



HEZKUNTZA SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza
Langileak Kudeatzeko Zuzendaritza

HEZKUNTZA SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen Sailburuordetza
Langilearen Kudeaketa Zuzendaritza

Hezkuntza Saileko Lan-legepeko Irakasle eta Hezitzaileen Mahai Negoziatzailea

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA SAILEKO LAN-LEGEPEKO IRAKASLE ETA HEZITZAILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOARI BURUZKO AKORDIOA

Lakua, 2026ko maiatzaren 08.

Gaurko Mahai Negoziatzailean bildutako ordezkariak akordio hau sinatu dute, eta aipatutako bileraren aktaren eranskin gisa jaso da.

Akordioaren oinarria:

Lan-legepeko irakasle eta hezitzaileen hitzarmen kolektibo berria argitaratu ondoren, arazoak ikusi dira III. eranskinaren idazketan, eta zenbait aldaketa egin behar zaizkio, puntu ilun batzuk argitzeko, zehaztugabetasunak zuzentzeko eta Ordezkagunearen kudeaketa hobetzeko, hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzeko balio dezan.

Beraz, III. eranskina aldatzea **ADOSTEN** da, honela idatzita:

Eranskin hau 2026ko irailak 1ean indarrean sartuko da eta 2024ko abenduaren 19an sinatu zen lan hitzarmenaren aurreakordioaren III. Eranskina ordezkatu du. Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzek, bakoitzak bere lurralde-eremuan, ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak kudeatzen dituzte, ikasturtean zehar ikastetxe publikoetan hezkuntza bereziko lan-legepeko hezitzaileen aldi baterako beharrak betetzen joateko. Araudi horren planteamendu orokorrak irizpide hauek hartzen ditu kontuan:

- Hezkuntza-sistema publikoaren eskaerei kalitatez eta eraginkortasunez erantzungo dien ordezkapen-zerbitzu bat eskaintzea.
- Ordezkapenak egiteko izangaien zerrenda bakarrak eratzea -kategorien arabera-, eremu pertsonalaren atalean aipatutako kolektiboez osatua.
- Ordezkogaien lehentasun-ordena ezartzea.
- Ordezkogaien prozedimendu zehatzak arautzea.

Araudi honen bidez, alde batetik, alderdi hauei buruzko elementuak zehaztu nahi dira: eremu pertsonala, sartzeko baldintza orokorrak, baremazio-irizpideak, prestatzeko prozedurak eta funtzionamendu-baldintza orokorrak, eta, bestetik, ordezkapenatarako izangaien zerrenda horren kudeaketa eraginkorragoa, bateratuagoa eta operatiboagoa erraztu nahi da.

Langile-eremua

Irakasleak
Hezkuntza

MAHAI NEGOTZIATZAILEAN
BILATU

UJOT
Zerbitzu Zerbitzuak

HEZKUNTZA SAILEKO
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA SAILEKO
DEPARTAMENTU BURUORDETZA

MAHAI NEGOTZIATZAILEAN
BILATU

DEPARTAMENTU BURUORDETZA
HEZKUNTZA SAILEKO
GOBIERNO VASCO
EREMU PERTSONALAREN
KUDEAKETA ZUZENDARITZA

Araudi hau Hezkuntza Bereziko lan-legepeko hezitzaileei aplikatuko zaie. Hezkuntza-laguntzako espezialisten, fisioterapeuten, okupazio terapeuten, gizarte langileen, transkribatzaileen eta materialaren egokitzaileen eta zeinu-hizkuntzako interpreteen zerrendak egingo dira.

Zerrendan sartzeko baldintza orokorrak

1.- Titulazio akademikoa:

Ikusi IV. Eranskina

2. – Euskarako titulazioa:

C1 hizkuntza-eskakizuna izatea. Zerrendetan sartzeko C1 hizkuntza-eskakizuna nahitaezkoa izango bada ere, egun zerrendetan dauden eta HLEA egiaztatuta duten langileek zerrendetan jarraitu ahal izango dute.

Hizkuntza-eskakizunaren pareko hizkuntza-ziurtagiriren bat izatea. Euskarako titulazioa fotokopia konpultsatuen bidez egiaztatuko da. Hauek dira baliokidetasunak: https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/he_baliokidetzak/eu_def/images/BALIOKIDETZA_taula_2017.jpg

Gaur egun zerrendetan dauden baina hizkuntza-eskakizuna ez duten langileek ordezkapenak egin ahal izango dituzte derrigortasun geroratuko lanpostuetan. Hala ere, 2030eko abuztuaren 31ra arte izango dute hizkuntza eskakizuna egiaztatzeko. Horrela egin ezean, kategoriako zerrenda guztietatik kanpo utziko dira, hau da, hiru lurraldeetako zerrendetatik kanpo, bai lanaldi osoei dagokienez, bai lanaldi partzialei dagokienez hizkuntza eskakizuna egiztatu arte. Salbuetsita egongo dira 55 urte baino gehiagoko ordezkogaiak, betiere 10 urtez zerbitzuak egin badituzte.

Aipatutako bi baldintzak (titulazio akademikoa eta euskarako titulazioa) nahitaez bete beharrekoak izango dira ordezkapen-zerrendetan sartu nahi duten hautagaienentzat. Gaur egun zerrendetan dauden baina hizkuntza-eskakizuna ez duten langileek ordezkapenak egin ahal izango dituzte derrigortasun geroratuko lanpostuetan.

3. Beste betekizun batzuk:

3.1- Adingabeak Babesteko Lege Organikoaren 13.5 artikuluan eskatzen den betekizunari buruzko ziurtagiri negatiboa, adingabeekin ohiko harremana izatea eskatzen duten lanbideetan, ofizioetan eta jardueretan sartzeko eta jarduteko, edo Administrazioari baimena ematea Sexu Delitugileen Erregistro Zentralean kontsulta egiteko.

3.2.- Aurrekoaz gain, fisioterapeutak elkargokide izan beharko dira.

Baremazio-irizpideak

Lan-esperientzia.

1- Hezkuntza Sailaren mendeko Hezkuntza Bereziko lan-legepeko kidegoetan EAEko Hezkuntza Sailaren ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak:



Irakaskuntza

Puntu 1 zerbitzuan egindako hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe.

2- Beste zentro publiko edo pribatu baimendu batzuetan emandako zerbitzuak: 0,5 puntu, zerbitzu-hilabete bakoitzeko, puntuazio-mugarik gabe. Atal honetan Hezkuntza Bereziaren eremuan emandako zerbitzuak bakarrik hartzen dira kontuan.

Dagoeneko zerrendetan dauden hautagaiek ez dute eskatu beharko Autonomia Erkidego honetako ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak eguneratzeko, ofizioz egingo baitu Administrazioak.

Lanaldi partzialean emandako zerbitzuak lanaldi osoan emandakoen puntuazio berarekin barematuko dira.

Ez dira Hezkuntza Sailarentzat egindako zerbitzu gisa barematuko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak, baldin eta zerbitzu horiek Hezkuntza Saitetik kanpoko erakundeekin kontratupean eman badira.

Zerbitzu konputagarriak kasu bakoitzean emandako zerbitzuak izango dira, zerrenda bakoitzari dagokion kategoriarekin.

"Babestutako egoeran" dauden hautagaiei, berbaremazio prozesuan, emandako zerbitzuetan onartuko zaie ordezkoen zerrendan aurreko ikasturteko irailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartean bere maila berean dauden ordezkoen batezbesteko puntuazioa. Hurrengo mailak hartuko dira kontuan:

- 0 puntutik 10 puntura
- 11 puntutik 20 puntura
- 21 puntutik 30 puntura
- 31 puntutik 40 puntura
- 41 puntutik 50 puntura
- ...

"Babestutako egoera" behin ikasturtea hastean gertatzen baldin bada, egoera horretan egon den denborari dagozkion puntuak emango zaizkio proportzionalki, beti ere hilabete osoak kontuan hartuz.

Lan-esperientzia justifikatzeko dokumentazioa

1- Euskal Autonomia Erkidegoko hezkuntza-administrazioiko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak ofizioz barematuko dira.

2.1 Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko beste Hezkuntza administrazioiko ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatze, izendapenaren edo kontratuaren eta lanpostu-uztea aurkeztu behar dira, edo, bestela, dagokion hezkuntza-administrazioaren organo eskudunak ziurtatutako zerbitzu-orria.

Europar Batasuneko estatuetako ikastetxe publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatze, beharrezkoa izango da, gainera, dagokion Hezkuntza administrazioaren agiria aurkeztea —zinpeko itzulpen eta guzti—, ikastetxea publikoa dela.

2.2- Ikastetxe pribatuetan emandako zerbitzuak egiaztatze, honako agiri hauek aurkeztu beharko dira:

- Ikastetxeko Zuzendaritzak egindako ziurtagiria, Ikuskaritzak ontzat emana, zerbitzuaren iraupena eta heziketa bereziko zein kolektiboetan eman den jasotzen duena, edo kontratuaren fotokopia konpultsatua.



Irakaskuntza

- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak egindako ziurtagiria, ikastetxearen (enpresaren) izena eta alta-aldiak jasotzen dituena. Europar Batasuneko estatuetako ikastetxe pribatuetan eta Europar Batasuneko estatuetatik kanpoko ikastetxe pribatuetan eta publikoetan emandako zerbitzuak egiaztatzeko, kasuan kasuko herrialdeetako Hezkuntza administrazioek edo organo eskudunek egindako ziurtagiriak aurkeztu beharko dira —zinpeko itzulpen eta guzti—, non berariaz jaso beharko baitira zerbitzuak ematen egondako denbora, edo kontratuaren fotokopia konpultsatua, aipatutako informazioa zehazten duena.

Seaskako lan esperientziaren kasuan ez da itzulpenik behar euskaraz baldin badago.

Zerrendak egiteko prozedura eta baldintzak.

Ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendak birbaremazio prozesuaren ondorioz ikasturtero eguneratuko dira eta langile eremuan aipatutako kolektiboek osatuak izango dira.

Azken ikasturtean zehar edo azkenengo 4 ikasturteetan Hezkuntza Saileko irakaskuntza zentro publiko ez unibertsitarioetan (edo laguntza zerbitzuetan) lan egin duten langileen kasuan urtero zerbitzuak automatikoki barematuko dira. Gainontzeko ordezkogaiek zerbitzuak barematzeko eskaera egin beharko dute.

Zerrenda guztiak irekita mantenduko dira.

Zerrendetan izena emateko informazioa www.hezkuntza.eus web-orrian eta hezigunean egongo da eskuragarri.

Eskaerak eskabide bakarrean egingo dira eskatzaile bakoitzeko, deialdiak ezartzen duen moduan. Hala, paperean edo formatu elektronikoa aurkezteko aukera ezarri ahal izango da, edo formatu elektronikoa bakarrik aurkezteko aukera, betiere, azken kasu horretan, interesdunen eskura jartzen badira horretarako behar diren bitartekoak.

Era berean, eskatzen diren betekizunen eta merezimenduen frogagiri guztiak aurkeztuko dituzte. Meritu horiek urteko birbaremazio-prozedura honetan barematuko dira:

Zerrenda osatzen duten pertsonak birbaremazio-prozesuetan barematuko dira, aurkeztutako merezimenduen arabera, eta lortutako puntuazioaren arabera dagokien lekuan sartuko dira zerrendetan. Puntuazioan berdinketa dagoen kasuetan lan egindako egunak kontuan hartuko dira zerrendaren ordena zehazteko. Lan egindako egunetan ere berdinketa egonez gero, alfabetikoki ordenatuko dira, abizenen eta izenaren arabera, urtero egiten den eta Langileak Kudeatzeko Zuzendaritzaren ebazpen bidez argitaratzen den letraren zozketatik ateratzen den letratik hasita, dagokion ikasturtean hautagaiak kudeatzeko prozesuan ordena alfabetikoa zehazteko, bai eta ikasturtean zehar dei daitekeen beste edozein hautaketaprozesutan ere. Berdinketarik gertatuz gero, nortasun-agiri nazionalaren zenbakia hartuko da kontuan, txikienetik handienera. Birbaremazio prozesutik kanpo gelditu diren izangaiak sarrera-ordenaren arabera onartuko dira eskaerak, eta aurkezpen-dataren eta -orduaren arabera ordenatuko dira, ikasturtean zehar dauden ordezkapen-premiei erantzuteko.

