

A CIG-Ensino non asinou o XI convenio colectivo de centros de ensinanza privada regulada sen ningún nivel concertado

Un convenio máis as patronais, coa complicidade das organizacións sindicais estatais, consolidan a precariedade no sector ao asinarse o XI convenio sen melloras laborais, mínimos avances sociais e con aumento da perda de poder adquisitivo dos salarios



Valoración da CIG-Ensino da sinatura do XI convenio

O 17 de decembro de 2021, logo de 7 reunións da mesa de negociación, tivo lugar a sinatura do XI Convenio Colectivo de Centros de Ensinanza Privada Regulada sen ningún nivel concertado por parte das patronais ACADE e CECE e pola parte sindical USO, FSIE, CCOO e FeSP-UGT. Desde o punto de vista social, tratouse de 7 mesas estériles, dado que **non se acadou nin unha soa mellora laboral, salarial, nin social significativas, das reivindicadas na plataforma de mínimos conxunta das OO.SS creada, dada a actitude das patronais dende a 1ª mesa, pois todas partíamos con maiores expectativas. Ao final, como xa é costume, asinou-se o que quixo a patronal, pregándose todas as OO.SS os seus ditados e nun tempo record de 5 meses de “negociación”.**

Os logros foron as adaptacións (obrigadas) á normativa actual, e algún mínimo avance social sobre o texto anterior do X convenio. Logo, **certifícase un novo recorte salarial co aumento futuro da perda de poder adquisitivo** durante o período de sinatura do convenio até decembro do 2023 (nin sequera aseguran o IPC real nun convenio do máis precario en salarios e tamén en condicións laborais no ensino regulado). Xa acumulabamos máis dun 5% de perda de IPC real, de convenios anteriores e só co asinado para este 2021, co IPC por enriba do 5%, a perda vai ser como mínimo o dobre. **Estas novas táboas** asinadas, por riba, **corren o perigo de non ser cobradas por moitos dos traballadores/as** aos que afecta este convenio (preto de 30.000), pois mantense unha **“Cláusula**

de Descolgue”, totalmente abusiva e lesiva pola que as empresas con perdas de matrícula dun 5% ou máis, estarán exentas de aplicalas. **Moitos traballadores/as poden quedar conxelados até o 2023.** Deste xeito, **mantense igual a xornada laboral** (sendo totalmente abusiva as 27 horas lectivas), **as vacacións** (dentro do ensino regulado é o sector con menos vacacións), **os permisos e excedencias** (básicos, apenas mellora o E.T), **a incapacidade temporal...** E non se recolle nada sobre un plus de dispoñibilidade, nocturnidade, festividade, desprazamento por traballo, horas extras, horas lectivas e non lectivas... e outras moitas reivindicacións, que cando comezaron as

negociacións todas as OO.SS formulamos, pero que quedaron en papel mollado ante unha actitude de pactismo e entreguismo sindical que non representa aos traballadores. Desde a CIG-EnsinO denunciámos, pois, esta actitude das outras organizacións sindicais que, lonxe de defender os intereses dos/as traballadores/as a quen din representar, acaban plegándose aos intereses das patronais, que se impoñen convenio tras convenio. Isto podería evitarse se, tal e como vimos demandando dende hai tempo, fósémos capaces de negociar un Convenio Galego para o sector contando co persoal afectado e tendo en conta as súas demandas e características propias.

Na CIG-EnsinO seguiremos a demandar un Ámbito Galego de Relacións Laborais, co voso apoio na representación sindical, que garanta negociacións reais, que non hai no estatal, e nas que decidan os afectados/as e non as cúpulas sindicais como está a suceder na totalidade dos convenios estatais. Hai convenios galegos que nos dan a razón noutros sectores e incluso en empresas.

Modificacións que recolle o XI convenio e nos levaron a esta valoración

I. Ámbito temporal

O Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos e estenderase ata o 31 de decembro de 2023. Aspecto NEGATIVO, dado que é moito tempo para apenas ter avances e melloras.

II. Retribucións

Desde o 1 de setembro de 2021: 1,5%. Que na realidade supón o 0,5% no ano 2021.

Desde o 1 de xaneiro de 2022: 2 %. Sen cláusula de revisión salarial.

Desde o 1 de xaneiro de 2023: 2 %. Sen cláusula de revisión salarial.

NEGATIVO, garante “perda de poder adquisitivo”, cando xa se traía acumulado de anos e convenios anteriores máis dun 5% de perda de IPC, tras anos conxelados e subas baixas.

III. Comisión Técnica

Créase unha comisión técnica onde as organizacións patronais e sindicais “asinantes” do convenio colectivo traballarán sobre distintas temáticas para a próxima negociación colectiva. INTRASCENDENTE, tal e como nos di a experiencia, estas comisións quedan en papel mollado. Na realidade é trasladar a “verdadeira negociación” ao seguinte convenio.

