



## **PLATAFORMA REIVINDICATIVA CIG PARA A NEGOCIACIÓN DO XIII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA E EDUCACIÓN INFANTIL.**

Modificacións xerais no actual articulado do XII convenio:

Facer as adaptacións precisas á normativa legal en todo o texto do convenio en vigor.

Unha vez máis, solicitaremos que o texto do Convenio recolla unha linguaxe non sexista, sobre todo tendo en conta a proporción de mulleres que traballan no sector.

Outras modificacións concretas por artigos:

## ***CAPÍTULO I***

**Art. 4.-** O ámbito temporal dependerá de se o texto final é máis ou menos satisfactorio.

Art. 6.- Non limitar a negociación en ámbitos inferiores. Eliminar último parágrafo.

## ***CAPÍTULO II***

Comisión Paritaria.

**Art. 7.-** Propoñemos modificar o texto actual no que se refire á participación en dita Comisión por Organizacións Negociadoras do Convenio, tal e como estaba en anteriores convenios.

## ***CAPÍTULO IV***

Clasificación Persoal

**Art. 10 .-**Clasificación Profesional:

Introducir a categoría de condutor/a e eliminar a de auxiliar de apoio.  
Grupo cotización educador/a 2.

## ***CAPÍTULO IV***

**Art. 14.-** Xornada de traballo

Mestre: ~~32~~ 30 horas semanais.

Educador Infantil: ~~38~~ 32 horas semanais.

Resto do persoal: ~~39~~ 35 horas semanais

O seu cómputo anual axustarase ao cómputo semanal.

Engadir: O tempo de traballo do persoal docente comprenderá horas lectivas curriculares e horas non lectivas. Enténdese por horario lectivo curricular as clases durante as cales o profesorado realiza a súa función docente; e non lectivas todas aquelas actividades que efectuadas para a empresa educativa teñan relación co ensino: Preparación de clases, coordinación de etapa, claustros, titorías,...

Eliminar o último parágrafo que fai referencia ao tope de 9 horas diarias.(ou máx. 8).

*Art. 15.-* A retribución das horas extraordinarias debe ser a 1,5 das ordinarias, ou compensación en descanso equivalente.

*Art. 16.-* No último parágrafo: “...Todos/as os/as traballadores/as gozarán de dous fins de semana de descanso continuado ao mes”.

*Art. 20.-* Non entendemos a redacción deste artigo por obvio, agás que se queira facer uso del con outros fins. Eliminalo...

## *CAPÍTULO VI*

Contratos.

Adaptar á reforma laboral.

## *CAPÍTULO VII*

Período de proba, ceses e vacantes.

*Art. 32.-* Período de proba.

Reducir os períodos de proba á metade polo menos.

Eliminar o último parágrafo:

~~Con independencia do establecido anteriormente, no caso do persoal a quen se lle faga un contrato indefinido, o período de proba será de 11 meses. Neste suposto, en caso de extinción da relación laboral por vontade da empresa a partir do sexto mes de prestación de servizos, ata a finalización do período de proba, o traballador terá dereito a unha indemnización equivalente a 1"5 días de salario por mes traballado, contada dende o inicio da devandita relación. No caso de manter unha relación temporal anterior á contratación indefinida, a duración da devandita relación temporal computará dentro do período de 11 meses mencionado. A empresa non poderá facer uso do desestimento de contrato para o mesmo posto de traballo máis de dúas veces consecutivas.~~

*Art. 33.-* Cese voluntario

Reducir o prazo de comunicación do/a traballador/a a 10 días no apartado a).

En caso de retraso, tanto para a empresa como para o/a traballador/a (apart. b) e c) ), reducir o desconto e a indemnización a tantos días como sexa o retraso.

En caso de ser para incorporarse a listaxes de interinos/as das administracións públicas non haberá prazo.

*Art. 34.-* As vacantes que se produzan no centro serán cubertas, se fora posíbel, entre o persoal do centro de categorías inferiores, combinando a capacidade, titulación e aptitude coa antigüidade no Centro. Terán prioridade os traballadores/as a tempo parcial para completar a súa xornada sobre as novas contratacións.