Birbaremazio aldia Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak zehaztuko du. Aurreko ikasturteko abuztuaren 31 izango da prozesuan sartzeko azken eguna. Hautagaiak "Lanerako prest" edo "Ez lanerako prest" daudela adierazi ahal izango dute eta bien artean aldatzeko aukera izango dute inolako justifikaziorik gabe.



Lanerako prest dauden hautagaiak nahitaezko esleipen bati behin uko egiteko aukera izango dute ikasturtean zehar eta bigarren alditik aurrera ondorio bezala urte batez Ordezkgunean parte hartzeko aukera galduko dute, nahiz eta izangaia zerrendetan mantenduko den. Penalizazio egoera horretan dauden hautagaiak ezin izango dute ikasturte hasierako esleipenetan edo Ordezkgunean parte hartu egoera hori hasi eta urtebetera arte.

Zerrendetan izena lehen aldiz ematen denean, ez zaudela lanerako prest adierazteko aukera egongo da.

Zerrendetan izena eman duen izangaiari sms bidez mezu bat bidaliko zaio ordezkgunean parte hartzeko aukera zabaltzen zaion egunaren bezperan.

Urtero, birbaremazioarekin batera, zerrendetan aldaketak egiteko aukera emango zaie hautagaiari, dagokion eskabidea behar bezala dokumentatuta. Horrela, lurralde batean edo gehiagotan lanaldi partzialean edo osoan eta bere ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dagoen lanpostua hartu edo ez ezartzeko aukera izango du nahitaezko esleipenetan irizpide hauek kontuan har daitezten.

Ikasturte hasierako esleipenetan ez da nahitaezko esleipenik egingo.

Ordezkapenatarako hautagaien zerrenden funtzionamendua

1. – Funtzionamendu orokorra.

1.1.- Ikasturte hasierako esleipena

Ikasturte bakoitzean eta ikasturtea hasi baino lehen, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du lanpostuak esleitzeko prozedura abiarazteko, eskola-ikasturtea hasieran jasotako kategorietan ordezkapenak egiteko hautagai-zerrenden parte direnekin bete beharreko lanpostuak esleitze aldera. Ebazpenak eskabideak aurkezteko epea finkatuko du, eta eranskinean adjudikatu beharreko lanpostuak jasoko ditu, alegia, titularrek bete ez dituztenak eta hutsik daudenak.

Prozeduran parte hartzeko, dagokion kategorian profesionalen ordezkapenak egiteko hautagaien zerrendan "Lanerako prest" edo "Babestutako egoeran" egotea beharrezkoa izango da. Ikasturte hasierako esleipenerako prozeduran "Lanerako prest" edo "Babestutako egoeran" dauden hautagaiak "IKHAN parte hartu nahi dut" egoerara pasatuko dira ofizioz. Hala ere, prozedura hasi aurretik "IKHAN ez dut parte hartu nahi" egoerara aldatzeko aukera izango dute inongo justifikazio beharrik gabe. Aldaketa hauek ikasturte hasierako esleipenatarako bakarrik izango dute eragina.

Izangaiak "Babestutako egoeran" baldin badaude, lanpostua hautatzeko aukera izango dute ikasturte-hasierako esleipen-prozedura honetan "IKHAN parte hartu nahi dut" egoerara pasatuko baitira ofizioz, Behin lanpostua esleitzen zaienean, "Babestutako egoeran" dauden denbora baremorako kontuan hartuko da baina zerbitzu horiek ez dute eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez delako benetako zerbitzurik eman. "Babestutako egoeran" dauden hautagaiari lanpostua esleitzen bazaie ikasturtean zehar hasi ahalko dira lanean IKHAN esleitu zaien lanpostu horretan, behin egoera hori sortu duen gertakaria amaitzen denean.

Irakasgaitza

Deitutako postuak betetzeko horien hizkuntza-eskakizuna bete beharko da. Lanpostuen esleipena erreferentziako ikasturtean ordezkapenak egiteko hautagai-zerrenden hurrenkeraren arabera egingo da. Pertsona bakoitzari bere eskabidea osatzen dutenetatik lehenengo lanpostu libre eta balioduna esleituko zaio.

Hizkuntza-eskakizun egiaztaturik ez duten pertsonen 1. hizkuntza-eskakizuneko edo derrigortasun-datarik gabeko lanpostuak eskuratuko dituzte bakarrik.

Esleitutako lanpostuak betetzeari ezin zaio ukorik egin, irakasleen ordezkogaien kasuan zein Haurreskolak Patzuergoko kasuan lanposturen bat esleituz gero izan ezik.

Horretaz gain, uko egiteko aukera izango da horretarako baimenduta dauden arrazoiren bat gertatzen bada edo lizentzia eta baimenetan jasotako kasuren bat gertatzen denean, baldin eta kausa hori aurreikusi ezin diren egoeren ondoriozkoa bada eta eskabideak aurkezteko epea hasi baino hiru egun lehenagotik lanpostuaz jabetu arteko denborartean gertatzen bada. Honako hauek dira baimenduta dauden arrazoiak:

- a. Askatasunaz gabetzea, kondena-epaia eman arte.
- b. Hezkuntza Sailak edo IVAPek antolatutako ikastaroetan parte hartzea.
- c. Edozein motatako ikasketak edo praktikak egiten aritzea.
- d. Kontratazio baten bidez zerbitzuak ematen aritzea edo Gizarte Segurantzaren autonomo gisa alta emanda egotea.
- e. Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratuak dakarren kasuren batean egotea.
- g. Administrazio batean izendapena izatea.
- i. Haurdunaldiko seigarren hilabetetik erditu artera arteko epean baldian badago hautagaia.
- j. Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak.
- m. Atzerrian lanean jardutea, GKE baterako.

Kasu hauetan ikasturte hasierako esleipenari uko egin ahalko zaio eta hautagaiak ordezkapenen zerrendan jarraituko du ordura arte zuen lan egoera berean.

Ikasturte hasierako esleipenetan ez da nahitaezko esleipenik egingo.

IKHAN parte hartzen dutenek, borondatez edozein lurralde eta edozein lanaldiko plazentzako eskaera egin dezakete eta ez zaie inolaz ere derrigorrean lanpostu bat esleituko. Eskaintako lanpostuak honako kontratu mota hauek betetzeko izango dira: lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua, urte sabatikoa hartzeko ikasturte osoko ordezkapen-kontratuak eta liberazio sindikaleko ordezkapen-kontratuak (horien iraupena ikasturte osokoa izango dela aurreikusten da, aurretik lanpostuaren titularraren liberazioa amaitzen ez bada). Kontratu-modalitatea eskaintako lanpostuaren ezaugarrien artean egongo da, eskaintako lanpostuen behin betiko zerrendan.

Kontratua sinadura digitalaren bidez jaso eta sinatuko da, Hezigunea plataformaren bidez. Kontratua formalizatzen den egunean, hautagaiek ziurtagiri negatiboa egiaztatu behar dute, Adingabeak Babesteko Lege Organikoaren 13.5 artikuluan eskatzen den betekizunari buruzkoa, adingabeekin ohiko harremana izatea eskatzen duten lanbideetan, ofizioetan eta jardueretan sartzeko eta aritzeko, edo Administrazioari baimena eman behar diote Sexu Delitugileen Erregistro Zentralean kontsulta egiteko.

1.2. Ordezkaguneko eskaintzak

Rebekaferraz
2015/10/15

JUST
Zerbitzu Publikoak

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
HEZKUNTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

GOBIERNO VASCO
EUSKO JAURLARITZA



Ikasturtean zehar, hezitzaileen plaza bat bete behar denean, Ordeztagunea aplikazioaren bidez eskainiko da lanpostua esleitua izan arte Oro har, kontratua hasi aurreko laneguneko 12:30ak arte ikastetxeko zuzendaritzek jakinarazitako ordezkapen guztiak sartuko dira Ordeztagunean. Aplikazio horrek kategoria bakoitzeko hautagaien zerrenda-ordena hartuko du kontuan, eta honako esleipen mota hauen arabera esleituko da plaza:

1) Borondatezko esleipena: lanpostua borondatez eskatu duen eta zerrendetan hobekien kokatuta dagoen hautagaiari esleituko zaio plaza.

2) Nahitaezko esleipena: hautagairik ez badago eskaintako lanposturen bat eskatu duena edo horietako bat ezin izan bazaio eskatzaileari esleitu eskatutako baldintzak betetzen ez dituelako, nahitaez esleituko da plaza, zerrendetan lanerako prest egoeran daudenetik egoera okerrean dagoenetik hasita, betiere lanaldiei eta lurraldeei dagokienez dituen lehentasunak errespetatuz eta bere bizilekutik 50 km baino gehiagora dauden lanaldi partzialei uko egiteko edo ez egiteko aukera errespetatuz.

Bi esleipen-motetan, hautagaiak lanposturako eskatzen den hizkuntza-eskakizuna betetzen duela egiaztatuko da.

Hautagai bat irakasleen zerrendetan eta hezitzaileen zerrendetan okarren kokatzen dena bada eta plaza bat nahitaez esleitu behar bada, hautagaiak berak ezarritako lehentasunaren arabera esleituko zaio

Era berean, hautagai bat hezitzaileen zerrenda batean edo gehiagotan kokapen okerrean duen pertsona bada, hautagaiak berak adierazitako lehentasunaren arabera esleituko da plaza.

Ez dira nahitaez esleituko ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako eta arreta terapeutikohezigarrirako lurralde zentroetako plazak eta ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazak, baldin eta aukera hori egin badute. Aukera hori komuna izango da hautagaia barneratuta dagoen hezitzaileen zerrenda guztietarako. Ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialak nahi dituzten ala ez erabakitzeke aukera hori ikasturtean zehar aldatu ahal izango da.

Hautagaiak egin beharreko izapideak:

Hautagaia Ordeztagunen sartzan den lehen aldian, nahitaez baliozkotu beharko du bere ohiko bizilekua, eta telefono mugikor bat eta posta elektronikoa bat izan beharko ditu. Gainera nahitaezko esleipenetan kontuan izan beharko diren irizpideak ezarri beharko ditu: ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez, lurraldea eta jardunaldi mota. Baliozkotze hori gabe, ezingo du eskabiderik egin. Hautagaiak bere lan-egoera aldatu ahal izango du Ordeztagunen, 9:30etatik 13:00etara:

-Hautagaia indarrean dagoen kontratu batekin lanean badago:

Hautagaiak kontratu bat indarrean badu, baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela eta Ordeztagunen parte hartu nahi duela, hurrengo egunean lan egiteko moduan egongo baita, bere lan-egoera lanerako prest izatera aldatu ahal izango du.

Aitzitik, hautagaiak kontratu bat indarrean badu baina jakin badaki bere kontratua egun horretan bertan amaitzen dela, eta alegatu nahi badu "babestutako egoera" duela edo "ez lanerako prest" egoerara pasatu nahi badu, ezein lanposturen esleipendun ez izateko, bere lan-egoera "Ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du,

eta "babestutako egoerara" pasatzeko aplikazioan dagokion eskaera-orria bete beharko du eta egoera hori egiaztatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko du bost egun balioduneko epean;

- Hautagaia "lan egiteko prest" egoeran badago:

1. Hautagaia "lanerako prest" egoeran dago eta "ez lanerako prest" egoerara aldatu ahal izango du inongo justifikaziorik eman gabe.
2. Hautagaia lan egiteko moduan badago eta inolako plazaren esleipendun ez izateko babestutako egoera duela alegatu nahi badu, bere lan-egoera aldatzeko aplikazioan eskaera-orria bete beharko du eta dagokion dokumentazioa aurkeztu beharko du. Kasu horietan, eta salbuespen gisa, babestutako egoeraren arrazoia 13:00ak baino geroago gertatzen bada eta hautagaiari plaza bat esleitzen bazaio, uko egin ahal izango du, hori behar bezala justifikatuz gero (13:00ak baino geroago gertatu dela) eta arrazoia hitzarmen honetan ezarritako babestutako egoera baimentzen duten gertakarien artean sartzen bada. Salbuespen kasu hauetan hautagaia "Babestutako egoerara" pasatuko da egoera horretan egotea baimentzen dion arrazoia bukatu arte eta uko egiteak ez du penalizaziorik eragingo.

- Hautagaia babestutako lan-egoeran edo "ez lanerako prest" egoeran badago:

Hautagaia babestutako lan-egoeran edo "ez lanerako prest" egoeran badago eta lan egiteko prest egoerara igaro nahi badu, bere lan-egoera aldatu ahal izango du.

