



ENSINO

PLATAFORMA DE CIG-ENSINO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL XXIV CONVENIO ESTATAL DE AUTOESCUELAS

Proponemos los siguientes cambios obligados y generales con respeto al convenio anterior:

En primer lugar, insistir en el empleo de un lenguaje no sexista en toda la redacción del texto, empleando términos neutros y ambos géneros cuando esto no sea posible.

En segundo lugar, adaptación del texto a lo recogido en la normativa laboral vigente que entró en vigor después de la negociación y/o publicación del XXIII convenio en vigor.

Artículo 1º : Ámbito funisional y territorial.

Eliminar límites negociaciones en otros ámbitos.

Artículo 3º : Clasificación Profesional.

Modificar en 3 grupos profesionales: personal docente (profesor y director) personal administrativo (Oficial Administrativo y Auxiliar) y personal de servicios (mecánico,conductor y personal de limpieza). Eliminar "aspirante". El personal de las asociaciones profesionales del sector deben integrarse en el convenio en personal administrativo.

Artículo 4º : Ámbito temporal.

La vigencia será según resultado de la negociación.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2024.

Artículo 5º : Denuncia y prórroga.

Cambiar firmantes por legitimadas para negociar.

Una vez denunciado, este mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo Convenio y publicación en el B.O.E.

Artículo nuevo: Convenios y Acuerdos de Ámbito diferente.

En las Comunidades Autónomas se podrán pactar otro tipo de acuerdos para el personal que acuerden las organizaciones patronales y sindicales siempre y cuando mejoren lo acordado en este convenio. Para que dicho Acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones patronales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad.

Artículo 7º :

Adaptación a la normativa actual.

Añadir en los ceses voluntarios del trabajador/a : excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Contrato para la formación tendrá un máximo de 2 años.

El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 30% de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 10% del personal contratado por la empresa. A todo el personal que acceda a un contrato fijo, después de uno por tiempo determinado, a efectos de cómputo de antigüedad, se considerará desde el primer contrato.

Las empresas adecuarán su plantilla a lo anteriormente previsto en el periodo de vigencia de este convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores/as las condiciones que el puesto precise, con información a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo nuevo : Reserva de plazas para personas con discapacidad:

Artículo nuevo : Subrogación empresarial y cesión de trabajadores.

Las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad que, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando los servicios contemplados en este convenio, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo nuevo : Vacantes y puestos de nueva creación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, se hará una oferta de promoción interna, al personal de la empresa y a los excedentes voluntarios. Los trabajadores/as con jornada parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de reunir las condiciones que el puesto requiera.

La empresa hará publico el sistema y baremo de selección , que se haya acordado entre la empresa y los/as trabajadores/as.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

Artículo 9º : Jubilación parcial con contrato relevo.

Derecho del trabajador/a a acumular la jornada.

Artículo 9º : Jornada laboral.

La jornada laboral de todo el personal será de treinta y cinco horas semanales, siendo la jornada de lunes a viernes. Los docentes tendrán horas teóricas. No

Eliminar el 9bis.

Artículo 11º : Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, si el personal así lo solicita, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados.

Las prácticas concertadas a las que no asistan los alumnos/as, en caso de tener que recuperarlas se considerarán horas extras.

Artículo 12º : Vacaciones. Recoger en lugar de 1 mes, 23 días laborales. El 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero que pasará a ser de vacaciones retribuidas, caso de coincidir en fin de semana pasarán al 1er día hábil siguiente.

Artículo 13º : Permisos retribuídos.

- a) Añadir: o unión de hecho (independientemente de la condición sexual y acreditado mediante Certificación del Registro Civil correspondiente)
- b) Añadir 2 días más y en el caso de nacimiento o adopción de hijo/a, estos días se le sumarán a los días del permiso de paternidad.
- c) Añadir dos si es en distinta localidad.
- g) Añadir o personas a cargo que no puedan valerse por sí mismas.
- h) El tiempo que sea indispensable para las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 14º : Permisos no retribuídos.

Aumentar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año.

Artículo 15º : Tablas salariales.

RECUPERACIÓN SALARIAL, luego de perder durante el XXIII convenio un poder adquisitivo de más del 5%. Así en el 2024 y siguientes aplicar un 5% lineal del SME (2.100€ salario medio estatal al mes), es decir , 105€/mes subida del SB mínimo a cada categoría, evitando así incremento de la brecha salarial.

EL COMPLEM. TRANSPORTE meterlo en el salario base (SB). Aplicar el mínimo del SMI sin complementos a aquellos SB que quedasen por debajo y mantener como mínimo el diferencial actual con las categorías superiores. **El resto de complementos se subirán el 5% también. Caminar hacia los 1.700€/mes de SB para el PERSONAL DOCENTE y TITULADO a conseguir al final del convenio.** Duración convenio entre 3 y 4 años máximo (solo con importantes avances podría ser más).

Introducir **CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL al alza garantista.**

(Como 2ª opción nos serviría IPC + % (al SME para recuperar ese 5% perdido), IPC de cada año o del anterior.

Mejorar el **Plus de especialización**, para todos/as las/os que dean cursos específicos(CAP,ADR,...).

Nuevo artículo: Plus de peligrosidad - Por las clases prácticas: 10% del SB.

Artículo 16º : Plus de antigüedad.

Eliminar porcentajes.

Artículo 19º : Premio de jubilación.

Eliminar el límite de la fecha para dicho premio.