De non existir, a xuízo do empresario, Claustro de profesores e representantes sindicais, persoal que reúna as condicións antes ditas, as vacantes cubriranse con amaño á lexislación vixente en cada momento.

*Art. 35.* Vacacións.

Vacacións

Ademais, todos/as os/as traballadores/as terán dereito a dez días considerados laborábeis distribuídos durante o ano, a criterio dos traballadores/as ~~a Dirección do Centro e ouvido o criterio do Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais. Estes días repartiranse en Nadal, Semana Santa e Verán.~~

O persoal que cese durante o transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional de vacacións segundo o tempo traballado no mesmo.

As vacacións recuperaranse caso de cadrar con un período de permiso e caso de cadrar con un período de baixa".

## *CAPÍTULO IX*

Enfermidades e permisos

*Art.36.- Permisos retribuídos.*

- b) Fóra da provincia 5 días. Recoller que sexan laborais.
- c) 2 días por traslado da morada habitual noutra localidade. Deberá preavisalo cunha antelación mínima de quince días.
- g) engadir por un mesmo ou por familiares menores e maiores de 1º grao a cargo e que non poidan valerse por eles mesmos.
- h) Adaptarase á nova Lei de Conciliación da Vida Laboral e Familiar.

NOVOS:

- i) Todo o persoal afectado por este convenio terá dereito a tres días de permiso retribuídos por asuntos propios".
- k) Por falecemento de familiar de 1º grao de consanguinidade 5 días laborais.

Incluír un permiso retribuído para aquelas ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos á realización do proceso de transxenerización, titorías escolares...).

Outro novo, poderán optar por unha licenza de incluso un mes de duración, de carácter non retribuída, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do ou da cónxuxe ou parella de feito, así como de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

*Art. 37.-* Todo o persoal poderá solicitar ate ~~quince~~ trinta días de permiso sen soldo por ano, que deberá serlle concedido de solicitarse o permiso con, ao menos, ~~quince~~ dez días de preaviso exceptuando os casos de grave necesidade, circunstancia pola cal non se esixirá ningún tempo concreto de preaviso.

De efectuarse a solicitude atopándose outro traballador/a gozando deste permiso, o empresario atendendo ás necesidades do mesmo, decidirá a conveniencia ou non da concesión do permiso.

~~Estes días de permiso sen soldo non poderán ser inmediatamente anteriores ou posteriores ás datas de feiras, vacacións,...~~

*Art. 38.-* Nos supostos de incapacidade temporal, e até o fin da incapacidade ~~durante os tres primeiros meses~~, aboarse ao traballador o complemento necesario para atinxir o 100% da retribución mensual ordinaria que lle correspondería de ter podido desenvolver as súas actividades laborais.

~~Non se aboará este complemento nas pagas extraordinarias, estean estas prorrateadas mensualmente ou non, xa que as citadas pagas extraordinarias devénganse exclusivamente en proporción aos días efectivamente traballados.~~

As empresas e, no seu caso, as organizacións patronais para os seus afiliados, poderán contratar pólizas que cubran estas continxencias.

*Art. 39.-* Adaptar á lexislación actual. A acumulación de horas de lactancia 28 días.

## CAPÍTULO X

### Cursos de actualización e perfeccionamento

*Art. 40.-* Cambiar “facilitarán” por “promoverán” cando se fala de cursos de lingua autóctona.

*Art. 38.-* Incluír exames finais oficiais ou para a obtención de títulos académicos, así como de asistencia a procesos selectivos de emprego público.

## CAPÍTULO XI

### Excedencias

*Art. 46.-* Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, computable a efectos de antigüidade, para atender ao coidado de cada fillo/a menor de seis anos, tanto cando sexa por natureza como por adopción,...~~Eliminar: a contar desde a data de nacemento deste ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa....~~

Terá reserva do posto de traballo por todo o período, ao igual que por coidado de familiares.

*Art. 48 .-*A excedencia voluntaria.

~~Eliminar : Dita excedencia comezará a desfrutarse o día 1 de setembro, salvo mútuo acordo para o adiantar .~~

*Art. 49 .-* Reingreso á empresa.