Ordeztagunen plazen eskaera

27/28 ikasturteko birbaremazio prozesuan ordezkogaiak nahitaezko esleipenetan kontuan izan beharko diren irizpideak ezarri beharko dituzte: ohiko bizilekutik 50 km baino urrunago dauden lanaldi partzialeko plazei uko egitea edo ez, lurraldea eta jardunaldi mota. Birbaremazio hau 2026ko azaroan egingo da eta bertan ezarritako irizpideak 2027ko irailaren 1ean hasiko dira kontuan hartzen. Behin sistema hau martxan jartzean ordezkogaiak edozein lanpostu aukeratzeko gaitasuna izango du eta nahitaezko esleipenetan, berak ezarritako irizpideak jarraituko dira.

Hortaz, 2026/2027 ikasturtean, ordezkaguneko plazen eskaera eta esleipena 2026/2027 ikasturterako egindako birbaremazioan ezarritako lehentasunen arabera egin beharko da, hau da, ordezkogaiak oraindik ezingo du edozein plaza eskatu; solik berak azken birbaremazioan ezarritako lehentasunen arabera.

Hautagaiak eskaera telematikoa egin beharko dute aplikaziora sartuz eta bere lehentasunak, oro har, 13:30etik 15:30era bitarteko artean aurkeztuz, eta ikastetxeak bermatuko die bi ordu horietan jarraian jantokia egiten duten langileei eskaera egin ahal izatea, baldin eta egun horretan bertan kontratua amaitzen badute Hezkuntza Laguntzako espezialistaren kategorian. Hautagaiak eskaintzen den edozein lanpostu eskatzeko aukera izango du.

Halaber, hautagaien ardura izango da, oro har, 15:35etik aurrera argitaratzen den lanpostuen esleipena ezagutzeko aplikaziora egunero sartzea.

Hezitzaileen zerrenda batean baino gehiagotan egonez gero, espezifikotasunak:



Hezkuntza Bereziko kategoría bakoitzeko lan-egoera desberdina izan daiteke.

Eskaintzan kategoría desberdinetako plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkaguneren esleipen bakoitzean, hautagaiari plaza bakarra esleitu ahal izango zaio.

Hautagaiari hezitzaileen kategoría batean lanpostu bat esleitu bazaio (eta, ondorioz, kategoría horretan lanean ari bada), baina beste kategoría bateko lanpostu bat lortu nahi badu, Ordezkaguneren parte hartu ahal izango du borondatez, lanpostu bat lortzeko. Uko horregatik ez da ondorioz aplikatuko.

Esleipena egin eta hurrengo egunean lanpostu berrira joan beharko du lanera, eta ordura arte lan egiten zuen ikastetxeari edo lan-zentroari jakinarazi beharko dio amaitu dituela bere zerbitzuak.

Hala ere, ez da nahitaezko esleipenik egingo hezitzaileen kategoría batean lanean dagoen bitartean.

Irakasleen eta hezitzaileen zerrendetan egonez gero, espezifikotasunak:

Irakasleen eta hezitzaileen zerrendetako lan-egoera desberdina izan daiteke. Era berean, lan-egoera desberdina izan daiteke Hezkuntza Bereziko kategoría bakoitzaren barruan.

Eskaintzan irakasleen eta hezitzaileen plazak tartekatuko dira. Hala ere, Ordezkaguneren esleipen bakoitzean, hautagaiari plaza bakarra esleitu ahal izango zaio.

Balizko kasuistika:

1) Hautagaiari hezitzaile plaza bat esleitu bazaio:

Hezitzaile plaza baten esleipenduna izan bada (eta, ondorioz, Hezkuntza Bereziko kategoría horretan lanean ari bada), Ordezkaguneren borondatez parte hartu ahal izango du irakasle gisa plaza bat lortzeko. Hala ere, ez zaio nahitaezko esleipenik egingo hezitzaileen kategoría batean lanean dagoen bitartean.

Hezitzaile gisa lanean ari dela, hautagaiari irakasle-plaza bat esleitzen bazaio, esleipena egin eta hurrengo egunean irakasle-plazara joan beharko du, eta ordura arte lan egiten zuen ikastetxeari jakinarazi beharko dio amaitu dituela bere zerbitzuak.

Irakasle moduan lan egiteko indarrean dagoen hezitzaile kontratu bati uko egiten dionak ezin izango du parte hartu Ordezkaguneari kategoría horretako eskaintzetan ikasturtea amaitu arte.

2) Hautagaiari irakasle-plaza bat esleitu bazaio:

Irakasle-plaza baten esleipenduna izan bada (eta, ondorioz, irakasle-lanetan ari bada), Ordezkaguneren parte hartu ahal izango du, borondatez, hezitzaile gisa plaza bat lortzeko. Hala ere, ez zaio nahitaezko esleipenik egingo irakasle bezala lanean dagoen bitartean.

Hezitzaile moduan lan egiteko indarrean dagoen irakasle kontratu bati uko egiten dionak irakasleen ordezkoen araudian jasotzen den ondorioa izango du.

2.Funtzionamendu orokorraren salbuespena.

2.1. Hutsik dagoen lanpostu hutsa.

Ikasturtean zehar lanpostu huts bat bitarteko kontratu bidez bete behar denean, SMS bidez jakinaraziko zaie ordezkapen kontratua dutenei, ekoizpen arrazoiengatik kontratua dutenei, bakante partziala duten langileei (lanpostu hutsa osoa denean), lanean ez daudeneta babestutako egoeran dauden ordezkogai guztiei Ordezkagunean eskainiko dela. Behin Ordezkaguneaneskeinita, eskaera egiten duten guztien artean puntuazioari jarraituz esleituko da.

Sailarekin beste lan-kontratu mota bat indarrean izanez gero, hari uko egin ahal izango zaio eta eskaintzen zaion lanpostu huts baterako bitarteko kontratua aukeratu ahal izango da. Indarrean dagoen kontratu bati uko egiteak ez du ekarriko, kasu horretan, ondoriozik.

Era berean, lan-istripuagatik, lanbide-gaixotasunagatik, edo aldi baterako ezintasuneko egoeran; gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; zaintzagatik eszedentzian; edo jardunaldi-etete iragankorrean (haurrak zaintzeko) edo haurdunaldiaren seigarren hilabetean dauden hautagaiak esleitutako lanpostua gordetzen zaie, babestutako egoeran dauden denbora birbarematzen zaie eta behin babestutako egoera eragin duen arrazoia desagertu denean, esleitutako kontratua indarrean sartuko.

2.2 Ikasturteko lehen Ordezkagunea

Ikasturteko lehen Ordezkaguneko esleipenean babestutako egoeran dauden ordezkagaiek parte hartzeko aukera izango dute. Kasu hauetan, esleitutako lanpostua gordetzen zaie, babestutako egoeran dauden denbora birbarematzen zaie eta behin babestutako egoera eragin duen arrazoia desagertu denean, esleitutako kontratua indarrean sartuko da.

2.3. Lanerako prest lehentasunarekin.

Ordezkaguneko zein esleipenetako lanpostuen banaketan administrazioak egindako akatsak erreparatzeko helburuz, kaltetutako ordezkogaiak zerrendan lehenengo postuan jarriko da eta hautagaiak aukeratutako lanaldia eta lurraldeko hurrengo kontratazioei begira lehentasuna izango du galdutako kontratuaren izaera berdineko lanpostu baten esleipenduna izan arte. Era berean, administrazioari egotzi dakizkiokeen akatsengatik lan egindako eguna ordainduko zaio. Administrazioaren akatsa bada, izaera bereko kontratu berri bat lortu bitartean esleitutako lanpostuari dagokion puntuazioa emango zaio eta egunak ordainduko zaizkio. Horretarako beharrezkoa izango da:

- Erreklamazioa jartzea administrazioaren akatsa izan dela justifikatuz.
- Ordezkagunean parte hartzea izaera bereko kontratua lortu bitartean.

Administrazioaren erruz norbait ordezkapen bat egiteko deitua bada eta titularra ere laneratu bada, ordezkoak egun hori kobratzeko eta puntuatzeko eskubidea izango du.

2.4 Hautagai batek ordezkapen bat burutu badu eta 10 eskola-egun igaro aurretik lanpostu bera ordezkatzeko beharra sortzen bada ikasturte berean, nahiz eta beste hautagai batzuek puntu gehiago izan, ordura arte lan hori egiten jardun duen hautagaiak izango du lehentasuna ordezkapen hori egiteko. Kasu horietan, ordezkapena, lehenik eta behin, ordezkapen hori egiten aritu den hautagaiari eskainiko zaio lan-egiteko moduan badago, eta interesatzen ez bazaio, Ordezkagunen eskainiko da ordezkapena.



2.5 Pertsona batek lanaldi osoko ordezkapen bat betetzen badu eta plaza horren titularra lanaldi murriztuarekin itzultzen bada, ordezkoak lanpostu horretan jarraitzeko eskubidea izango du lanaldi murriztuarekin. Kontrako kasuetan, lanaldi murriztuko ordezkapen bat betetzen badu eta, edozein arrazoi dela medio, lanaldi osoko araubide bat behar badu, ordezkapen partziala egiten zuen pertsonak jardun osoa betetzeko eskubidea izango du, nahiz eta puntuaziorik onena ez izan.

2.6 Jardunak osatzeko eskubidea.

Ikastetxean jardun erdiko lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua daukan langilerik balego eta ikastetxean edo lan-zentroan beharrak handituko balira, langile horrek eskubidea izango du bere jarduna osatzeko. Hala, jardun erdiko lanpostu hutsa betetzeko bitarteko kontratu hori jardun osokoa bihurtuko litzateke baldin eta sortu berri den beharra egiturazkoa dela egiaztatzen bada.

Egoera horretan dagoen langile bat baina gehiago egongo balitz ikastetxean, lanaldia nori luzatuko zaion irizpide hauen arabera erabakiko da:

- Zentroko antzintasuna
- Saileko antzintasuna

2.7 Ordezkapen zein bitarteko kontratuei uko egitea.

Pertsona batek lanaldi partzialeko edo osoko lanpostu hutsak betetzeko bitarteko kontratua badu, edo ordezkapen kontratua badu, borondatez uko egin ahal izango dio kontratuari, Ikasturte hasierako esleipenen parte hartzeko.

Uko egiteak idatziz aurkeztu beharko dira, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenak ezarritako epean. Uko egite horiek dagokion ikasturteko abuztuaren 31n izango dituzte ondorioak.

2.8. Haurreskolak partzuergoko kontratu bat egiteko Hezkuntza bereziko kontratu bati uko egiten diona

Haurreskolak partzuergoko beharrizan bati erantzuteko edo indarrean dagoen kontratu bati uko egiten dionak Ordezlaguneako kategoria horretakoaldi baterako premietarako eskaintzarako "ez lanerako prest" egoeran jarri beharko da. Egoera hori ikasturtea amaitu arte luzatuko da.

Hezitzaile gisa lanean ari dela, hautagaiari Haurreskolak Partzuergoko plaza bat esleitzen bazaio, ordura arte lan egiten zuen zentroari jakinarazi beharko dio bere zerbitzuak amaitu dituela.

2.9. Beste administrazio publiko bateko eskaintza onartuz gero.

Ikasturtean zehar beste administrazio publiko bateko eskaintza onartuz gero ere indarrean dagoen lan kontratuari uko egiten dionak Ordezlaguneako kategoria horretakoaldi baterako premietarako eskaintzarako "penalizazio" egoeran jarri beharko da. Salbuespen egoera hori ikasturtea amaitu arte luzatuko da.

Egoera hori lortu ahal izateko, egiaztatuta eduki beharko da, gutxienez, urte bat HPBetan lan egin izana Saileko ikastetxe publikoetan-bestela urtebeteko penalizazioa izango luke.