Artículos 20º, 21º,22º,23º,24º,25º : Clases de excedencias.

Se garantizará la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de las mismas, excepto la voluntaria que garantizará el primer año..

Artículo 26º : Corregir menor de 14 años.

Artículo 27º,28º,29º: Maternidad y paternidad.Lactancia y adopción.

Adaptar e incorporar toda la nueva legislación vigente sobre este apartado, incluyendo las siguientes mejoras/aclaraciones en convenio:

- Permiso de paternidad: igualar maternidad.
- Permisos relacionados con la maternidad:
 - o debido a que una directiva europea propone extender su duración hasta las 20 semanas, proponemos incluir un nuevo permiso por maternidad, a disfrutar desde la semana 16, intentando acercarse a la duración de las 20 semanas después del parto.
 - o Por otra parte, es preciso crear un permiso retribuido para asistir y para acompañar a tratamientos de fecundación asistida y para acompañar a

exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto (con independencia de si se realizan en centros públicos o privados) durante el tiempo indispensable para su práctica, con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

- En aquellos casos en los que las/los hijas/os sean prematuras/os o que tengan que permanecer hospitalizadas/os después del parto, proponemos la creación de un permiso que dé derecho a ausentarse dos horas diarias con carácter retribuido, mientras dure esta situación. (nueva redacción del artículo 20.4)
- Adopción y acogimiento: Para estas situaciones debemos contemplar en el convenio colectivo el permiso retribuido recogido en el artículo 37 del ET (en la modificación publicada el 18 de agosto del 2015 en el BOE) por el tiempo indispensable en los casos de adopción o el acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.
En el caso de la adopción internacional, o cuando sea necesario el desplazamiento previo de la madre y/o del padre al país de origen de la menor o del menor adoptado, la trabajadora o el trabajador podrán hacer uso de un permiso no retribuido de hasta 4 semanas incluso antes de la resolución por la que se constituya la adopción.
- Lactancia: Proponemos extender la duración del permiso por lactancia de los 9 a los 12 meses, recogiendo en el convenio que este derecho consistirá en una hora de ausencia de trabajo, que podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final de la jornada o bien en una hora al inicio o al final de la jornada.
En cuanto al derecho al permiso por lactancia acumulado, proponemos que consista en un total de 22 días laborales o un mes natural después del disfrute del permiso de maternidad, o después de las vacaciones pendientes de disfrutar.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo: proponemos incluir un nuevo derecho para el personal con hijas o hijos menores de 14 años, o familiar a cargo o persona dependiente que por razón de afinidad, conviva con el trabajador o trabajadora, a la flexibilización de la jornada de trabajo, siempre que en cómputo semanal resulten cumplidas las horas semanales de trabajo aplicables. Para esto deberá presentar una solicitud por escrito con una antelación de 15 días, indicando el horario solicitado.
Se debería incluir que en el supuesto de traslados y desplazamientos, sean temporales o definitivos, habría que tener en cuenta la situación de aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de permisos relacionados con la conciliación (p.ej. reducción de jornada o flexibilización horaria), o por motivos relacionados con su situación personal (p.ej. embarazadas, víctimas de acoso y/o violencia de género), teniendo preferencia para permanecer en el puesto de origen el personal con este tipo de permisos sobre el otro.
- Proponemos no limitar la edad de la hija o hijo (que actualmente es de 12 años) ni el grado de consanguinidad o afinidad del familiar a cargo, y al tiempo, impedir que las empresas obliguen al personal a reducir su jornada sin que puedan optar a variar el horario. Se trata de garantizar que aquellas personas que tienen responsabilidades familiares y un horario que dificulta el cuidado, puedan ejercer el derecho con el menor impacto posible. Una posible redacción sería esta: *Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo un/una menor o familiar a cargo, que por razón de afinidad,*

conviva con el trabajador o trabajadora y sea dependiente de este/a, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso le corresponderá a la trabajadora o trabajador, de manera que pueda compatibilizar sus responsabilidades de cuidado con su trabajo.

Riesgo en el embarazo con el 100% de su remuneración, regularlo a las que realizan prácticas a las 16 semanas como máximo y caso de pasar a dar clase que sea a las 28 semanas gestantes.

Artículo 31 : Comisión Paritaria.

Integrada por los negociantes y no firmantes.

Artículo 34 : Enseñanza gratuita.

El trabajador/a, el cónyuge **o pareja de hecho** e hijos/as... Eliminar 2º parágrafo.

Artículo 35 : Facilidades de promoción y reciclaje.

Añadir:

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

Artículo 36 : Seguridad e higiene en el trabajo.

Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

1. *La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.*

2. *Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*

3. *Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

. Planes de autoprotección.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de Emergencia actualizado que incluya el Plan de Evacuación, de acuerdo con el R.D. 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. sobre señalización anteriormente citado, en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

3. El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

4. Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del Convenio, para desarrollar el Plan de Evaluación de Riesgos entre las partes.

Artículo 37 : Seguros de accidentes. Aumentar cantidades de las pólizas.

Artículo 38 : Incapacidad Temporal.

El personal en situación de IT percibirá el 100% de sus retribuciones comunes, mientras dure el período de baja, independientemente de la causa de la misma.

Artículo 43 : Régimen disciplinario.

Añadir:

Para todo tipo de sanción. Previo a la comunicación por escrito de la amonestación por parte de la empresa, se solicitará un informe paralelo de los/las Delegados/as o Comité de empresa.