

CC.OO. no firma el convenio de concertada

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO hemos manifestado discrepancias en la mesa negociadora con el texto del Convenio: el excesivo ámbito temporal, el Art. 9 junto a faltas y sanciones, el refuerzo de los elementos regresivos de convenios anteriores, el tratamiento salarial del Personal No concertado y las ratios prof./unidad necesarias para disminuir la jornada 1 hora lectiva...

Pero, por encima de esas discrepancias, CC.OO. valora la opinión de los trabajadores y trabajadoras del sector.

El Convenio quedó cerrado el día 18 de septiembre sin la firma de CC.OO, pero con independencia de su posible validez jurídica, el hecho de que sólo lo firmaran los sindicatos USO y FSIE da al Convenio una escasa validez social que entendemos debilita a la propia Enseñanza Concertada..OO. no firma el convenio de concertada

CAMBIOS

ÁMBITOS

Funcional.- Se incluye el primer ciclo de Educación Infantil en centros integrados.

Temporal.- El convenio tiene una validez de cuatro años

COMENTARIOS

Es una adaptación a la concepción educativa del ciclo y a la necesidad de que a todo el personal de una misma empresa se le aplique el mismo convenio.

Es un aspecto capital del convenio que, en un momento transitorio como el actual, cuando una mayoría de Comunidades asumen las competencias educativas, bloquea cualquier modificación durante un tiempo excesivo. En distintas ocasiones hemos propuesto, desde CC.OO. un marco temporal más corto y ha sido rechazado.

CAMBIOS

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La disciplina y organización se ajustarán estrictamente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones laborales.

COMENTARIOS

Desaparece cualquier alusión a la LODE y otras disposiciones de carácter legal, mientras que la pretensión sindical era incluir expresamente el resto de Leyes Educativas y ampliar la democracia en un sector sostenido con fondos públicos, dando una mayor participación al Consejo Escolar y al Claustro. Es una modificación claramente regresiva.

CAMBIOS

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Se incluye como personal docente el Técnico Superior en Educación Infantil y el Orientador Educativo en distintos niveles.

COMENTARIOS

Son adecuaciones a la LOGSE. Se ha rechazado expresamente la inclusión del Coordinador de Ciclo en Primaria y otras adaptaciones que permitieran el cumplimiento de la Disp. Adic.7ª de la LOPEG sobre Homologación de la función directiva y de coordinación pedagógica.

CAMBIOS

CONTRATACIÓN

En Formación, Prácticas, Interinidad y de Relevo para mayores de 60 años.- Se introducen adaptaciones a la nueva legalidad sobre contrataciones desarrollada en los últimos años.

Como consecuencia de lo anterior se han producido cambios en otros artículos como el de limitaciones a la contratación temporal que había quedado obsoleto por referirse a tipos de contratos que ya no están en vigor.

Contrato por Obra o Servicio.- Queda limitado su uso al caso específico en que, por problemas derivados de su titulación, una profesor tenga que ser sustituido por más de una persona.

COMENTARIOS

Los cambios en estos aspectos suponen algunos de los elementos más positivos del Convenio, aunque no dejan de ser simples adecuaciones a una normativa legal que ha mejorado mucho en los últimos años para potenciar la contratación indefinida, por acuerdos de las Centrales Sindicales con el Gobierno. No obstante se ha perdido una gran oportunidad de incidir sobre la Jornada (la legislación actual prohíbe que la contratación a tiempo parcial exceda del 77% de la jornada habitual -hasta 19 horas lectivas-) obligando a que las Administraciones reconozcan ese límite como jornada completa cuando no haya más horas de currículo.

No se ha aceptado la introducción de tipos de contrato usuales como el Fijo Discontinuo.

Aunque es una medida de dudosa legalidad constituye, indirectamente, un elemento muy positivo ya que delimita esta situación como la única en que puede usarse este tipo de

contrato, que se ha venido utilizando en los últimos años con mucha frecuencia, y en claro fraude de ley como han dejado claro diversas sentencias.

CAMBIOS

JORNADA Y VACACIONES

Distribución.-

- Desaparece el concepto de horas complementarias que se sustituye por actividades no lectivas, que mantienen los mismos supuestos anteriores.
- Adapta ligeramente la definición de actividad lectiva, incluyendo la formación en centros de trabajo de FP.
- Incluye el 2º párrafo de la anterior Disp. Adic. 5ª sobre actividades asimiladas a lectivas en el centro aun que sin cambiar lo esencial de su contenido.