Rebekas
STAVIS

UST
Zerbitzu Publikoak

HEZKUNTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

HEZKUNTZA SAILA

GOBIERNO VASCO
SERVICIO PÚBLICO



Irakaskuntza

2.10. Telefono bidezko ordezkapenak salbuespenezko eta premiazko kasuetan baino ez dira eskainiko, baldin eta behar bezala justifikatzen bada ordezkapena kontratua hasi aurreko laneguneko 12:30ak baino beranduago gertatu dela, eta ordezkapena ezinbestekotzat jotzen bada eta, gainera, honako egoera hauetakoren bat gertatzen bada:

- Hezkuntza laguntzako espezialistaren ordezkapenak gela egonkorretan.
- Hezkuntza laguntzako espezialisten ordezkapenak Hezkuntza Bereziko berriazko ikastetxeetan, zein ospitaleko, etxeko hezkuntza arretarako eta arreta terapeutikohezigarriako lurralde zentroetako ordezkapenak.
- Hezkuntza laguntzako espezialista ordezkatzeari, ikastetxe osoan hezkuntza laguntzako espezialista bakarra denean.
- Nahitaezkoak diren plazak esleitu ez direnean. Betiere, lan egun bat baino gehiagotan lanpostu hori bete ez bada.

Hala ere, ordezkapen horiek egiaztatutako iraupen luzea izango dutela aurreikusten bada, ez dira telefonoz eskainiko, hurrengo Ordeztagunean baizik, era horretako ordezkapenak egiteko hautagaien aukera-berdintasuna bermatzeko.

Kasu larri horiei erantzuteko telefono-deiak Ordeztaguneraren esleipenaren ondoren egingo dira, hurrengo eguneko 10:00ak arte.

Telefonoz egindako eskaintza horiek onartzea borondatezkoa izango da.

Nolanahi ere, premiazko dei horietarako zehaztutako kasuetan egiaztatzen bada kolektibo horren eguneroko ordezkapenen % 30 telefono-deien bidez eskaintzen direla, identifikatutako kasuak berrikusiko dira, hautagaiei egunero eskaintzen diren plazak eskuratzeko aukera-berdintasuna bermatzeko, eta hori Ordeztagunea sistemaren bidez bermatzen da.

Ordeztagoia babestutako egoeran dagoen denbora barematzeko prozedura

Ordeztagoia "Babestutako egoeran" dagoen bitartean ez zaio esleipenik egingo baina egoera horretan dagoen denborak barematu egingo du.

Zerrendetan barematzeko eskubidea sortzen duten babestutako egoerak egongo dira. Kasu hauetara biltzen direnei, "babestutako egoeran" dauden denbora berbarematu egingo zaie.

Zerrenda birbarematzeari dagokionez, zerbitzu-denbora gisa zenbatuko zaie aurreko ikasturteko irailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartean pertsona horren puntuazioa dagoen mailan dauden ordezkoei lortutako puntuen batezbestekoa. Honako maila hauek izango dituzte kontuan:

- 0tik 10 puntura
- 11tik 20 puntura
- 21etik 30 puntura
- 31tik 40 puntura
- 41etik 50 puntura

....

Baremoaren ondorioetarako zerbitzu-denboraren aitortpen horrek ez du eraginik izango «antzinatasuna» izeneko ordainsari-osagarrian, ez eta Gizarte Segurantzaren ondorioetarako ere, ez baita benetako zerbitzurik ematen.

Hautagoia zerrenda batean baino gehiagotan agertzen bada, dagokion zerrendan daudenen artean dagokion batezbesteko puntu kopurua zenbatuko da.



Hautagaia irakasleen eta hezitzaileen zerrendetan badago, "Babestutako egoeran" dagoen denbora zein zerrendatan berbarematuko duen aukeratu beharko du.

"Babestutako egoeran" dagoen bitartean ez zaio esleipenik egingo baina egoera horretan dagoen denborak barematu egingo du.

Baremazio eskubidea sortzen duen egoera bukatutakoan langileak lan egoera aldatu beharko du eta "lanerako prest" edo "ez lanerako prest" egoerara itzuliko da hautagaia.

• **Babestutako egoera eragiten duten arrazoiak:**

- Norbere haurra hiru urte bete arte zaindu behar bada.

Norbere haurrak hiru urte bete arte zaindu behar duenaren egoeran daudenei zerbitzu-denbora horiek zenbatuko zaizkie aldi horretan ordaindutako jarduerarik egin ez badute. Seme edo alaba bakoitzeko behin bakarrik eskatu ahal izango da. Egiaztapen hori egiteko, lan-bizitzaren agiria aurkeztu beharko dute edo Hezkuntza Sailari kontsulta egiteko baimena eman beharko diote.

- Kargu publikoren bat izendatu edo hautatzeagatik lanera joatea eragozten dien nahitaezko eszedentzia deklaratzek dakarren kasuren batean dauden hautagaiak.

• Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik, aldi baterako ezintasunean edo haurra izan dutelako aldi baterako ezintasuneko egoeran; gurasotasun lizentzian; haurdunaldian arriskua edo arriskuko haurdunaldian; edo haurdunaldiaren seigarren hilabetetik aurrera.

• Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senideak zaindu behar izanez gero, edo, elkarrekin biziz gero, maila urrunagokoak zaindu behar izanez gero, gutxienez 15 egunetan eta gehienez bi urtetan. Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den. Ikasturte bakoitzeko bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko (gehienez bi urteko epea arrazoi eta pertsona bakoitzeko uko egite justifikatu hori alegatzen den lehen alditik aurrera zenbatuko da). Berriro deitzea eskatzen duenean, bi urteko epean edo lehenago, une horretara arte etete hori ematera eraman zuten gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak iraun duela egiaztatu beharko du. Bateriaezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lan-bizitzaren bidez ere justifikatu beharko du.

- Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik uko egitea mugarik gabe justifikatuko da.

Gaixotasunaren larritasuna ziurtagiri mediko baten bidez egiaztatu beharko da, eta ziurtagiri horretan argi eta garbi adierazi beharko da noiz gertatu den.

Gaixoak ezkontidea, izatezko bikotekidea edo seme-alaba badira, horren amaiera jakinarazi beharko da, hau da, lan-eskaintzari uko egiteko arrazoa ospitaleko altarekin edo alta medikoarekin amaituko da.

Bateraezina izango da ordaindutako edozein jarduerarekin. Egoera hori lanbitzaren bidez ere justifikatu beharko du. Edozein unetan eskatu ahal izango dute lanerako prest egoeran jartzea. Ikasturte bakoitzean bi aldiz baino ezin izango da eskatu arrazoi eta pertsona bakoitzeko.

- Genero-indarkeriaren biktima izatearen ondoriozko arrazoiak. Baldintza hori egiaztatu egin beharko da.

- **Penalizatorik ez duten Ukoak justifikatzeko prozedura**

Penalizatorik ez duen uko egitearen arrazoia lizentzietan eta baimenetan jasotako inguruabar bat, lanpostua esleitu ondoren eta jabetza egin aurretik sortzen bada, eta hala izan dela behar bezala justifikatzen bada, ukoa onartuko da inongo ondoriorik gabe, hautagaia "ez lanerako prest" egoeran jarriko da eta lanpostua berriro ahalik eta azkarren eskainiko da.

Egoera hauetara atxikitzeko ordezkogaia "ez lanerako prest" egoeran jarri beharko da eta ondoren baimena edo lizentzia hartzeko eskubidea ematen dion arrazoiaren egiaztagiria bidali beharko du. Uko egiteak ez du ondoriorik izango baldin eta lizentzia edo baimena eragiten duen arrazoia 13:00ak baino beranduago izan bada.

Baztertzeko arrazoiak:

- Ikasturtean behin baino gehiagotan justifikatutako arrazoirik gabe nahitaezko esleipen bati uko egiten dioten hautagaiak penalizazio egoeran egongo dira kategorian horretako eskaintza guztietarako.

- Deialdia onartu ondoren ikastetxera joan behar duten lehen egunean agertzen ez diren izangaiak onartutako lanpostuaren kategorian penalizazio egoeran egongo dira,

- Kontratua indarrean duten eta kontratuari uko egiten dioten hautagaiak indarrean dagoen kontratuaren kategoriako zerrenda guztietan penalizazio egoeran geratuko dira. Lanaldi erdiko kontratua duten izangaiak, lanaldiaren herenera aldatzen badira, kontratu horri uko egin ahal izango diote.

- Barematzeko eskubidea sortzen duen babestutako egoeran egotea horretarako arrazoia bukatu denean.

- Gaitasun eza

Penalizazioaren ondorioak:

Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera lanpostu baten nahitaezko esleipen bati 2 aldiz uko egiteagatik, esleitutako lanpostuaz jabetu ez direlako, zerbitzuak emateari utzi diotelako edo bere borondatez uko egin diotelako edo barematzeko eskubidea sortzen duen egoera babestuan egoteagatik horretarako arrazoia bukatu denean aldi baterako penalizazio egoeran jarriko dira ordezkagunean. Aldi baterako penalizazioan



dauden hautagaiak ezin izango dute esleipenetan edo ordezkagunean parte hartu egoera hori hasi eta urtebetara arte.

Hautagaiak zerrendatik behin-betiko kanporatzeko arrazoiak

Hauek izango dira zerrendatik kanporatzeko arrazoiak:

- Diziplinako espediente baten bidez, lan hutsegite oso larria egiteagatik zigorra jaso izana edozein administrazio publikotan, baldin eta inpugnatuta ez badago.
- Epai irmo baten bidez espetxe zigorrarekin kondenatua izatea sexu askatasun eta ukigabetasunaren aurkako delituengatik.

Ordezko lan-legepeko hezitzaileen prestutasunagatik eta mugikortasunagatik konpentsazioa.

Hezkuntza Sailak, ordezkapen guztiak betetzeko konpromisoa kontuan hartuta, ikasturtean zehar honako baldintza hauek betetzen dituzten ordezkari langileen prestasuna lehenetsiko du:

- Ordezkapenagatik bitarteko lan-modalitatean lan egin izana.
- Ordezkagunearen esleipenetan ohikotasunez parte hartu izana. Betekizun hau betetzen ez dela ulertuko da baldin eta 50 egun balduneko epean egon bada ordezkagunean parte hartu gabe ordezkagunea martxan egon den bitartean justifikatutako arrazoirik gabe. Justifikatutako egoerak izango dira besteen artean gurasotasunari lotutako egoerak, ezintasunak, familiarren zaintza... etab.

Baldintza horiek betetzen dituzten langileek konpentsazio ekonomiko bat jasoko dute, baremo honen arabera:

165 eta 192 egun bitartean lan eginda:	6 egun
193 eta 220 egun bitartean lan eginda:	7 egun
221 eta 248 egun bitartean lan eginda:	8 egun
249 eta 275 egun bitartean lan eginda:	9 egun
276 eta 300 egun bitartean lan eginda:	10 egun

Eguneko zenbatekoa kalkulatzeko, hileko soldata gordina hartuko da erreferentziazat, eta proportzionalki zenbatuko da, lan egindako denboraren eta lanaldi-modalitatearen arabera. Konpentsazio horretarako ez dira zenbatuko kalte-ordaina jaso duten lan egindako aldiak.

Kompentsazio horrek ez du Gizarte Segurantzaren alta ematea ekarriko, eta ez dira hautagaien zerrendetan zenbatuko. Ez dute oporrik sortuko, ezta aparteko ordainsariari dagokion ordainketarik ere.

Aldi baterako kontratua duten hezkuntzako lan-kontratudun langileek, ordezkapenagatik edo ekoizpen-gorabeherengatik, ikasturtean 165 zerbitzu-egun edo gehiago egin badituzte, puntu gehigarri bat lortuko dute hautagaien zerrendak birbarematzeko prozesuan.

Lan-legepeko irakasleak ordezkatzeko bitarteko lan-kontratua egiten zaien irakasleen lan-egunak zenbatzea:



Lan-legepeko irakasle bat ordezkatzeko ordezkapen laboral batean emandako zerbitzuak funtzionarioen udako ordainketarako hartuko dira kontuan.

Lan-legepeko hezitzaileek beren ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez dutela zehazteko jarduera-protokoloa

1. Legegintzako Errege Dekretuaren 52 a) artikulua arabera (Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duena), kontratua objektiboki azkentzeko arrazioen artean, langileak lanpostuko betekizunak betetzeko beharrezkoak diren gaitasun eza izatea (enpresan lanean hasi baino lehenagokoa ala ondorengoa bada ere) dago. Lege horri jarraiki, aldi baterako lan-legepeko hezkuntza-langileen kasuan, jarduteko protokolo hau ezarri behar da, eta, nahitaez, dagokion espedientea bideratu beharko da, eta, hala badagokio, langileen ordezkaritza-organoaren txostena, adierazitako baldintzetan.

