

CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIOS Y FP

Principales
cuestiones a
negociar



PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

2

- ▶ **Eliminación de las categorías profesionales**, ya que el Estatuto de los Trabajadores (ET) obliga a su supresión y **modificación de los grupos profesionales** de la siguiente forma:
 - ▶ I. GRUPO PERSONAL DOCENTE: profesor, apoyo
 - ▶ II. GRUPO PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: administrativos, auxiliares
 - ▶ III. GRUPO PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES: resto del personal
 - ▶ IV. CARGOS DIRECTIVOS TEMPORALES

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (II)

► **Modificación de la estructura salarial:**

Se fijará un salario base para todo el grupo profesional y el resto del salario se fijará por complementos:

► Por etapa educativa impartida:

- Infantil
- Primaria y primer ciclo de ESO
- Segundo ciclo de ESO y Bachillerato

► Por cargo directivo temporal:

- Director
- Subdirector
- Jefe de Estudios
- Jefe de Departamento/Coordinador

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (III)

► Horas de mera presencia

- La actual redacción del artículo 34 establece que las horas de mera presencia de los trabajadores en el Centro de trabajo no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectiva, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.
- En el Anexo II se considera que también son horas complementarias, y por tanto, computan dentro de la jornada del personal docente, las horas que puedan quedar libres entre clases en virtud del horario establecido por el Centro.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (IV)

- ▶ El artículo 12.4 b) del ET establece, por un lado, una limitación y, por otro, una vía abierta a la negociación colectiva que sería interesante aprovechar:
 - ▶ En los casos de contrato a tiempo parcial que conlleve una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y que además, se realice de forma partida, únicamente se podrá efectuar una interrupción en la jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa en el convenio colectivo.
- ▶ Se trataría de intentar que las horas entre clases no computen como jornada de trabajo, tanto utilizando la vía de la negociación colectiva establecida en el artículo 12.4 b) del ET para ampliar el número de interrupciones posibles, como por las horas de mera presencia recogidas en el artículo 34. Todo lo anterior, necesitaría de la modificación de la interpretación de la jornada de trabajo del personal docente recogida en el Anexo II.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (V)

► Jornada continuada durante los períodos de vacaciones escolares (art. 37)

Durante los períodos vacacionales, el personal administrativo y de servicios generales realiza una jornada continuada con un máximo de 6 horas diarias, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

- Incrementar en 1 hora o en 1:30 la actual jornada continuada del personal administrativo y de servicios generales durante julio y agosto, ya que la posibilidad de establecer turnos que recoge el propio artículo, en ocasiones, no garantiza el que los servicios prestados queden atendidos de forma adecuada.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (VI)

► Vacaciones de Semana Santa y Navidad del personal no docente

El art. 41 reconoce el derecho a disfrutar 6 días naturales de vacaciones durante la Semana Santa y 8 días naturales de vacaciones durante la Navidad (además del resto de las vacaciones). Se contempla la posibilidad de que se establezcan turnos de cara a mantener el servicio.

En los colegios pequeños a veces resulta inviable establecer turnos y algún departamento de administración puede llegar a quedar sin servicio durante la Semana Santa y la Navidad.

► Reducción de las vacaciones del personal no docente.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (VII)

► **Vacaciones del personal docente (artículo 42):**

Todo el personal docente tiene derecho a disfrutar en Semana Santa y Navidad de igual vacación que la que se fije para los alumnos.

- Reducir los días de vacaciones del personal docente del primer ciclo de Educación Infantil en Semana Santa y Navidad, ya que en esta etapa educativa se da servicio durante estas fiestas.

El 50 % del personal docente disfruta de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del centro, los turnos de forma rotativa.

- Se podría añadir como otra opción que el 100% del personal tenga una semana de vacaciones todos los años, además del resto de vacaciones contempladas en el convenio.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (VIII)

- **Vacaciones del personal docente cuando hay curso de verano o internado (artículo 42):**

El 50 % del personal docente disfruta de dos semanas más de vacaciones a lo largo del período estival, estableciendo el titular, según las necesidades del centro, los turnos de forma rotativa. Quedan excluidos de esta obligación los centros que tengan cursos de verano o internado. En compensación el 50 % del personal percibirá un complemento salarial único del 35 % del salario bruto correspondiente a una sola mensualidad.

- Habría que dar más flexibilidad a la redacción dada respecto a los cursos de verano, ya que no se adapta a la casuística y soluciones adoptadas por los colegios.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (IX)

► **Permisos sin sueldo (art. 47)**

Todo el personal podrá solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo por año, que deberá serle concedido de solicitarse el permiso con, al menos, quince días de preaviso. La única limitación que existe en la redacción actual consiste en que si ya existe otro trabajador disfrutando dicho permiso, el Titular del Centro, atendiendo a las necesidades del mismo, decidirá, tras escuchar a los representantes legales de los trabajadores.