Jornada del personal docente.-

- No se modifica con carácter general aunque puede hacerse si en la Comunidad se alcanzan ciertas ratios prof. /unidad
- Desaparece la expresión “máxima” para referirse al tope anual y semanal.
- Elimina los 5 sábados para evaluaciones.

Jornada del personal no docente.- Desde comienzo de curso se reduce a 38 horas semanales, aunque se elevan de 39 a 57 las de carácter irregular a disposición de la empresa.

Vacaciones.- En el caso de que coincidan con el período de suspensión de trabajo por maternidad, las vacaciones podrán disfrutarse en otro momento por mutuo acuerdo.

Calendario.- Es un nuevo artículo que mandata su elaboración a las empresas a comienzo de curso. Plantea una excepción que permite superar el tope semanal de horas lectivas para impartir materias optativas y módulos de FP dentro del global anual.

COMENTARIOS

Es difícil de valorar si habrá una repercusión concreta del cambio de la habitual terminología de lectivo/complementario, y la inclusión de la Disp. Adic. 5ª deja más claro el conjunto de su contenido, aunque se mantiene lo esencial de la discrecionalidad, procedente del convenio anterior, sobre las personas a las que se considerará asimilada a lectiva algunas de sus actividades.

Las patronales han intentado eliminar cualquier referencia a que la clase es un período no superior a 60 minutos (probablemente para facilitar un número de clase mayor pero de 50

minutos de duración) y cualquier referencia a los espacios libres entre clase y clase, aunque al final han desistido.

Desaparece cualquier alusión a la tutoría individual y horas de coordinación.

Ha sido el caballo de batalla fundamental del Convenio al reclamar que las mejores plantillas negociadas en muchos territorios beneficien a los trabajadores y no se transformen solamente en un mejor servicio de los centros. CC.OO. ha defendido que ese servicio fuese de una misma calidad en ambas Redes Educativas y no se estableciese a costa de unas peores condiciones laborales en la Red Concertada

Es un cambio positivo aunque limitado por el hecho de que no se ha disminuido la jornada anual y se incrementan las horas de distribución irregular. Por otra parte, al ser la jornada de 35 horas un aspecto básico de la política social en toda Europa, su importancia queda matizada al tratarse de una disposición para cuatro años.

- Con esta mejora se uniformiza la actual situación derivada de sentencias contradictorias que lo facilitaban, o no, según territorios. Queda limitada a la parte de los días de permiso maternal que coincida con el mes de vacaciones y no puede extenderse a Navidad, Semana Santa o mes sin actividad docente.-

Puede contribuir a evitar las frecuentes arbitrariedades sobre las horas complementarias y las vacaciones que con frecuencia se venían produciendo en algunos centros.

Introduce la posibilidad de superar las 25 horas lectivas semanales, aunque se compense en otros momentos del curso, que puede ser bastante general en FP, con poco paralelismo en Pública.

CAMBIOS

PERMISOS

- Se introducen aspectos sobre maternidad y adopción, lactancia y cuidado de menores y familiares que no puedan valerse por sí mismos.
- Se extiende el permiso por boda a parientes hasta el segundo grado de afinidad.

COMENTARIOS

- Estos cambios se introducen como consecuencia de la nueva Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar consensuada entre las Centrales Sindicales y el Gobierno.

CAMBIOS

EXCEDENCIAS

Se reordena el actual art.40 sobre la excedencia forzosa para adecuarlo a los nuevos conceptos legales sobre este tema y se adecúa a la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

COMENTARIOS

Es un adaptación a la nueva normativa legal que, en algún pequeño detalle, puede haberse mejorado.

CAMBIOS

RETRIBUCIONES

(Conceptos y Complementos)

Paga Extra por Antigüedad en la empresa.- Los trabajadores /as que cumplan 25 años en la empresa tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente a una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido y que se cobrará a lo largo de los cuatro años de vigencia del convenio. Se establece una situación transitoria para quienes con 56 años de edad en la actualidad lleven al menos 15 años en la empresa.

Complemento por función.- Si el centro imparte distintos niveles educativos, los Cargos Directivos cobrarán dicho complemento por las tablas correspondientes al mayor nivel de enseñanza obligatoria que exista en el centro.

COMENTARIOS

Esta paga se introduce como compensación a la desaparición del Premio de Jubilación (art.67 actual) que se cobraba si se llevaban 15 años en la empresa. Esto ocurre porque hay una nueva legislación sobre externalización que ordena cambios profundos en estos conceptos y posiblemente hubiera obligado a establecer Planes de Pensiones en vez de dicho Premio. El texto acordado no deja claro qué ocurre con los sucesivos quinquenios que se vayan acumulando en otro momento y puede suponer pérdida de derechos a largo plazo.