– Ikastetxeko zuzendaritzak eta H.P.B lan talde osoak uste badu pertsona batek ez dituela betetzen bere ohiko eginkizunak betetzeko behar diren gaitasunak, dagokion lurralde-ordezkaritzari jakinaraziko dio. Lurralde-ordezkariek aginduko du beharrezkoak diren aurretiazko jarduketak egitea, eta, horien artean, Hezkuntzako lurralde-ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren txostena eta/edo Hezkuntzako Ikuskaritzaren txostena sartu ahal izango da, kasuaren arabera. Era berean, Langileak Kudeatzeko zuzendariak egokitzen dituen aurretiazko jarduketak egiteko agindu ahal izango du.

Aurretiazko jarduketan ondoren, ustez bere ohiko eginkizunak betetzen jarraitzeko gaitasunik ez badu, espedientea Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, eta hark prozedura bat abiaraziko du, ebazpen baten bidez. Ebazpen horretan, Hezkuntzako Ikuskaritzako kide bat izendatuko du, instruitzeko, eta berariaz adieraziko ditu ondorioak. Ebazpena langileen ordezkaritza-organoei jakinaraziko zaie.

Espedientea ezin izango da inola ere oinarritu diziplinazko hutsegitez har daitezkeen egintzetan.

– Prozedura hasi ondoren, egoerak hala aholkatzen badu, instrukzio-egileak proposatu ahal izango du azken ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko egokitzen dituen behin-behineko neurriak hartzea.

Behin-behineko neurri egokiak, prozedura amaitu arte iraungo dutenak, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpen arrazoitu bidez hartuko dira, eta eragindako pertsonari jakinaraziko zaizkio.

– Instruktoerek behar diren jarduketak egingo ditu prozedura ebazteko oinarri izango diren datuak zehazteko, ezagutzeko eta egiaztatzeko, eta beharrezkotzat jotzen dituen txostenak eskatuko ditu; besteak beste, egokitzen dituen badu, eragindako pertsonaren azterketa medikoa. Azterketa hori dagokion Hezkuntzako Lurralde Ordezkaritzako Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren osasun-arloaren bidez izapidetu beharko da.

Irakasgintza

Rebekeferma
Sra. Sra. Sra.

UST
Zerbitzu Publikoak

HEZKUNTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



Arestian deskribatutako jarduketak egin ondoren, instruktoreak txostena egingo du, eta eragindako pertsonari helaraziko dio. Hamar egun balioduneko epea emango dio alegazioak aurkezteko eta egokitzen jotzen dituen frogak egitea eskatzeko.

- Instrukzioa amaitu ondoren, instrukzio-egileak ebazpen-proposamena emango du. Proposamen horretan, egin beharreko frogen emaitza jasoko da, bai eta argi eta garbi desegokiak edo alferrekoak izan diren proposatutako frogak baztertu izana ere. Ebazpen proposamena langileen ordezkari-organoei jakinaraziko zaie, hamar egun balioduneko epean alegazioak aurkeztu ahal izan dituzten.

Izapide hori egin ondoren, espediente osoa erakutsiko zaio eragindako pertsonari, ebazpen-proposamena barne, egokitzen jotzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izan dituzan hamar egun balioduneko epean.

Aurreko izapideak egin ondoren, espediente osoa Langileak Kudeatzeko zuzendariari helaraziko zaio, prozedurari amaiera emango dion ebazpena eman dezan. Hala ere, prozeduraren bermeak zaintzeko beharrezkotzat jotzen bada, Langileak Kudeatzeko zuzendariak instruktoreari agindu ahal izango dio egoki irizitako eginbide osagarriak egin ditzala, eta, eginbide horiek egin ondoren, ebazpena emango du.

Prozedurak egiaztatzen badu eginkizun arruntak betetzen jarraitzeko ageriko eskumenik ez duela, ebazpen horrek indarrean dagoen kontratua azkenduko du eta eragindako pertsona behin betiko zerrendatik kanpo utziko du behin betiko izaerarekin. Bestela, egindako jarduketak largestea edo artxibatzea emango du ebazpenak. Nolanahi ere, ebazpenak berriaz adierazi beharko ditu hartutako behin-behineko neurriak. Era berean, langileen ordezkari-organoei ere jakinaraziko zaie ebazpena.

Prozedura hasteko ebazpena eman zenetik sei hilabete baino gehiago igaro badira prozedura amaitzeko ebazpena eman eta jakinarazi gabe, iraungita geratuko da, hargatik eragotzi gabe ebazteko gehieneko epea eteteko kausak, administrazio publikoen administrazio-prozedura erkidea arautzen duen indarreko legerian jasotakoak. Horretarako, Langileak Kudeatzeko zuzendariak ebazpena emango du prozedura iraungi dela adierazteko eta jarduketak artxibatzeke agintzeko.

Eskumenik eza eta, ondorioz, kanporatzea berrikusi ahal izango dira, baldin eta Laneko Arriskuen Prebentzio Zerbitzuaren edo Hezkuntza Ikuskaritzaren txostenak, kasuaren arabera, hala proposatzen badu eta horiek ikusita, Langileak Kudeatzeko zuzendariaren ebazpenean berriaz xedatzen bada. Kasu horretan, txosten horietan zehaztutakoaren arabera, berrikuspen hori eragin duten inguruabarrak edo arrazoiak jasoko dira, baita haren indarraldia eta zerrendan berriro sartzeari ekar dezaketen arraipen- edo azterketa zirkunstantziak ere.

Hezkuntza Saila



CCOO



ELA

Rebeko Senz

STEILAS



net



LAB Irakasgintza

Rebeko Senz



DEPARTAMENTO DE EDUCACION

GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACION

GOBIERNO VASCO



Mesa Negociadora del Personal Laboral Docente y Educativo del Departamento de Educación

ACUERDO SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DOCENTE Y EDUCATIVO DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO

Lakua, 08 de mayo de 2026.

Los representantes reunidos en la Mesa Negociadora de hoy firman el presente acuerdo, que se incorpora como anexo al acta de la citada reunión.

Base del acuerdo:

Tras la publicación del nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente y Educativo, se han detectado problemas en la redacción del Anexo III que requieren de una serie de modificaciones que clarifiquen algunos puntos oscuros, corrijan indefiniciones y mejoren la gestión de Ordezkgagunea para que sirva para ofrecer un servicio de sustitución que responda con calidad y eficacia a las demandas del sistema educativo público.

Por tanto, SE ACUERDA la modificación del anexo III con la siguiente redacción:

El presente Anexo entrará en vigor el 1 de septiembre de 2026 y será el III Preacuerdo del Convenio Colectivo suscrito el 19 de diciembre de 2024. Sustituye al anexo. Las Delegaciones Territoriales de Educación, en sus respectivos ámbitos territoriales, gestionan las listas de candidatos y candidatas a sustituciones para ir cubriendo durante el curso escolar las necesidades temporales de personal laboral educativo de educación especial en centros públicos.

El planteamiento general de esta normativa atiende a los siguientes criterios:

- Ofrecer un servicio de sustitución que responda con calidad y eficacia a las demandas del sistema educativo público.
- Configuración de listas únicas de candidatos/as a sustituciones por categorías, integradas por los colectivos mencionados en el apartado de ámbito personal.
- Establecer el orden de prelación de los candidatos y candidatas a sustituciones.
- Regular los procedimientos específicos de candidatos y candidatas a sustituciones.

Con esta normativa se pretende, por un lado, concretar los elementos relativos al ámbito personal, los requisitos generales de acceso, los criterios de baremación, los procedimientos de elaboración y las condiciones generales de funcionamiento y, por otro, facilitar una gestión más eficaz, unificada y operativa de esta lista de candidatos y candidatas a sustituciones.



Ámbito personal

La presente normativa será de aplicación al personal educativo laboral de Educación Especial. Se elaborarán los listados de especialistas de apoyo educativo, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, transcriutores y adaptadores de material e intérpretes de lengua de signos.

Requisitos generales de acceso al listado

1. – Titulación académica:

Ver IV. Anexo

2. – Titulación de euskera:

Estar en posesión del perfil lingüístico C1. Aunque el perfil lingüístico C1 será preceptivo para el acceso a las listas, el personal que actualmente está en listas y tiene acreditado el HLEA podrá permanecer en las listas.

Estar en posesión de una certificación lingüística equivalente al perfil lingüístico. La titulación de euskera se acreditará mediante fotocopia compulsada. Las equivalencias son las siguientes:
https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/he_convalidaciones/es_def/imagenes/CONVALIDACION_TABLA_2017.JPG

El personal actualmente en listas que no tenga perfil lingüístico podrá realizar sustituciones en plazas de preceptividad diferida. No obstante, podrán acreditar el perfil lingüístico hasta el 31 de agosto de 2030. En caso contrario, serán excluidas de todas las listas de la categoría, es decir, de las listas de los tres territorios, tanto para jornadas completas como para jornadas parciales hasta la acreditación del perfil lingüístico. Estarán exentos los candidatos y candidatas mayores de 55 años que hubieran prestado servicios durante 10 años.

Los dos requisitos citados (titulación académica y titulación de euskera) serán de obligado cumplimiento para los candidatos y candidatas que deseen acceder a las listas de sustituciones.

El personal actualmente en listas que no tenga perfil lingüístico podrá realizar sustituciones en plazas de preceptividad diferida.

3. Otros requisitos:

3.1.- Certificación negativa del requisito exigido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica de Protección de Menores para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, o autorización a la Administración para la consulta al Registro Central de Delincuentes Sexuales.

3.2.- Además de lo anterior, el personal fisioterapeuta deberá estar colegiado.

Criterios de baremación

Experiencia laboral.

Irakasleak
 Irakasleak

Relebo putes
 SAEUS

UGT
 Zerbitzu Publikoak

HEZKUNTZA SAILEA
 DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
 HEZKUNTZA SAILEA

ASISTENTE SOCIAL
 GOBIERNO VASCO



1 – Servicios prestados en centros públicos del Departamento de Educación de la CAPV en cuerpos laborales de Educación Especial dependientes del Departamento de Educación:

1 punto por mes de servicios, sin límite de puntuación.

2 – Servicios prestados en otros centros públicos o privados autorizados: 0,5 puntos por mes de servicio, sin límite de puntuación. En este apartado se consideran únicamente los servicios prestados en el ámbito de la Educación Especial.

Los aspirantes que ya se encuentren en listas no tendrán que solicitar la actualización de los servicios prestados en centros públicos de esta Comunidad Autónoma, ya que lo hará de oficio la Administración.

Los servicios prestados a tiempo parcial se baremarán con la misma puntuación que los prestados a tiempo completo.

No se baremarán como servicios prestados para el Departamento de Educación los prestados en centros docentes públicos que hayan sido prestados bajo contrato con entidades ajenas al Departamento de Educación.

Los servicios computables serán los servicios prestados en cada caso, con la categoría correspondiente a cada lista.

A las personas candidatas en situación de "protegida" se les reconocerá como servicios prestados en el proceso de rebaremación la puntuación media de las personas sustitutas que se encuentren en su mismo nivel en la lista de sustituciones entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del curso anterior. Se tendrán en cuenta los siguientes niveles:

De 0 a 10 puntos

De 11 a 20 puntos

De 21 a 30 puntos

De 31 a 40 puntos

De 41 a 50 puntos

...

Si la "situación protegida" se produce una vez iniciado el curso escolar, se le asignará proporcionalmente los puntos correspondientes al tiempo en que se haya permanecido en dicha situación, teniendo en cuenta siempre los meses completos.

Documentación justificativa de la experiencia laboral

1.- Los servicios prestados en centros públicos de la Administración educativa de la Comunidad Autónoma del País Vasco se baremarán de oficio.

2.1- Los servicios prestados en centros públicos de otra Administración educativa fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco se acreditarán mediante nombramiento, contrato y cese, o, en su defecto, mediante hoja de servicios certificada por el órgano competente de la Administración educativa correspondiente.

Los servicios prestados en centros públicos de Estados miembros de la Unión Europea se acreditarán, además, mediante certificado de la Administración educativa correspondiente, acompañado de traducción jurada, según el carácter público del centro.





2.2- Los servicios prestados en centros privados se acreditarán mediante la presentación de la siguiente documentación:

- Certificado expedido por la Dirección del centro, con el visto bueno de la Inspección, en el que conste la duración del servicio y su impartición en los colectivos de educación especial, o fotocopia compulsada del contrato.

- Certificado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que conste el nombre del centro (empresa) y los periodos de alta. Los servicios prestados en centros privados de Estados miembros de la Unión Europea y en centros privados y públicos de fuera de los Estados miembros de la Unión Europea se acreditarán mediante certificados expedidos por las Administraciones educativas u órganos competentes de los respectivos países, con traducción jurada, en los que conste expresamente el tiempo de servicios prestados o bien mediante fotocopia compulsada del contrato en el que se especifique la citada información.