Engadir o dereito á reserva do posto de traballo por 1 ano.

*Art. 50 e 51 .-* Adaptación á normativa legal na **Paternidade ; Maternidade**, camiñar cara unha directiva Europea que propón as 20 semanas ; **Lactancia**, 1 hora diaria ata os 12 meses do cativo ou acumular a 28 días naturais. Baixa por risco embarazo dende a semana 20 xeneralizada, agás que o servizo de prevención sinala un prazo menor.

## CAPÍTULO XII

### Xubilacións

*Art.. 52.-* Xubilacións. Adaptacións a normativa

- Novo artigo: Redución da xornada para maiores de 55 anos.

A partir dos 55 anos o traballador ou traballadora poderá solicitar a redución da xornada de atención directa ata a metade da que estipula o convenio para a súa categoría laboral, sempre que o funcionamento da empresa o permita, completando o resto da xornada con outras actividades da empresa e manténdose as retribucións íntegras.

Todo traballador pode solicitar a redución da xornada a partir dos 55 anos, coa redución proporcional do seu salario. A empresa, ante esta solicitude, estará obrigada a concederlla.

O persoal contratado para completar a xornada dos traballadores e traballadoras que fagan uso dos artigos anteriores, se lle fará un contrato de relevo coas condicións que estipula a lexislación vixente e con pleno dereito a ampliación da

xornada no momento no que se produza o cese ou xubilación definitiva da persoa á que está relevando.

### *CAPÍTULO XIII*

#### *Art. 53 .- Salarios*

Para a nosa proposta salarial terase en conta a cláusula de revisión salarial a alza coa finalidade de evitar perda de poder adquisitivo e garantirmos o IPC real acumulado de decembro de cada ano. Mentres aplicar a suba lineal da cantidade que resulte de aplicar o 5% ao salario máis alto. Garantirase o SMI para os máis baixos, un diferencial para educadoras con respecto ao SMI de 100€ e camiñarse cara a unificación táboas a alza.

Os incrementos acordados, tamén se aplicarán a todos os complementos do convenio.

Art.59 .- Recuperar o Complemento de Antigüidade, trienios. Sacar o límite % de máximos a cobrar.

### *CAPÍTULO XIV*

*Art. 62.-* Cláusula de descolgue. As porcentaxes de perda de alumnado por riba do 25%.

Tomarase como referencia para o establecemento deste cómputo o alumnado matriculado no ~~mes de xaneiro~~ primeiro trimestre do exercicio afectado polo descolgue salarial, con relación ao matriculado no mesmo período do ano anterior.

### *CAPÍTULO XV*

Seguridade, Hixiene e Enfermidades profesionais

Concretar cadro de enfermidades profesionais

Incluír o dereito a revisións médicas anuais de todo o persoal.

### *CAPÍTULO XVI*

Melloras sociais

*Art. 71.-* Os Centros proporcionarán ao persoal que o solicite, unha vez ao ano, a roupa e calzado precisos (cando menos dúas equipacións completas) para o desenvolvemento da súa labor, coa obriga de usala durante a xornada laboral.

*Art. 72.-* Eliminar : “...exclusivamente...” e “...se a dirección do centro o considera oportuno.” E engadir: “...en caso de non existencia de prazas no seu centro, e extraordinariamente irán a outro centro.”

## *CAPÍTULO XVIII*

Art. 86 .- Faltas e sancións .

C) Son faltas moi Graves: O acoso sexual e laboral.

Art. 89 .- Comunicación sancións

A comunicación farase en tempo e forma sinalados e o traballador/a deberá asinar o xustificante de recepción. O traballador/a terá 5 días para formular as alegacións por escrito a fin de defenderse . A empresa remitirá con dous documentos ao comité de empresa ou delegados sindicais co obxecto de que emitan un informe oportuno no prazo de 3 días, finalizado o cal, a empresa presentará a documentación ao Consello Escolar de centro para que teña coñecemento e se pronuncie a fin de determinar se corresponde sanción ou non.

