

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

RELACIÓN DE MODIFICACIONES EN EL ARTICULADO DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA NO CONCERTADA

Ámbitos

- El ámbito temporal se extiende del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013

Organización del Trabajo

- La capacidad del empresario de organizar la actividad en su empresa garantizará los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores

Clasificación Profesional

- Se simplifica la clasificación: se suprimen las categorías de oficial de 1ª y oficial de 2ª, que se asimilan a una sola de oficial; se suprimen las categorías de conductor de 1ª y conductor de 2ª y se asimilan a la categoría única de conductor; se suprimen las categorías de guarda, sereno, empleado de mantenimiento y jardinería, empleado de limpieza, personal no cualificado, pinche y botones (éstas dos últimas se mantienen sólo para los centros regulados en el ANEXO IV), asimilándose todas ellas a la categoría de empleado de servicios generales.
- Se subdivide el anterior Grupo Profesional I en dos grupos deferentes: Personal Docente y Personal de Servicios Complementarios (a los que antes se denominaba Personal No Docente del Grupo I).

Contratación

- Se incluye la limitación legal al encadenamiento de contratos temporales (24 meses en un periodo de 30)
- Se limita a un máximo de 4 años el periodo máximo para el contrato de obra o servicio determinado, aunque se añaden 3 supuestos más para su uso (vigilancia de patios y comedor, vigilancia de ruta escolar e impartición de actividades extraescolares).
- Se incorpora la previsión de incremento en los días de indemnización por extinción de contrato temporal (10 días por año trabajado en 2013).
- Se incorporan las modificaciones legislativas de la reforma laboral en los contratos formativos (en prácticas y para la formación): duración máxima, edad límite, consideración de titulaciones diferentes, cómputo en situaciones de suspensión temporal del contrato, etc.
- Se explicita la obligación de reserva de al menos un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Se incluye el nuevo derecho a reducción de jornada para atender al hijo o menor a cargo que deba recibir tratamiento prolongado por cáncer o enfermedad grave.
- Se incluyen los nuevos derechos en cuanto a licencia por maternidad o adopción: continuidad del permiso aunque fallezca el hijo o menor, ampliación en caso de hijos prematuros que precisen hospitalización (hasta 13 semanas más), ampliación por hijo con discapacidad (dos semanas más), posibilidad de iniciar el permiso con antelación para viajar al extranjero en caso de adopción internacional,...
- Se introduce el permiso por paternidad de 13 días con la previsión de ampliación a 4 semanas en 2012
- Se añade el permiso de 3 ó 5 días (si hay desplazamiento) por intervención quirúrgica de familiar hasta el 2º grado sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario. Esto supone mejoraren un día lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores
- Se reconoce el derecho de acumular el permiso de 1 hora diaria de lactancia en 20 días naturales, lo que equivale a alargar el permiso por maternidad en tres semanas más y evitar así a la trabajadora el trámite de tener que negociar con su empleador dicha acumulación.
- Se recoge la ampliación a 2 años del límite para la excedencia por cuidado de familiar hasta el 2º grado dependiente que no tenga trabajo remunerado
- Se adaptan a la legalidad actual los límites temporales para la excedencia voluntaria (entre 4 meses y 5 años).

Jubilación

- Dado que las modalidades de jubilación van a ser modificadas en el parlamento español, tras el mencionado AES, se remite el artículo 55 del convenio a la legalidad vigente en cada momento dado que no podíamos adelantarlos a lo que finalmente se legisle.

Retribuciones

- Los incrementos salariales pactados son el 0% en 2010, el 1% en 2011, el 1% en 2012 (si bien se deja abierta la posibilidad de negociar otra cosa si las perspectivas económicas y la situación de los centros así lo permiten) y abierto a la negociación el último año 2013.
- Se clarifica el abono del complemento de desarrollo profesional, el CPP, que venía dando lugar a cierta conflictividad en cuanto a su interpretación. Se multiplica el valor del CPP por el número de quinquenios cumplido por el trabajador o trabajadora.

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

Paga por permanencia en la empresa

- Con el fin de que las empresas puedan prever su abono en tiempo y forma, haciendo provisión de fondos, y puesto que el derecho va a extinguirse (estaba limitado a contratados antes del 1985) a lo largo de la vigencia del IX convenio, se ha introducido la obligatoriedad de preavisar a la empresa antes de finalizar el presente año de la fecha en que el trabajador entiende que cumplirá las condiciones para alcanzar este derecho.

Descuelgue salarial

- Se prevé el procedimiento, a través de la mediación de la Comisión Paritaria, para resolver en un plazo máximo de 3 meses el desacuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores respecto de la inaplicación de los incrementos salariales por dificultades en la empresa que comprometan el mantenimiento del empleo, en los términos establecidos en la reforma laboral del Gobierno.

Modificación sustancial de las condiciones laborales de carácter colectivo

- Al igual que el procedimiento para atender la solicitud empresarial de inaplicación salarial, en la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio se establece, por imperativo legal, el procedimiento de resolver los desacuerdos entre empresa y RLT a través de la mediación de la Comisión Paritaria en un plazo de 30 días.

Salud laboral

- Se incluye las obligaciones del empresario respecto de la vigilancia de la salud de sus trabajadores y trabajadoras, así como respecto de los planes de emergencia y de la prevención en general.
- Se crea el Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo con diversas funciones como la realización de estudios y visitas a centros, propuestas de mejora, planificación y asesoramiento a empresas, etc., todo ello en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.
- Se incorpora un artículo sobre violencia de género en el que remite a la norma que regula el derecho de las trabajadoras afectadas a adoptar modificaciones de sus condiciones laborales (cambio de puesto, movilidad territorial, cambio de turno, etc.) que entienda son imprescindibles para salvaguardar su integridad física, moral o psicológica.

Plan de igualdad

- Por último, el convenio introduce un artículo que recuerda la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar un plan de igualdad con las características que regula la normativa legal.