En el caso de la experiencia laboral en Seaska no se requiere traducción si está en euskera.

Procedimiento y requisitos para la elaboración de listas.

Las listas de candidatos y candidatas a sustituciones se actualizarán cada curso escolar como consecuencia del proceso de rebaremación y estarán integradas por los colectivos mencionados en el ámbito personal.

En el caso del personal que haya prestado servicios en centros docentes públicos no universitarios (o servicios de apoyo) del Departamento de Educación durante el último curso escolar o en los 4 últimos cursos se baremarán automáticamente los servicios cada año. El resto de candidatos y candidatas deberán solicitar la baremación de los servicios.

Todas las listas se mantendrán abiertas.

La información para inscribirse en las listas estará disponible en la página web www.hezkuntza.eus y en hezigunea.

Las solicitudes se realizarán en una única solicitud por solicitante, tal y como establece la convocatoria. Así, se podrá establecer la presentación en papel o en formato electrónico, o únicamente en formato electrónico, siempre que, en este último caso, se pongan a disposición de los interesados los medios necesarios para ello.

Asimismo, aportarán toda la documentación justificativa de los requisitos y méritos exigidos. Dichos méritos se baremarán en el siguiente procedimiento de rebaremación anual:

Las personas integrantes de la lista serán baremadas en los procesos de rebaremación en función de los méritos aportados y se incluirán en las listas en el lugar que les corresponda en función de la puntuación obtenida. En caso de empate en la puntuación se tendrán en cuenta los días trabajados para determinar el orden de la lista. En caso de empate en los días trabajados, se ordenarán alfabéticamente por apellidos y nombre, comenzando por la letra resultante del sorteo de la letra que se realiza anualmente y que se publica mediante Resolución de la Dirección de Gestión de Personal, para determinar el orden alfabético en el proceso de gestión de candidatos y candidatas durante el curso escolar correspondiente, así como en cualquier otro proceso selectivo



que pueda convocarse a lo largo del curso escolar. En caso de empate, se atenderá al número del Documento Nacional de Identidad, de menor a mayor. Las personas candidatas excluidas del proceso de rebaremación serán admitidas por orden de entrada y se ordenarán en función de la fecha y hora de presentación para atender a las necesidades de sustitución a lo largo del curso escolar.

El periodo de rebaremación será determinado por Resolución del Director de Gestión de Personal. La fecha límite de entrada en el proceso será el 31 de agosto del curso anterior.

Los candidatos podrán declarar "Disponible" o "No disponible" y entre ambos podrán cambiarse sin justificación alguna.

Los candidatos y candidatas disponibles podrán renunciar una vez a una adjudicación forzosa durante el curso escolar y a partir del segundo periodo perderán la posibilidad de participar un año como consecuencia en Ordezlagunea, aunque el candidato o candidata se mantendrá en listas. Las personas aspirantes que se encuentren en esta situación de penalización no podrán participar en las adjudicaciones de comienzo de curso ni en Ordezlagunea hasta transcurrido un año desde la fecha de inicio de dicha situación.

Cuando se da de alta por primera vez en las listas, se puede indicar que no estás disponible.

Al candidato/a inscrito/a en listas se le enviará un sms el día anterior a la fecha en la que se le abre la posibilidad de participar en ordezlagunea.

Anualmente, junto con la rebaremación, se ofrecerá a las personas candidatas la posibilidad de realizar modificaciones en las listas, documentando debidamente la solicitud correspondiente. Así, podrá optar por optar o no por ocupar un puesto de trabajo a tiempo parcial o completo en uno o varios territorios y que se encuentre a más de 50 km de su residencia habitual para que en las adjudicaciones forzosas se tengan en cuenta estos criterios.

En las adjudicaciones de comienzo de curso no se realizarán adjudicaciones forzosas.

Funcionamiento de las listas de candidatos a sustituciones

1. - Funcionamiento general.

1.1.- Adjudicación de comienzo de curso

En cada curso escolar y con anterioridad al inicio del mismo, el Director de Gestión de Personal dictará resolución por la que se iniciará el procedimiento de adjudicación de puestos de trabajo a proveer con quienes formen parte de las listas de candidatos y candidatas a sustituciones en las categorías recogidas al inicio del curso escolar. La resolución fijará el plazo de presentación de solicitudes e incluirá en el anexo los puestos a adjudicar, tanto los no ocupados por sus titulares como los vacantes.

Para participar en el procedimiento será necesario estar en situación de "Disponible" o "Protegida" en la lista de candidatos y candidatas a sustituciones en la categoría profesional correspondiente. Las personas candidatas que se encuentren en situación de disponible o protegida en el procedimiento de adjudicación de comienzo de curso



pasarán de oficio a la situación de "deseo participar en el CMA". No obstante, antes de iniciar el procedimiento podrán cambiar a la situación de "no quiero participar en el CMA" sin necesidad de justificación alguna. Estos cambios sólo afectarán a las adjudicaciones de comienzo de curso.

En el caso de que los candidatos y candidatas se encuentren en situación de "Protegido", podrán optar a puesto de trabajo en este procedimiento de adjudicación de comienzo de curso porque pasarán de oficio a la situación de "Quiero participar en el COCU". Una vez adjudicado el puesto de trabajo, el tiempo en situación de "Protegido" será tenido en cuenta a efectos del baremo, sin que estos servicios tengan incidencia en el complemento retributivo denominado "antigüedad" ni a efectos de Seguridad Social por no haber prestado servicios efectivos. En el caso de que a las personas candidatas en situación de "protección" se les adjudique un puesto de trabajo, podrán incorporarse durante el curso escolar al puesto adjudicado en el CEIC, una vez finalizado el hecho causante.

La provisión de los puestos convocados requerirá el cumplimiento del perfil lingüístico de los mismos. La adjudicación de los puestos de trabajo se realizará siguiendo el orden de las listas de candidatos y candidatas a sustituciones durante el curso escolar de referencia. A cada persona se le asignará el primer puesto libre y válido de los que componen su solicitud.

Las personas que no tengan acreditado ningún perfil lingüístico accederán únicamente a puestos de trabajo de perfil lingüístico 1 o sin fecha de preceptividad.

La cobertura de los puestos de trabajo adjudicados no puede ser objeto de renuncia, salvo en el caso de que se adjudique un puesto de trabajo tanto en el caso de candidatos y candidatas a sustituciones docentes como en el caso de Consorcio Haurreskolak. Además, se podrá renunciar cuando concorra alguna de las causas autorizadas para ello o se den alguno de los supuestos contemplados en licencias y permisos, siempre y cuando dicha causa derive de situaciones imprevisibles y se produzca en el período comprendido entre los tres días anteriores al inicio del plazo de presentación de solicitudes y la toma de posesión. Las causas permitidas son las siguientes:

- a. Privación de libertad hasta que recaiga sentencia condenatoria.
- b. Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación o el IVAP.
- c. Estar realizando cualquier tipo de estudios o prácticas.
- d. Estar prestando servicios mediante contratación o estar dado de alta en la Seguridad Social como autónomo.
- e. Encontrarse en alguno de los supuestos de declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- g. Nombramiento en una Administración.
- i. Cuando la persona candidata se encuentre en el período comprendido entre el sexto mes de gestación y el parto.
- j. Causas derivadas de la condición de víctima de violencia de género.
- m. Trabajar en el extranjero para una ONG.

En estos casos se podrá renunciar a la adjudicación de comienzo de curso y la persona candidata permanecerá en la lista de sustituciones en la misma situación laboral que tenía hasta entonces.

En las adjudicaciones de comienzo de curso no se realizarán adjudicaciones forzosas.



Quienes participen en el COCU, voluntariamente podrán solicitar plazas de cualquier territorio y jornada, sin que en ningún caso se les asigne un puesto de trabajo con carácter forzoso. Los puestos ofertados serán para cubrir los siguientes tipos de contratos: contrato de interinidad por vacante, contrato de sustitución por año sabático de curso completo y contrato de sustitución por liberación sindical (cuya duración se prevé para todo el curso escolar si no finaliza previamente la liberación del titular del puesto de trabajo). La modalidad contractual incluirá entre las características del puesto ofertado en la relación definitiva de puestos ofertados.

La recepción y firma del contrato se realizará mediante firma digital a través de la plataforma Hezigunea. A la fecha de formalización del contrato, las personas aspirantes deberán acreditar la certificación negativa del requisito exigido en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica de Protección de Menores, para el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad, o autorizar a la Administración para su consulta en el Registro Central de delincuentes sexuales.

1.2. Ofertas de Ordezlagune

Durante el curso escolar, cuando se vaya a cubrir una plaza de personal educativo, se ofertará a través de la aplicación Ordezlagunea hasta que el puesto sea adjudicado. Con carácter general, se incluirán en Ordezlagunea todas las sustituciones comunicadas por las direcciones del centro hasta las 12:30 horas del día laborable anterior al inicio del contrato.

Esta aplicación tendrá en cuenta el orden de lista de candidatos y candidatas de cada categoría y la adjudicación de la plaza se realizará de acuerdo con los siguientes tipos de adjudicación:

1) Adjudicación voluntaria: se adjudicará la plaza al candidato que haya solicitado voluntariamente el puesto y esté mejor situado en las listas.

2) Adjudicación forzosa: en el supuesto de que no existiera ningún candidato que hubiera solicitado alguno de los puestos ofertados o que alguno de ellos no hubiera podido ser adjudicado al solicitante por no reunir los requisitos exigidos, la plaza se adjudicará obligatoriamente a partir del momento en que se encuentre en situación más desfavorable desde que se encuentre disponible en las listas, respetando sus preferencias en cuanto a jornadas y territorios y la posibilidad de renunciar o no a jornadas parciales que se encuentren a más de 50 km. de su domicilio.

En ambos tipos de adjudicación se acreditará el cumplimiento del perfil lingüístico exigido para el puesto.

En el caso de que un candidato/a sea el peor situado en las listas de profesores/as y listas de educadores/as y sea necesario adjudicar una plaza, se le adjudicará según la preferencia establecida por el candidato/a

Asimismo, en el caso de que un candidato/a sea la persona que tenga peor ubicación en una o más listas de educadores/as, se adjudicará la plaza según la preferencia indicada por el candidato/a.

No será obligatoria la adjudicación de plazas en los Centros Territoriales para la Atención Hospitalaria, Educativa a Domicilio y Terapéutico-Educativa y plazas a tiempo parcial que se encuentren a más de 50 km del lugar de residencia habitual, siempre que hayan optado por esta opción. Esta opción será común a todas las listas de educadores y educadoras en las que esté integrado el candidato o candidata. Esta posibilidad de



decidir si desean jornadas parciales a más de 50 km de su domicilio habitual podrá modificarse a lo largo del curso escolar.

Trámites a realizar por los candidatos:

La primera vez que la persona candidata acceda a Ordezkgagune, obligatoriamente deberá validar su residencia habitual y deberá disponer de un teléfono móvil y un correo electrónico. Además, deberá establecer los criterios a tener en cuenta en las adjudicaciones obligatorias: renuncia o no a plazas a tiempo parcial situadas a más de 50 km del lugar de residencia habitual, territorio y tipo de jornada. Sin esta validación no podrá realizar ninguna solicitud.

El candidato podrá modificar su situación laboral en Ordezkgagune de 9:30 a 13:00 horas:

- Si la persona candidata trabaja con un contrato en vigor:

Si el candidato tiene un contrato en vigor, pero sabe que su contrato finaliza ese mismo día y quiere participar en Ordezkgagune, ya que al día siguiente estará disponible, podrá cambiar su situación laboral a disponible.

Por el contrario, si la persona candidata tiene un contrato en vigor pero tiene conocimiento de que su contrato finaliza ese mismo día y quiere alegar que tiene la "situación protegida" o pasar a la situación de "no disponible" para no ser adjudicataria de ningún puesto, podrá cambiar su situación laboral a "No disponible", y para pasar a la "situación protegida" deberá cumplimentar la solicitud correspondiente en la aplicación y presentar la documentación acreditativa en el plazo de cinco días hábiles;

- Si el candidato se encuentra en situación de disponible:

1. El candidato se encuentra en situación de disponible y podrá pasar a la situación de no disponible sin causa justificada.