- Sería conveniente matizar si es por año natural o por períodos de un año. También debería incluirse alguna limitación entre el período de tiempo que ha de transcurrir entre el disfrute de dos permisos de este tipo.
- Otra limitación interesante podría ser que estos días de permiso sin sueldo no puedan disfrutarse inmediatamente antes o después a los períodos vacacionales.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (X)

- ▶ **Permiso por lactancia en caso de parto múltiple (artículo 48):**
 - ▶ Corregir la ubicación de la frase *“La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”*, ya que de lo que se trata es de que en estos casos se incremente la hora de permiso diario, pero no que se incrementen los 20 días naturales que fija dicho artículo para quien opte por la acumulación de lactancia.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACION (XI)

- ▶ **Excedencia por cuidado de hijo (artículo 52) en relación con la excedencia forzosa (artículo 51) y la enseñanza gratuita (artículo 83):**
 - ▶ La redacción actual del artículo 52, dedicado a la excedencia por cuidado de hijo, establece en su último párrafo que, “en lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto para los supuestos de excedencia forzosa”.
 - ▶ Por otro lado, la redacción actual del segundo párrafo del artículo 83, referido a la enseñanza gratuita, establece que “los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado a) del artículo 51º, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad”.
 - ▶ Ante una consulta presentada ante la Comisión Paritaria, el banco sindical pretendía que la enseñanza gratuita fuese disfrutada también por los trabajadores que se encontrasen en excedencia voluntaria por cuidado de hijo.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (XII)

- ▶ Sin embargo, la remisión que hace el artículo de excedencia por cuidado de hijo (artículo 52) al artículo de la excedencia forzosa (artículo 51) se encuentra referida única y exclusivamente a lo no contemplado en el contenido del artículo de la excedencia por cuidado de hijo, no a la gratuidad.
- ▶ Se recomienda modificar el párrafo final del artículo 52 para que, ni con una interpretación totalmente forzada, se pueda extender la mejora social de la gratuidad de la enseñanza a los hijos de los trabajadores que se encuentren en excedencia por cuidado de hijo.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (XIII)

- ▶ **Plus de productividad docente** (artículo 70):
 - ▶ En la actualidad se trata de un complemento salarial cuya finalidad, según lo expresado en el mismo artículo, es incentivar y compensar la calidad de la dedicación docente inherente al puesto de trabajo, así como la constante actualización de conocimientos de dicho personal.
 - ▶ Como el mencionado artículo establece este plus para todo el personal docente, pierde su virtualidad de incentivar y compensar la dedicación y la actualización de la formación del profesorado, ya que lo percibe sin ningún tipo de distinción.
 - ▶ Por este motivo el plus de productividad docente debería ser flexible para que con él se pueda premiar el esfuerzo del profesorado que realmente demuestra una especial dedicación y actualización.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN (XIV)

► **Enseñanza gratuita** (artículo 83):

La exigencia de la jornada completa para tener derecho a la gratuidad podría plantear algún problema al inscribir el Convenio ya que el ET otorga igualdad de derechos a los contratados a jornada parcial frente a los contratados a jornada completa. Solución: reconocer la gratuidad de forma proporcional, en función del tiempo trabajado.

Por otra parte, no se concretan los meses en los que esa gratuidad es obligatoria, con el problema del mes de julio, en el que los centros que tengan escuela de verano o internado.

- Concretar que sólo sean gratuitos los meses lectivos.
- Establecer una proporcionalidad para los trabajadores a tiempo parcial.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE INCORPORACIÓN

- ▶ **Introducción como falta leve una falta injustificada de asistencia al trabajo (artículo 86):**
 - ▶ En la actualidad se contempla como falta grave tener más de una falta injustificada al trabajo y menos de tres en un plazo de noventa días.
 - ▶ Sería conveniente incluir como falta leve una falta injustificada al trabajo.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE SUPRESIÓN

- ▶ **Vigencia del Convenio Colectivo tras su denuncia (art.7):**
 - ▶ Supresión del mantenimiento de la vigencia del convenio una vez se haya denunciado éste y no se haya firmado el nuevo convenio colectivo
- ▶ **Modalidades de contratación**
 - ▶ Supresión de todas las modalidades de contratación, remitiéndonos a lo regulado en el ET. Únicamente se incluirán las particularidades que el ET permita determinar en el convenio y que, además, beneficien a la empresa.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE SUPRESIÓN (II)

- ▶ **Complemento por Incapacidad Temporal (IT):**
 - ▶ Artículo 43: En la actualidad, en dichos supuestos, y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su base reguladora. En los casos de IT por accidente de trabajo, dicho artículo establece que se continúe abonando al trabajador afectado dicho complemento un mes más por cada tres años de antigüedad en la empresa.
 - ▶ Supresión de dicho complemento
 - ▶ En caso de no lograr la supresión, al menos, introducir una disminución del tiempo durante el cual se paga dicho complemento.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE SUPRESIÓN (III)

► Plus extrasalarial de transporte (artículo 68):

Con la reforma de la Ley de la Seguridad Social y el Reglamento de Cotización, actualmente este plus se incluye en la base de cotización. Además, hay que pagar IRPF por el 100 % de su importe, con lo que en la práctica se ha convertido en un concepto salarial más que extrasalarial.

Por otra parte, se paga en función de la jornada, pero por tramos, en función de si se trabaja más del 50 % de la jornada o no.

- Supresión de este plus, transformándolo en uno de ASISTENCIA. De esta forma, al trabajador a tiempo parcial sólo se le pagará en proporción al tiempo efectivamente trabajado y no el 100 % en caso de trabajar más del 50 % de la jornada y también se conseguiría aminorar las faltas de asistencia o bajas, ya que no se pagaría durante esos días.

PRINCIPALES PROPUESTAS DE SUPRESIÓN (IV)

- ▶ **Jubilación forzosa** (artículo 55):
 - ▶ Supresión de la cláusula de jubilación forzosa, ya que es nula desde el 1 de enero de 2014.
- ▶ **Paga por permanencia en la empresa** (artículo 74):
 - ▶ Supresión de la cláusula de la paga por permanencia en la empresa, manteniendo una Disposición Transitoria para aquellos trabajadores que hubieran adquirido expectativa de derecho al abono de dicha paga.