º CURSO</i>
A	3	1
B	4	1
C	4	2
D	5	2

2025-2026		
<i>Grupo al que pertenece el ciclo</i>	<i>Horas asignadas al profesor de apoyo</i>	
	<i>1º CURSO</i>	<i>2º CURSO</i>
A	4,5	1,5
B	6	1,5
C	6	3
D	7,5	3

En aquellos centros en los que se venga aplicando la totalidad del crédito de apoyo a la docencia o un mayor número del establecido en el punto anterior a garantizar la presencia de una segunda persona docente a la hora de la firma del presente acuerdo, se seguirá aplicando igual.

Quinto.- RIESGOS PSICOSOCIALES

Creemos en la necesidad de la gestión de los riesgos psicosociales en todos los centros, debiendo formar parte del sistema general de gestión de la empresa, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los centros deberán gestionar una planificación del proceso con el compromiso de la dirección de la organización y la participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en materia preventiva, para que el proceso tenga éxito.

Se creará un grupo de trabajo, que será el encargado de liderar, concretar y acordar las diferentes fases del proceso. Estará formado por representantes de las personas trabajadoras, representantes de la dirección de la empresa y contará con el asesoramiento técnico del servicio de prevención.

La metodología será acordada en el grupo de trabajo mencionado, y deberá ser la que mayor garantía ofrezca en materia de análisis y gestión de los posibles riesgos psicosociales existentes.

El grupo de trabajo deberá participar activamente en todas las fases del proceso. Además, es importante que en ese grupo de trabajo participen personas con conocimientos sobre la influencia del género y otros determinantes en la salud laboral para que contribuyan a la consideración y el análisis de estos factores.

Tras la creación de ese grupo, se deberá realizar la evaluación de los riesgos y una vez analizado los resultados, elaborar un informe con los datos obtenidos.

Ese informe debe servir para la puesta en marcha del programa de intervención y posteriormente realizar el control y seguimiento y la consiguiente revisión siempre que el grupo lo considere necesario.

Los centros iniciarán la tramitación de la evaluación de riesgos psicosociales en un plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el boletín oficial.

Este plan será revisado cada tres años.

Sexto.-PLANES DE IGUALDAD

Se establece un plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el boletín oficial, para que los centros educativos, con independencia del número de trabajadores, y siempre y cuando no lo hayan gestionado previamente, procedan al inicio del proceso de la elaboración e implantación del Plan de Igualdad.

Para ello, se creará una comisión paritaria compuesta tanto por la titularidad del centro como por la representación de las personas trabajadoras. Esta comisión tendrá capacidad de decisión.

La comisión deberá realizar un diagnóstico del centro y consensuar un plan sistematizado. Todo ello apoyado en asesores o técnicos.

Se deberá realizar un seguimiento del ya mencionado plan, analizando su grado de cumplimiento y estableciendo medidas correctoras siempre que se estime necesario.

Se estima necesario acordar/aprobar algún tipo de ayudas para los Centros con menor estructura y posibilidades para abordar el plan.

Séptimo.- PLANES DE EUSKERA

Se extiende la formación relacionada con el euskera a todo el personal de los centros educativos.

La realización del curso se encuentra supeditada a la autorización de la dirección del centro docente, basando siempre la decisión en cuestiones objetivas.

En el caso del personal temporal, la posibilidad de realizar el curso se llevará a cabo, siempre y cuando obtengan una plaza para todo el curso y se pueda garantizar la sustitución en ese puesto de trabajo.

Los centros se comprometen a realizar las contrataciones con el perfil lingüístico necesario en cada caso.

El personal que realice los cursos dispondrá de dos años para la obtención del nivel PL2.

En este apartado habría que establecer quiénes serían las personas destinatarias y qué condiciones deberían reunir.

Octavo.- A expensas de la ratificación en sus respectivas asambleas de delegadas y delegados y Juntas Directivas de Kristau Eskola y Aice-Izea, las partes asumen la obligación de llevar los compromisos recogidos en el presente ACUERDO DE FIN DE HUELGA a la Mesa de negociación para su incorporación al texto de un nuevo convenio colectivo en las próximas semanas. A tal efecto, solicitarán la colaboración de un/una técnico/a del Consejo de Relaciones Laborales.

Noveno.- En los términos fijados en el presente acuerdo, el Comité de Huelga se compromete a desconvocar ésta de manera inmediata a partir de su firma.

Décimo.- Este acuerdo de fin de huelga entrará en vigor desde el momento de su firma.

En Bilbao, a 5 de febrero de 2024

En representación de ELA

En representación de STEILAS

En representación de CCOO

En representación de LAB

En representación de UGT

En representación de KRISTAU ESKOLA

En representación de AICE-IZEA