No deja de ser paradójico que mientras el Convenio no sólo no facilita, sino que pretende dificultar, que se pueda mantener el salario cuando se cambia de puesto de trabajo, en el caso más gremialista de los cargos directivos se actúe al revés, y sin tener en cuenta siquiera la titulación exigible.

CAMBIOS

FALTAS Y SANCIONES

- Se amplía de 5 a 7 los supuestos de falta leve; de 6 a 10 los de falta grave; y de 6 a 11 los de falta muy grave que quedan ampliados por causas muy diversas.
- Se amplían los períodos de prescripción de las faltas.
- Se endurecen las sanciones.

COMENTARIOS

Constituye un aspecto claramente regresivo del Convenio, justificado por una pretensión de adecuarse a la legislación laboral que sólo se aplica a los trabajadores, porque se rechaza que también es un argumento válido para los múltiples supuestos legales de infracciones de las empresas (Seguridad Social, Salud Laboral...).

Debe ponerse en paralelo al endurecimiento del art. 9 sobre Organización y Disciplina produciéndose la contradicción de que mientras éste ha eliminado las referencias a la legislación educativa, entre las faltas aparecen alusiones a las mismas.

Entre ambos significan un incremento del autoritarismo en los Centros Concertados (sostenidos con fondos públicos).

CAMBIOS

OTRAS DISPOSICIONES

- Se podrán pactar complementos retributivos en las Comunidades para todo el personal, y no sólo para el que está en Pago Delegado como hasta ahora.
- Podrá establecerse en cada comunidad una configuración de funciones directivas temporales distintas a la contemplada con carácter general en el Convenio.
- Pasan de 29 a 27 los alumnos necesarios para poderse acoger a la Cláusula de Descuelgue en BUP / Bachillerato y se introducen formularios para el procedimiento de acogida a dicha Cláusula.
- Desaparece la Disposición Final por la que existía el compromiso de alcanzar una nueva configuración salarial basada en la convergencia de salarios del personal docente de niveles educativos homólogos.

COMENTARIOS

- CC.OO ha reclamado insistentemente durante la negociación del Convenio que éste se adecuase a una realidad educativa en la que las competencias básicas (salariales, plantillas...) son competencias de las Comunidades Autónomas. Estas disposiciones avanzan tímidamente en esa línea y, aunque no adquieren compromisos, pueden facilitar que se superen aspectos de deshomologación, como los referidos al cobro de las funciones temporales o los que se crean entre el personal en pago delegado, con complementos retributivos casi generalizados, y el resto del personal.
- Se facilita la no aplicación de las tablas salariales en el caso de BUP / Bachillerato. Junto a la desaparición de la frase que comprometía la homologación de los salarios del personal que no está en pago delegado supone una situación que puede ser regresiva y pone en duda el cumplimiento del compromiso de homologación interna que existía.

CAMBIOS

TABLAS SALARIALES

DEL 2000

- Incremento del profesorado en pago delegado: 2,15%.
- Profesorado que no está en pago delegado: 2,5%.
- Resto del personal docente y titulado no docente: 2,15%.

- Personal no docente: 2%.
- Complemento de función directiva: 2% salvo el director de Primaria con un incremento del 31,18%.
- Complemento de COU / Bachillerato: Congelado.
- Antigüedad: 2%, salvo la de la función directiva y personal propio de las Escuelas-Hogares..., que queda congelada.
- Plus de residencia: 2%, pero se congela en no concertados y la antigüedad.

COMENTARIOS

- La subida para el director de Primaria, Ed. Esp. Adultos (casi 11.000 ptas brutas) es una nueva demostración de gremialismo (hay deshomologación por exceso con la Pública).
- La Plataforma Unitaria de Mínimos solicitaba un 2,9% en No Concertados que garantizase, al menos, el poder adquisitivo. Creemos que junto a otros elementos ya citados y la congelación de complementos, supone un paso atrás en su homologación.
- No parece claro que haya homogeneidad de criterios en todos los casos.
- Habíamos solicitado un tratamiento especial del plus de residencia para evitar una mayor deshomologación en esos territorios, ya que los funcionarios han tenido importantes incrementos en ese concepto.
- CC.OO. intentará que en todas las Comunidades se creen mesas de negociación en aplicación de la Disp. Adic. 6ª para negociar complementos retributivos para el PAS y personal docente no concertado que palien su pérdida de poder adquisitivo.