Artículo 31.

Añadir:

En caso de subrogación en licitaciones públicas la empresa entrante mantendrá, en cualquier situación, la representación legal de los trabajadores de la empresa saliente sin merma de ninguno de los derechos establecidos en la ley actual para dichos representantes.

Artículo 32.

Eliminación del periodo de prueba de 11 meses en contratación indefinida.

Artículo 35. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho cada año completo de servicios a:

Un mes, ~~23 días laborables~~, preferentemente en verano. El empresario, atendiendo a las especiales características y necesidades del mismo, podrá establecer turnos entre el personal, al objeto de mantener los servicios del Centro. ~~Estos días se disfrutarán continuados o divididos, como máximo, en dos periodos.~~

Artículo 36. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso escrito y justificado, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el Registro Oficial de la Comunidad Autónoma donde estén empadronados. Deberá preavisar con una antelación mínima de quince días. ~~Este permiso se podrá disfrutar dentro de los 9 meses siguientes a la fecha del hecho causante, acordando las fechas de su disfrute con la empresa, o desde 3 días antes de la citada fecha.~~

~~x) Por el tiempo indispensable para la asistencia a reuniones y tutorías en los centros escolares de sus hijos/as.~~

~~xi) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes de estudios oficiales.~~

Artículo 44. Excedencia forzosa.

Descanso de un curso escolar ~~con reserva de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional a través de estudios, cursos, seminarios o similares organizados por instituciones públicas o privadas y con una duración mínima de seis meses.~~ El trabajador podrá solicitar esta excedencia después de diez ~~5~~ años de ejercicio activo en el mismo centro. Cuando este perfeccionamiento sea consecuencia de la adecuación del centro a innovaciones educativas el período exigido de ejercicio activo será de cuatro años:

Artículo XX. Excedencia por violencia de género

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 49. Reingreso en la empresa.

El trabajador que disfrute dicha excedencia voluntaria **tendrá reserva de puesto durante el primer año de excedencia, en adelante** sólo conservará el derecho preferente al reingreso si en el Centro hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral equivalente dentro del mismo grupo profesional, atendiendo a la legislación vigente.

Artículo 59. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP)

Este complemento no será absorbible ni compensable durante la vigencia del presente convenio **a todos los efectos, incluido el SMI vigente en cada momento.**

Artículo 70. Plan de igualdad.

~~En materia de planes de igualdad se estará a lo establecido en esta materia en la legislación vigente.~~

Todas las empresas de más de 30 trabajadoras tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, según la legislación vigente.

Asimismo, se llevarán a cabo las siguientes medidas para hacer efectivo los principios de no discriminación e igualdad de trato entre hombres y mujeres:

1. En todas las empresas se designará una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia. Esta persona gestionará el cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad, participando en su implementación, desarrollo y supervisión de sus contenidos. Velará asimismo por la unificación de criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción en el seno de la empresa.
2. Se deberá formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes procesos, evitando actitudes discriminatorias y procurando que los/as candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.
3. Las empresas realizarán una evaluación objetiva de los puestos de trabajo que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entres sexos.
4. Las empresas deberán considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los riesgos sicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo.
5. Se pondrán en práctica protocolos específicos de prevención del acoso sexual y laboral por razones de sexo con participación de las y los representantes sindicales.
6. Se difundirán a todas las personas trabajadoras información relativa a los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 73. Servicios de comedor y alojamiento.

Con independencia de la jornada laboral, el **El** personal a quien la Dirección encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y períodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención **independientemente de la jornada que realicen** por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal no afectado por el párrafo anterior podrá utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el Centro, abonando el 50 por 100 de lo establecido para los alumnos.

Así mismo, el personal antes mencionado podrá, eventualmente y salvo que exista causa justificada en contra, utilizar el servicio de alojamiento, si lo hubiere, abonando como máximo el 50% de lo establecido para los niños.

Artículo 81. Acumulación de horas sindicales.

Añadir

Por otra parte, en el ámbito de la empresa, las horas de crédito horario sindical de los representantes de un mismo sindicato en un Comité de Empresa y/o Sección Sindical reconocida, podrán acumularse en uno o varios de sus miembros, de forma permanente o temporal.

TABLAS DE GESTIÓN DIRECTA (en rojo la propuesta patronal)

CATEGORÍA PROFESIONAL	SEPT 2023	SEPT 2024	SEPT 2025	SEPT 2026
Maestra	1.520 1.489	1.550 1.550	1.600 1.575	1.650 1.590
Educadora	1.200 1.090	1.250 1.190	1.300 1.230	1.350 1.250
Resto categorías	SMI 1.080	SMI 1.140	SMI 1.160	SMI 1.180
Personal especializado	1.500 1.478	1.525 1.500	1.545 1.525	1.600 1.550
Cargos dir. temporales	+25 +25	+50 +25	+75 +25	+100 +25

CPP 5% anual en todas las categorías desde Enero de 2024

CPP 3% anual en todas las categorías desde septiembre 2024

NUEVA PROPUESTA TABLAS DE GESTIÓN DIRECTA (en rojo la propuesta patronal)

CATEGORÍA PROFESIONAL	ENERO 2024	SEPT 2024	SEPT 2025	SEPT 2026
Maestra	1.500 1.489	1.550 1.550	1.595 1.575	1.645 1.590
Educadora	1.150 1.144	1.220 1.190	1.270 1.230	1.300 1.250
Resto categorías	SMI 1.134	SMI 1.140	SMI 1.160	SMI 1.180
Personal especializado	1.489 1.478	1.525 1.500	1.545 1.525	1.592 1.550
Cargos dir. temporales	+25 +25	+50 +25	+75 +25	+100 +25

CPP 5% anual en todas las categorías desde Enero de 2024

CPP 3% anual en todas las categorías desde septiembre 2024

A

Sustituir los no incrementos de 2023 con una compensación lineal de 150€ a abonar en plazos

TABLA A DE GESTIÓN INDIRECTA → aceptación propuesta patronal

TABLA B DE GESTIÓN INDIRECTA → la misma que la propuesta sindical para la gestión directa.

Mantener el acuerdo sobre diferencial retributivo para la Educadora de Infantil, estableciendo un diferencial mínimo de 50 euros con respecto al SMI.

Mantener Disposición transitoria cuarta que da posibilidad de acuerdos en las CCAA.

Mantener redactado actual de la disposición transitoria séptima respecto a la convergencia de los salarios de la gestión indirecta. Modificar último párrafo para que todas las mejoras retributivas sean no compensables y no absorbibles.

Mantener la disposición transitoria octava que recoge la convergencia de salarios para las escuelas de gestión indirecta, en el último año de vigencia del convenio.

Mantener la disposición transitoria novena paso Obras sociales a la gestión directa.

Mantener redactado de los Anexos III y IV que recogen regulación para los centros concertados y para Obra Social.