2. En el caso de que la persona candidata esté en condiciones de trabajar y desee alegar su situación protegida para no ser adjudicataria de plaza alguna, deberá cumplimentar la instancia en la aplicación de modificación de su situación laboral y presentar la documentación correspondiente.

En estos casos, y con carácter excepcional, si la causa de la situación protegida se produjera con posterioridad a las 13:00 horas y se le adjudicara una plaza, podrá renunciar a la misma, siempre que se justifique debidamente (que se ha producido con posterioridad a las 13:00 horas) y la causa se encuadre entre las circunstancias que autorizan la situación protegida establecida en el presente convenio. En estos casos excepcionales el candidato pasará a la situación de "Protegido" hasta que finalice la causa que le permite permanecer en dicha situación y la renuncia no supondrá penalización.

- Si la persona candidata se encuentra en situación de protegido o no disponible:

Si la persona candidata se encuentra en situación laboral protegida o no disponible y desea pasar a la situación de disponible, podrá modificar su situación laboral.

Solicitud de plazas de Ordezkgagune

En el proceso de rebaremación del curso 27/28 los candidatos y candidatas a sustituciones deberán establecer los criterios a tener en cuenta en las adjudicaciones forzosas: renuncia o no a plazas a tiempo parcial a más de 50 km de su domicilio habitual, territorio y tipo de jornada. Esta rebaremación se realizará en noviembre de 2026 y los criterios establecidos en la misma comenzarán a tenerse en cuenta el 1 de septiembre de 2027. Una vez en funcionamiento este sistema el candidato tendrá capacidad para elegir cualquier puesto y en las adjudicaciones forzosas se seguirán los criterios establecidos por el mismo.

Por lo tanto, en el curso 2026/2027, la solicitud y adjudicación de plazas de sustitución deberá realizarse conforme a las prioridades establecidas en la rebaremación realizada para el curso 2026/2027, es decir, el candidato/a aún no podrá solicitar cualquier plaza, sino según las preferencias establecidas por el mismo en la última rebaremación.

Las personas candidatas deberán realizar la solicitud telemática accediendo a la aplicación y presentando sus preferencias, con carácter general, entre las 13:30 y las 15:30 horas, y el centro garantizará que el personal que realice el comedor durante estas dos horas consecutivas pueda realizar la solicitud siempre y cuando finalice su contrato ese mismo día en la categoría de especialista de Apoyo Educativo. El candidato podrá solicitar cualquiera de los puestos que se oferten.

Asimismo, será responsabilidad de las personas candidatas, con carácter general, acceder diariamente a la aplicación para conocer la adjudicación de puestos que se publica a partir de las 15:35 horas.

En caso de estar en más de una lista de educadores, especificidades:

La situación laboral en cada categoría de Educación Especial puede ser diferente.

En la oferta se intercalarán plazas de diferentes categorías. No obstante, en cada adjudicación de Ordezkgune, el candidato sólo podrá ser adjudicatario de una plaza.

Si a la persona candidata se le ha adjudicado un puesto de trabajo en una categoría de Educador/Educadora (y por lo tanto está trabajando en esa categoría), pero quiere optar a un puesto de otra categoría, podrá participar en Ordezkgune de forma voluntaria para obtener un puesto. No se aplicarán efectos por tal renuncia.

Deberá incorporarse al nuevo puesto al día siguiente de la adjudicación y comunicar al centro o centro de trabajo donde venía prestando servicios la finalización de sus servicios.

No obstante, no se realizarán asignaciones obligatorias mientras se encuentre trabajando en una categoría de personal educativo.

En el caso de estar en las listas de personal docente y educativo, especificidades:

La situación laboral en las listas de personal docente y educativo puede ser diferente. Asimismo, la situación laboral puede ser diferente dentro de cada categoría de Educación Especial.

En la oferta se intercalarán las plazas de personal docente y educativo. No obstante, en cada adjudicación de Ordezkgune, el candidato sólo podrá ser adjudicatario de una plaza.

Casística posible:



1) Si al candidato se le ha adjudicado una plaza de educador:

Si ha sido adjudicatario de una plaza de Educador/a (y en consecuencia está trabajando en esta categoría de Educación Especial), podrá participar voluntariamente en Ordezkagune para obtener una plaza como profesor/a. No obstante, no se le realizará asignación forzosa mientras se encuentre trabajando en una categoría de educador.

En el caso de que, estando trabajando como educador o educadora, se le adjudique al candidato o candidata una plaza docente, deberá acudir a la misma al día siguiente de la adjudicación y comunicar al centro donde venía prestando servicios la finalización de sus servicios.

Quien renuncie a un contrato laboral de formador en vigor como docente no podrá participar en las ofertas de esta categoría de Ordezkagunea hasta la finalización del curso escolar.

2) Si se le ha adjudicado una plaza docente:

Si ha sido adjudicatario de una plaza de profesor/a (y, por tanto, ejerce de profesor/a), podrá participar en Ordezkagune, de forma voluntaria, para obtener una plaza como educador/a. No obstante, no se le realizará asignación forzosa mientras se encuentre trabajando como docente.

Quien renuncie a un contrato docente vigente para trabajar como educador tendrá el efecto recogido en la normativa de sustituciones docentes.

2. Exención del régimen general.

2.1. Vacante.

Cuando durante el curso escolar sea necesaria la cobertura de una vacante mediante contrato de interinidad, se comunicará vía SMS a las personas con contrato de sustitución, a las personas con contrato por motivos de producción, a las personas con vacante parcial (cuando la vacante sea total), que se ofrecerá en Ordezkagunea a todas las personas candidatas que no estén trabajando y se encuentren en situación de protegida. Una vez realizada la solicitud en Ordezkagunea, se adjudicará entre todos los solicitantes siguiendo la puntuación.

En caso de tener otro tipo de contrato laboral vigente con el Departamento, se podrá renunciar al mismo y optar por un contrato de interinidad para una vacante que se le oferte. La renuncia a un contrato en vigor no producirá, en este caso, efectos.

Asimismo, se les reserva el puesto de trabajo adjudicado a las personas candidatas que se encuentren en situación de accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad temporal, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, excedencia por cuidado, suspensión transitoria por cuidado de hijos o hijas, o en situación de incapacidad temporal durante el sexto mes de embarazo, rebaremación del tiempo en que se encuentren en situación de protección y una vez desaparecida la causa que motivó la situación protegida, la entrada en vigor del contrato adjudicado.

2.2 Primer Ordezkagunea del curso

Podrán participar aquellos candidatos y candidatas que se encuentren en la situación de protegidos en la adjudicación de primer Ordezkgagune del curso escolar. En estos casos, se les reserva el puesto de trabajo adjudicado, se les rebaremará el tiempo que permanezcan en la situación protegida y una vez desaparecida la causa que motivó la situación protegida, entrará en vigor el contrato adjudicado.

2.3. Disponible para el empleo con prioridad.

Con el fin de reparar los errores cometidos por la Administración en la distribución de los puestos de trabajo, tanto en el área de sustituciones como en las adjudicaciones, el candidato afectado se colocará en primer lugar en la lista y tendrá preferencia sobre la jornada elegida por el candidato y sobre las siguientes contrataciones en el territorio hasta ser adjudicatario de un puesto de trabajo de la misma naturaleza que el del contrato perdido. Asimismo, se abonará el día trabajado por errores imputables a la Administración. En caso de error de la Administración, se le asignará la puntuación correspondiente al puesto adjudicado hasta la obtención de un nuevo contrato de la misma naturaleza y se le abonarán los días. Para ello será necesario:

- Interposición de la reclamación justificando el error administrativo cometido.
- Participar en Ordezkgagunea hasta obtener un contrato de la misma naturaleza.

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

2.4 En el caso de que un candidato/a haya realizado una sustitución y antes de 10 días lectivos surgiera en el mismo curso escolar la necesidad de sustituir a un mismo puesto de trabajo, aunque otros candidatos/as tuvieran más puntos, tendrá preferencia para realizar dicha sustitución el candidato/a que hasta ese momento haya desempeñado dicha función. En estos casos, la sustitución se ofertará, en primer lugar, al candidato o candidata que haya estado realizando dicha sustitución y, si no le interesa, se ofrecerá en Ordezkgagune.

2.5 En el caso de que una persona ocupe una sustitución a jornada completa y el titular de la plaza se reincorpore con una jornada reducida, el sustituto tendrá derecho a continuar en dicha plaza con una jornada reducida. En caso contrario, si ocupa una sustitución de jornada reducida y, por cualquier motivo, necesita un régimen de jornada completa, la persona que realizaba la sustitución parcial tendrá derecho a ocupar la jornada completa, aunque no sea la mejor puntuación.

2.6 Derecho a completar jornadas.

Si existiera personal con contrato de interinidad para cubrir plazas vacantes de media actividad en el centro y las necesidades se ampliaran en el centro o centro de trabajo, éste tendrá derecho a completar su actividad. Así, este contrato de interinidad para cubrir la vacante de media actividad pasaría a ser de jornada completa si se acredita que la necesidad de nueva creación es estructural.

Si hubiera más de una persona en esta situación en el centro, jornada

La extensión se determinará en función de los siguientes criterios:

- Antigüedad en el centro
- Antigüedad en el departamento

2.7 Renuncia a contratos de sustitución o interinidad.

Cuando una persona tenga un contrato de interinidad para cubrir vacantes a tiempo parcial o completo, o un contrato de sustitución, podrá renunciar voluntariamente a su contrato para participar en las adjudicaciones de comienzo de curso.

Las renunciaciones deberán presentarse por escrito en el plazo que establezca la Resolución del Director de Gestión de Personal. Estas renunciaciones tendrán efectos el 31 de agosto del curso académico correspondiente.

2.8. Renuncia a un contrato del consorcio Haurreskolak de Educación Especial

Quien renuncie a un contrato en vigor o a una necesidad del consorcio Haurreskolak deberá pasar a la situación de no disponible para ofertas de necesidades temporales de esta categoría de Ordezlagunea. Esta situación se prolongará hasta la finalización del curso escolar.

Si durante la prestación de servicios como educador o educadora se adjudicara al candidato o candidata una plaza del Consorcio Haurreskolak, deberá comunicar al centro donde venía prestando servicios la finalización de sus servicios.

2.9. La aceptación de una oferta de otra Administración Pública.

Quien durante el curso escolar renuncie a una oferta de empleo en otra Administración Pública deberá pasar a la situación de penalización para ofertas de necesidades temporales de esa categoría de Ordezlagunea. Este supuesto excepcional se prolongará hasta la finalización del curso escolar.

Para poder acceder a esta situación será necesario tener acreditado al menos un año de trabajo en NEE en los centros públicos del Departamenton-de lo contrario tendrá una penalización de un año.

2.10. Las sustituciones telefónicas sólo se ofertarán en casos excepcionales y urgentes, siempre que se justifique debidamente que la sustitución se ha producido después de las 12:30 horas del día laborable previo al inicio del contrato y la sustitución se considere imprescindible y además se dé alguna de las siguientes circunstancias:

Sustituciones de especialista de apoyo educativo en aulas estables.

Sustituciones de especialistas de apoyo educativo en centros específicos de Educación Especial, así como en centros territoriales de atención educativa hospitalaria, domiciliaria y terapéutico-educativa.

Sustitución del especialista de apoyo educativo cuando sea el único especialista de apoyo educativo en todo el centro.

Cuando no se hayan adjudicado las plazas obligatorias. Siempre que no se haya ocupado dicho puesto en más de un día de trabajo.

No obstante, si se prevé que estas sustituciones tendrán una duración contrastada prolongada, no se ofertarán telefónicamente, sino en el siguiente Ordezlagunea, para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas candidatas a realizar este tipo de sustituciones.

Las llamadas telefónicas para atender estos casos graves se realizarán tras la asignación de Ordezlagune hasta las 10:00 del día siguiente.

La aceptación de tales ofertas telefónicas será voluntaria.

No obstante, si en los casos definidos para estas llamadas urgentes se comprueba que el 30% de las sustituciones diarias de este colectivo se ofertan a través de llamadas telefónicas, se revisarán los casos identificados para garantizar la igualdad de



oportunidades a las personas candidatas en el acceso a las plazas que se ofertan diariamente, lo que se garantiza a través del sistema Ordezlagunea.

