

V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS

Propuestas de la Federación de Enseñanza de USO para el Título III.

Capítulo I: Jornada de Trabajo

Distribución del tiempo de trabajo del personal docente:

El tiempo de trabajo de este personal se distribuirá en horas dedicadas a actividades lectivas y a actividades no lectivas, durante las cuales realizará las funciones que le son propias.

Durante el período de tiempo dedicado a actividades lectivas el profesorado realizará las siguientes funciones:

- ✚ La enseñanza de las áreas, asignaturas, materias y módulos que tenga encomendado y que formen parte del currículo oficial aprobado por la Administración Educativa competente.
- ✚ La tutoría de los alumnos para dirigir su aprendizaje, transmitirles valores y ayudarlos, en colaboración con sus padres, a superar sus dificultades.
- ✚ La colaboración con los servicios o departamentos especializados en orientación, en el proceso de orientación educativa, académica y profesional de los alumnos.
- ✚ La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.

Las funciones que realizará durante las horas no lectivas serán:

- ✚ Promover y participar en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los profesores y departamentos didácticos e incluidas en la programación general anual.
- ✚ La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y libertad para fomentar en los alumnos los valores propios de una sociedad democrática.
- ✚ La participación en la actividad general del centro.
- ✚ La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente.

La duración de los períodos lectivos correspondientes al currículo que deben impartir y su distribución semanal será la que determinen las Administraciones Educativas competentes y en ningún caso superara los 60 minutos.

Jornada del personal docente (*):

Preescolar, Educación Infantil, E, Primaria y E. Especial:

- ✚ La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.
- ✚ La distribución semanal de la actividad lectiva no podrá superar la impartición de 25 períodos lectivos, que se distribuirán de lunes a viernes.

Educación Secundaria y Ciclos Formativos:

- ✚ La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo 748 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.
- ✚ La distribución semanal de la actividad lectiva no podrá superar la impartición de 22 períodos lectivos, que se distribuirán de lunes a viernes.

Los tiempo libres que por distribución del horario puedan quedarle al profesor entre los periodos lectivos estarán incluidos en el computo anual de su jornada.

Quando la Administración educativa dote al centro de una relación profesor/unidad superior a la estrictamente necesaria para impartir el currículo de cada nivel educativo, se computarán como períodos lectivos y por tanto estarán sometidas al máximo semanal establecido en este artículo la realización de las funciones propias de la actividad lectiva recogidas en el artículo anterior.

Las actividades no lectivas, en ambos casos, se realizarán de lunes a viernes, salvo las derivadas de la atención de actividades complementarias de los alumnos incluidas en la programación general anual y que corresponda su realización en otro día de la semana. La distribución semanal de estas actividades se realizará por parte del empresario de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores.

Jornada del personal que ostenta categorías funcionales:

Directivas: Director, Jefe de Estudios, Secretario

Este personal dedicará dentro de su actividad lectiva, un mínimo de 10 horas semanales a las tareas propias de cargo.

De coordinación: Tutor, Jefe de Departamento o Seminario, Coordinador de Área o Ciclo

Este personal dedicará dentro de su actividad lectiva, un mínimo de 5 horas semanales a las tareas propias de su función.

Jornada del personal titulado no docente:

Jornada semanal: 32 horas

Jornada anual: 1318 horas

Jornada del personal auxiliar y de administración y servicios (*):

Jornada anual: 1572 horas

Jornada semanal: 37 horas de trabajo efectivo distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas las del sábado.

Este personal disfrutará de un descanso retribuido de 15 minutos.

(*) Una disposición transitoria regulará el inicio de la nueva jornada

Capítulo II: Vacaciones

Personal docente:

Se podrán utilizar hasta un máximo de 30 horas para actividades no lectivas, en un período comprendido entre los 8 primeros días del mes de julio o los 8 últimos días del mes de agosto. Durante estos días la jornada diaria no podrá exceder de 6 horas.

Añadir después de Semana Santa **o Pascua.**

En relación con los cursos de Verano añadir:

Cuando no sea posible establecer una rotación por no existir otro profesor de la misma especialidad se garantizará el disfrute del mes sin actividad docente cada dos años.

Personal no docente:

Unificar los puntos 1º y 2º de manera que todos tengan 8 días de vacaciones durante el año, 4 a determinar por el empresario y 4 a determinar de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario al inicio del curso escolar y ambos figuraran en el calendario laboral.

Capítulo III: Calendario laboral

Suprimir la excepción que se plantea en el último punto y seguido

Capítulo IV: Permisos

Permisos retribuidos:

2º punto:

Tres días hábiles por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por algún motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km, el permiso será de 5 días hábiles.

Permisos no retribuidos:

Ampliar a tres los períodos en que se puede disfrutar.

Maternidad y adopción:

Trasladar este artículo y su contenido al Capítulo VI

Lactancia

Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, este podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, cuando el objeto de este permiso sea la lactancia de más de un menor, el tiempo se incrementará en una hora por cada menor a partir del primero.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Esta licencia será compatible con el disfrute de cualquier otro permiso, licencia o reducción de jornada que el trabajador, hombre o mujer, tenga o pueda tener concedido. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.

Guarda Legal:

Aquellos trabajadores que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de

la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorpora a la jornada ordinaria.

Capítulo V: Formación Continua, cursos y exámenes de los trabajadores

Nuevo artículo: Formación Continua:

Con objeto de fomentar la formación de sus trabajadores y contribuir a su desarrollo personal y profesional, los Centros establecerán, de acuerdo con sus necesidades, programas de formación continua dirigidos a ellos. La participación en ellos tendrá carácter voluntario para los trabajadores y, con carácter general, al menos el cincuenta por ciento del tiempo de desarrollo de los cursos deberá realizarse en horas de trabajo.

La empresa someterá las acciones formativas a la información de la representación legal de los trabajadores en los términos que las disposiciones legales establecen.

Nuevo artículo: Comisión Paritaria Sectorial de Formación

Se constituirá por las organizaciones negociadoras de este Convenio la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que realizará las funciones que le encomienda el R.D. 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación continua (BOE del 12 de septiembre de 2003).

Capítulo VI: Excedencias, suspensión del contrato y jubilaciones

Excedencias forzosas:

Apartado 3º: reducir de 10 a seis años. Y de 4 a 3 años, añadiendo: o la adquisición del trabajador de una nueva titulación o especialidad necesaria para el ejercicio de la docencia.

Excedencia especial: suprimir en el primer supuesto el último punto y seguido.

Nuevo artículo: Maternidad y adopción

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por maternidad podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas las primeras seis semanas posteriores al parto se suspensión obligatoria del contrato de la madre.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con edades comprendidas entre seis y dieciocho años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33%; o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de los períodos de descanso establecidos en los puntos 1 y 2 anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

4. Los períodos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que legalmente se determinen.

5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6. Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante la suspensión de contrato derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, o riesgo durante el embarazo.

Servicio militar o prestación social sustitutoria: Suprimirlo.

Jubilaciones:

Los Centros y sus trabajadores, de mutuo acuerdo, podrán tramitar los sistemas de jubilaciones anticipadas previstas en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación parcial mediante la formalización de los oportunos contratos de relevo, de acuerdo con la legislación vigente.

Dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la sustitución del personal en edad de jubilación con las medidas de fomento del empleo promovidas por el Ministerio de Trabajo, y siempre que el trabajador cumpla los requisitos para disfrutar de pensión de jubilación según la normativa de la Seguridad Social, la edad de jubilación del personal afectado por este Convenio se establece a los 65 años. La jubilación podrá tener efecto al final del curso escolar si hubiera acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Madrid, 4 de marzo de 2004