IV. Permisos retribuídos

O de matrimonio poderá empezar a gozarse tres días antes da celebración, e ademais como parella de feito recoñecerase este permiso, que xa era de xustiza. POSITIVO. Nos supostos do apartado b), días laborais e as ausencias empezarán a computar o mesmo día do feito causante, salvo que este se produza nun día non laborable para o traballador, nese caso o permiso empezará a computar o primeiro día laborable tras que se produza o feito que o xera. Así mesmo, o permiso poderá iniciarse mentres dure o feito causante, e unha vez iniciado este, os días de goce serán continuados. Se iniciado o permiso se inclúe algún día considerado non laborable para o traballador, non se terá en conta no cómputo. Melloras case todas obrigadas por sentenza, polo que son simples ADAPTACIÓNS LEGAIS. Se o feito causante que orixina o dereito ao permiso se produce cando o traballador completase o 75% da xornada, este contará desde o día seguinte. POSITIVO, pero insuficiente, hai convenios que recoñecen moito menos porcentaxe de xornada.

Créase unha bolsa dun máximo de 15 horas anuais por cada persoa traballadora para asistencia a consultas médicas do propio traballador, dos fillos menores de idade, do cónxuxe, de pais e familiares ata o primeiro grao

de consanguinidade ou afinidade que non poidan valerse por si mesmos e para asistencia a titorías de fillos menores. A utilización destas horas deberá ser debidamente acreditada co xustificante médico respectivo ou do centro educativo, segundo o caso, e procurarse interferir o menos posible coas actividades escolares do alumnado. Poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa, cando 2 ou máis traballadores soliciten acollerse ao devandito permiso.

POSITIVO, pero insuficiente pois hai convenios do sector con 20h recoñecidas. Os sindicatos reivindicabamos esta conciliación polo tempo preciso e xustificado, claro.

V. Excedencia voluntaria

Na excedencia voluntaria “poderase” pactar de mutuo acordo entre as partes a reserva de posto de traballo e a duración da mesma, no seu caso. INTRASCENDENTE, pois o que reivindicabamos a parte social era a reserva do posto durante o 1º ano de excedencia.

VI. Excedencia para vítimas de violencia de xénero

Estabéllese unha excedencia para vítimas de violencia de xénero cunha duración de entre 3 e 12 meses e reserva de posto de traballo durante a mesma. Para o goce desta excedencia será preciso acreditar documentalmente a condición de vítima de violencia de xénero coa correspondente resolución xudicial ou administrativa, e así mesmo deberase asegurar a confidencialidade da situación. POSITIVO.

VII. Xubilación forzosa

Inclúese un novo artigo da xubilación forzosa que quedará redactado en conformidade co establecido na Real Decreto-lei 28/2018. Páctase expresamente que será causa de extinción do contrato de traballo por xubilación obrigatoria cando o traballador cumpra a idade legal de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social en cada momento, sempre que por parte da empresa leve a cabo calquera das políticas de emprego seguintes: contratación dun novo traballador por cada contrato extinguido por este motivo; transformación do contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por isto ou ampliación de xornada a tempo completo de traballadores con contrato con xornada a tempo parcial de polo menos o 50%. En todo caso, o traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá cumprir os requisitos exixidos en cada momento pola normativa da Seguridade Social para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva. Non serán de aplicación as citadas medidas de emprego, en caso de xubilación voluntaria. INTRASCENDENTE, de claro interese patronal.

VIII. Acumulación das xubilacións parciais

Inclúese a posibilidade da acumulación da xubilación parcial, quedando redactado da seguinte maneira: os traballadores que, reunindo os requisitos legalmente establecidos, soliciten acceder á xubilación parcial, poderán facelo mediante acordo previo co empresario. Igualmente, mediante acordo previo co empresario, os traballadores/as en situación de xubilación parcial ou que vaian acceder á mesma de acordo co establecido no punto anterior, poderán acumular, nun ou varios períodos concentrados, o tempo restante de traballo ata alcanzar a xubilación completa, sen menoscabo dos dereitos sociais e económicos inherentes á súa relación laboral. POSITIVO, pero ademais de ter que querer o empresario, as reivindicacións eran outras máis significativas e garantista para o persoal traballador.

IX. Vixilancia de comedor e transporte

Mellórase o redactado do artigo sobre a vixilancia de comedor e transporte, dicindo que con independencia da xornada laboral, o persoal docente a quen se encomende e acepte voluntariamente a vixilancia do alumnado durante as comidas e/ou recreos terá dereito a manutención gratuíta no centro. O persoal docente a quen se encomende e acepte voluntariamente a vixilancia do alumnado durante os traxectos do transporte escolar terá dereito á gratuidade do seu transporte. INTRASCENDENTE, unha burla, pois di o mesmo.