Procedimiento de baremación del tiempo de permanencia de la persona candidata en situación protegida

Mientras el/la candidato/a permanezca en la "Situación Protegida" no se le realizará asignación alguna, pero el tiempo que permanezca en dicha situación lo baremará. Habrá situaciones protegidas que generen derecho a la baremación en listas. A quienes se acojan a estos supuestos, se les rebaremará el tiempo en situación de "protegida". A efectos de rebaremación de la lista, se les computará como tiempo de servicios el promedio de puntos obtenidos por las personas sustitutas que se encuentren en el nivel en el que figure la puntuación de dicha persona entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del curso anterior. Tendrán en cuenta los siguientes niveles:

- De 0 a 10 puntos
- De 11 a 20 puntos
- 21 a 30 puntos
- De 31 a 40 puntos
- De 41 a 50 puntos

....

Este reconocimiento de tiempo de servicios a efectos de baremo no afectará al complemento retributivo denominado «antigüedad» ni a efectos de Seguridad Social, al no prestar servicios efectivos.

En el caso de que la persona candidata figure en más de una lista, se computará el número medio de puntos que le corresponda entre quienes figuren en la lista correspondiente.

Si la persona candidata está en las listas de personal docente y educativo, deberá elegir en qué lista rebaremará el tiempo en "Situación protegida".

Mientras permanezca en "situación protegida" no se le realizará ninguna asignación, pero el tiempo que permanezca en dicha situación lo baremará.

Finalizada la situación que da lugar al derecho a la baremación, el trabajador/a deberá modificar su situación laboral, volviendo a la situación de "disponible" o "no disponible".

Causas determinantes de la situación protegida:

- Por cuidado de hijo/a hasta los tres años de edad.

A quienes se encuentren en situación de cuidado directo del hijo hasta que éste cumpla tres años de edad, les serán computados dichos tiempos de servicio si durante el mismo no han desempeñado actividad retribuida. Sólo podrá solicitarse una sola vez por cada hijo. Dicha acreditación se realizará mediante la presentación del certificado de vida laboral o autorización para la consulta al Departamento de Educación.

- Las personas aspirantes que se encuentren en alguno de los supuestos que determina la declaración de excedencia forzosa por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, incapacidad temporal o incapacidad temporal por parto, licencia parental, riesgo durante el embarazo o embarazo de riesgo, o a partir del sexto mes de embarazo.



- Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por un período mínimo de 15 días y máximo de 2 años. La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo. Sólo se podrá solicitar dos veces por causa y persona por curso (el plazo máximo de dos años por causa y persona se computará a partir del primer periodo en que se alegue dicha renuncia justificada). Cuando solicite un nuevo llamamiento deberá acreditar, en el plazo de dos años o con anterioridad, la persistencia de la enfermedad grave u hospitalización que motivó la suspensión hasta ese momento. Será incompatible con cualquier actividad remunerada. También deberá justificar esta situación a través de la vida laboral.

- La renuncia por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijo/a se justificará sin límite alguno.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse mediante certificado médico en el que conste claramente la fecha en que se produjo.

En el caso de que la persona enferma sea cónyuge, pareja de hecho o hijo/a, se deberá comunicar la finalización del mismo, es decir, el motivo de rechazo de la oferta de trabajo finalizará con el alta hospitalaria o médica.

Será incompatible con cualquier actividad remunerada. También deberá justificar esta situación a través de la vida laboral. Podrán solicitar en cualquier momento su puesta en situación de disponible. Sólo se podrá solicitar dos veces por motivo y persona cada curso.

- Causas derivadas de la condición de víctima de violencia de género. Este requisito deberá ser acreditado.

Procedimiento de justificación de las Renuncias sin penalizantes

En el caso de que la renuncia no penalizada obedezca a una circunstancia recogida en las licencias y permisos, surgida con posterioridad a la adjudicación de la plaza y antes de la toma de posesión, y debidamente justificada, se aceptará la renuncia sin efecto alguno, pasando el candidato a la situación de no disponible y ofertándose de nuevo el puesto lo antes posible.

La adscripción a estas situaciones requerirá que el/la candidato/a pase a la situación de "no disponible" y posteriormente remitir justificante de la causa que da derecho al permiso o licencia. La renuncia no tendrá efecto si la causa que motiva la licencia o permiso ha sido posterior a las 13:00 horas.

Motivos de exclusión:

- Las personas candidatas que renuncien a una adjudicación forzosa sin causa justificada más de una vez en el curso, quedarán en situación de penalización para todas las ofertas de esta categoría.

- Los aspirantes que no figuren el primer día de asistencia al centro una vez aprobada la convocatoria, quedarán en situación de penalización en la categoría del puesto de trabajo aprobado.
- Los candidatos y candidatas con contrato en vigor que renuncien al mismo quedarán en situación de penalización en todas las listas de la categoría del contrato en vigor. Los candidatos con contrato a media jornada que cambien a un tercio de jornada podrán renunciar a dicho contrato.
- Encontrarse en la situación protegida que genera el derecho a la baremación una vez finalizada la causa que la motiva.
- Incompetencia

Consecuencias de la penalización:

Tras 2 renunciaciones a una adjudicación forzosa de un puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo, por no tomar posesión del puesto adjudicado, por cese en la prestación de servicios o por renuncia voluntaria o por encontrarse en una situación protegida que dé derecho a la baremación, pasarán a la situación de sustitución en situación de penalización temporal. Las personas aspirantes que se encuentren en situación de penalización temporal no podrán participar en las adjudicaciones o sustituciones hasta transcurrido un año desde dicha situación.

Motivos de exclusión definitiva de candidatos/as de la lista

Serán causas de exclusión de la lista:

- Haber sido sancionado, mediante expediente disciplinario, por falta laboral muy grave en cualquier Administración Pública, siempre que no haya sido objeto de impugnación.
- Haber sido condenada mediante sentencia firme a pena de prisión por delitos contra la libertad e indemnidad sexual.

Compensación por disponibilidad y movilidad del personal laboral educativo sustituto.

El Departamento de Educación, teniendo en cuenta el compromiso de cubrir todas las sustituciones, priorizará la disponibilidad del personal sustituto que a lo largo del curso escolar cumpla las siguientes condiciones:

- Haber trabajado en la modalidad de trabajo interino por sustitución.
- Participación habitual en la adjudicación de Ordez Kagunea. Se entenderá que no se cumple este requisito cuando en el plazo de 50 días hábiles no haya participado en el mismo sin causa justificada durante el tiempo de funcionamiento del mismo. Tendrán la consideración de situaciones justificadas las relacionadas con la paternidad, las discapacidades, el cuidado de familiares, etc.



El personal que reúna estos requisitos percibirá una compensación económica de acuerdo al siguiente baremo:

De 165 a 192 días trabajados: 6 días
 De 193 a 220 días trabajados: 7 días
 De 221 a 248 días trabajados: 8 días
 De 249 a 275 días trabajados: 9 días
 De 276 a 300 días trabajados: 10 días

La cuantía diaria se calculará tomando como referencia el salario bruto mensual y computándose proporcionalmente en función del tiempo trabajado y de la modalidad de jornada. A estos efectos no se computarán los períodos trabajados que hayan sido objeto de indemnización.

Esta compensación no supondrá alta en la Seguridad Social ni computará en las listas de candidatos y candidatas. No devengarán vacaciones ni pagos correspondientes a la paga extraordinaria.

El personal laboral educativo con contrato temporal que, por sustitución o circunstancias de la producción, haya prestado 165 o más días de servicios durante el curso, obtendrá un punto adicional en el proceso de rebaremación de las listas de candidatos y candidatas.

Cómputo de días laborales del personal docente con contrato laboral de interinidad por sustitución de personal laboral docente:

Los servicios prestados en una sustitución laboral por sustitución de un profesor laboral se computarán para la retribución del verano de los funcionarios.

Protocolo de actuación para determinar la incapacidad del personal educativo laboral para seguir desarrollando sus funciones ordinarias

1. De acuerdo con el artículo 52 a) del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre las causas de extinción objetiva del contrato se encuentra la incapacidad, anterior o posterior a la incorporación, necesaria para el desempeño de los requisitos del puesto de trabajo. De acuerdo con esta Ley, en el caso del personal laboral temporal educativo, debe establecerse el presente protocolo de actuación, debiendo necesariamente instruirse el correspondiente expediente y, en su caso, el informe del órgano de representación del personal, en los términos señalados.

– Si la Dirección del centro y todo el equipo de trabajo de E.P.B. considera que una persona no cumple con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones ordinarias, lo comunicará a la Delegación Territorial correspondiente. El Delegado o Delegada Territorial ordenará la realización de las actuaciones previas necesarias, entre las que se podrá incluir el informe del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación y/o el informe de la Inspección de Educación, según proceda. Asimismo, el Director de Gestión de Personal podrá ordenar la realización de las actuaciones previas que considere oportunas.

Tras las actuaciones previas, si se considera que no tiene capacidad para seguir desarrollando sus funciones ordinarias, el expediente se elevará al Director de Gestión de Personal, que iniciará un procedimiento mediante resolución. En dicha resolución se nombrará un miembro de la Inspección de Educación para su instrucción, con indicación expresa de sus efectos. La resolución será notificada a los órganos de representación del personal.

En ningún caso podrá fundamentarse el expediente en hechos que puedan ser constitutivos de falta disciplinaria.

– Iniciado el procedimiento, si las circunstancias lo aconsejaran, la persona instructora podrá proponer la adopción de las medidas provisionales que considere oportunas para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Las medidas provisionales adecuadas, que durarán hasta la finalización del procedimiento, se adoptarán mediante resolución motivada del Director de Gestión de Personal y se notificarán a la persona afectada.

– El instructor realizará las actuaciones necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales se resolverá el procedimiento y recabará los informes que considere necesarios, entre los que se incluirá, si lo estima oportuno, el reconocimiento médico de la persona afectada. Dicho reconocimiento deberá tramitarse a través del área sanitaria del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación Territorial de Educación correspondiente.

Una vez realizadas las actuaciones anteriormente descritas, el instructor o instructora elaborará el informe que trasladará a la persona afectada. Se le concederá un plazo de diez días hábiles para formular alegaciones y solicitar la práctica de las pruebas que estime oportunas.

– Concluida la instrucción, el instructor formulará propuesta de resolución. Dicha propuesta incluirá el resultado de las pruebas que deban practicarse y el rechazo de las propuestas que sean manifiestamente improcedentes o innecesarias. La propuesta de resolución se comunicará a los órganos de representación del personal para que en el plazo de diez días hábiles puedan presentar alegaciones.

Una vez realizado este trámite, se dará a conocer a la persona afectada el expediente completo, incluyendo la propuesta de resolución, para que en el plazo de diez días hábiles pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.

Realizados los trámites anteriores, se dará traslado del expediente completo al Director de Gestión de Personal para que dicte la resolución que ponga fin al procedimiento. No obstante, si se considera necesario para salvaguardar las garantías del procedimiento, para la Gestión de Personal

el director o directora podrá ordenar al instructor o instructora la práctica de las diligencias complementarias que considere oportunas, tras las cuales dictará resolución. Si el procedimiento acreditase la falta de competencia manifiesta para seguir desempeñando funciones ordinarias, dicha resolución extinguirá el contrato en vigor y excluirá a la persona afectada de la lista definitiva con carácter definitivo. En otro caso, la resolución acordará el sobreseimiento o archivo de las actuaciones practicadas. En



todo caso, la resolución deberá indicar expresamente las medidas provisionales adoptadas. Asimismo, se notificará la resolución a los órganos de representación del personal.

Transcurridos más de seis meses desde que se dictó la resolución que ponga fin al procedimiento sin que se haya dictado y notificado la resolución, se producirá la caducidad del mismo, sin perjuicio de las causas de suspensión del plazo máximo para resolver previstas en la legislación vigente reguladora del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. A estos efectos, el Director de Gestión de Personal dictará resolución declarando la caducidad del procedimiento y ordenando el archivo de las actuaciones.

- La incompetencia y consiguiente exclusión podrá ser objeto de revisión si el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la Inspección de Educación, según los casos, así lo propone y, a la vista de los mismos, se dispone expresamente en la Resolución del Director de Gestión de Personal. En este caso, según se especifica en dichos informes, se hará constar las circunstancias o causas que han motivado dicha revisión, su vigencia y las circunstancias de seguimiento o análisis que pueden dar lugar a su reincorporación a la lista.

Departamento de Educación



ELA

STEILAS

CCOO





ASUNTUEN JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE EDUCACION
AJAIA ASTHUNES

UEF
Unidad Educativa

UEF
Unidad Educativa