Plataforma acordada polas OO.SS e CIG-Ensino de mínimos e pola que non se presionou

1- Permisos retribuídos:

- Creación dunha bolsa de 20 horas retribuídas ao ano para acudir a asistencia médica, xa sexa persoal ou de familiares de ata 2º Grao de consanguinidade ou afinidade, realización de probas con especialistas, titorías de fillos, etc...As visitas médicas á sanidade pública inamovibles (especialistas) e que coincidan coa xornada non entrarían nestas horas, sendo recoñecidas sen límites.
- Incluír no permiso por hospitalización a posibilidade de diferir o inicio do goce separando o mesmo do feito causante, así como a posibilidade de fraccionalo.

- Equiparación dos permisos (matrimonio e outros) ás parellas de feito legalmente constituídas.
- Se o feito causante se produce en día festivo, ou non laborable, o goce do permiso comezará a contar o primeiro día laborable.
- Se o feito causante que orixina o dereito ao permiso se produce cando o traballador/a completase o 70% da xornada, e solicita o permiso o mesmo día, este contará desde o día seguinte. Se iniciado o permiso se inclúe algún día da fin de semana considerado non laborable para o traballador, non se terá en conta no cómputo.
- Todos os permisos se referirán a días laborais.

2. Suspensións e excedencias.

- Introducir un aviso previo na excedencia voluntaria a cambio de reserva de posto de traballo durante 6 meses (máx. 1 ano), mantendo a actual regulación no caso de que non haxa aviso previo (dereito preferente). Implementar dentro do apartado de excedencia a suspensión ou mutuo acordo das partes nos termos que as mesmas acorden.
- Nova causa de excedencia especial para vítimas de violencia de xero cunha duración de entre 3 meses e 3 anos con reserva de posto de traballo durante os primeiros 18 meses.
- Ampliación da reserva de posto de traballo ás demais excedencias: coidado de fillos/ as e persoas maiores a cargo.
- Ampliación casos excedencias forzosas no seguinte suposto: Quen leve 6 anos na empresa poderán acollerse a unha excedencia con reserva de posto de traballo dun curso escolar.

3. Cesamentos voluntarios.

- Reducir o prazo de aviso previo por cesamento voluntario a 15 días para o persoal docente e 7 días para o resto dos traballadores/as (os docentes que accedan á pública de listas). Máximo sanción 1 día por día non preavisado. Limitar (eliminar) as liquidacións negativas en caso de falta de aviso previo/previo aviso.

4. Xornada.

- Reducir a xornada lectiva do persoal docente en beneficio da xornada non lectiva a partir dos 58 anos.
- A xornada lectiva do persoal docente reducila progresivamente a 25 horas lectivas ao finalizar convenio
- Redución da xornada do PAS en 30 horas anuais. Máximo semanal 38,5 h.

5. Xubilación parcial. Posibilidade de acumulación de xubilación nun só ano.

6. Gratuidade ensino por fillos, para as xornadas parciais en proporcionalidade.

7. Bolsa total, no propio colexio ou noutros, para fillos/as de traballadores/as en situación de vítimas violencia xénero.

8. Acumulación de horas de lactación: 22 días laborables.

9. Establecer importe no seguro de responsabilidade civil: 50.000€

10. Art. Novo. Actividades fóra do horario escolar voluntarias e pagadas, con ou sen pernoita (como en concertada).

11. Art. 12. Eliminar profesor Adxunto, Axudante ou Auxiliar; ou asimilar a Titular

12. Art.24. Persoal fixo aumentar % e en empresas de nova creación.

13. Art.40. Vacacións comúns. Cambiar por días laborais ao mes : 24 días.

14. Art.43. IT. Pasar de 3 a 7 meses o tempo do 100% da compensación. Enfermidade profesional ou accidente laboral sen límites.

15. Art.64. Complemento de desenvolvemento e perfeccionamento pasar de 5 a 3 anos para a súa cobranza. Trienios.

16. Eliminar art. 34 horas de mera presenza.

17. Trasladar á regulación común o establecido no art. 38 do ET e recuperación dos períodos de coincidencia no goce das vacacións coa acumulación do coidado do lactante. (Art. 40).

18. Extensión dos permisos por cuestións persoais a outras figuras civís legalmente recoñecidas (parellas de feito). (Art. 46).

19. Incluír dentro das horas formativas as dedicadas a reunións de seminario, departamento ou ciclos, a formación permanente derivada da adaptación á reforma do sistema educativo e a elaboración do PEC e outros documentos do propio centro. (Art. 49).

20. Taxa de comedor ao 50%, excepto os do art. 35, sen restricións. Eliminar a concesión ao xuízo da titularidade. (Art. 81)

21. Establecer unha cláusula ad personam de peche que permita respectar aquelas mellores condicións que viñesen gozando os traballadores/as con anterioridade á entrada en vigor deste Convenio. (Adic. Nova).

Os grupos de traballo, caso de crealos, con garantías e limitados no tempo, podendo estar todas as partes negociantes.