

Asistentes

Por EyG

Jorge Oroz
Carmen Estévez

Por CECE

Basilía Cuellar
Beatriz Ezpondaburu
Pablo Aldama

Por APSEC

Antoni Manyé

Por FSIE

Francisco Vírseda
Milagros de Andrés
Jesús Pueyo
Virgilio Acuña

Por USO

José Luis Fernández
José Carlos Garcés

Por UGT

Paloma Martínez
Patricia Gómez
Jesús Juanas
Sergio Hernández de León

Por CCOO

Ana Crespo
Pilar Moreno
Ángel Castiblanque

Por CIG

Susana Hidalgo
Belén Callejo

En Madrid, siendo las 10,30 horas del día 11 de mayo de 2004, se reúnen en la sede de Educación y Gestión, C/Hacienda de Pavones 5, 2º izda., las personas reseñadas en representación de sus respectivas organizaciones para continuar la negociación del V Convenio Colectivo de Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Preside la reunión la organización empresarial EyG y la Secretaría de Actas la asume el Sindicato FSIE.

Tras aprobar y firmar el acta de la sexta sesión negociadora de 27 de abril, el Presidente da la palabra a EyG para que, cumpliendo el compromiso adquirido en la pasada reunión, haga entrega de su respuesta escrita al Título IV el Convenio, correspondiente a Retribuciones, que se anejará a este Acta.

EyG.-

En cumplimiento de lo acordado, por esta patronal, en la reunión anterior se hace entrega a las organizaciones sindicales y empresariales de su propuesta al Título IV. Explica que las modificaciones sobre el Convenio anterior se centran en:

La inclusión, en el artículo correspondiente a la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, del siguiente nuevo párrafo aclaratorio: *"El derecho a esta paga se genera una sola vez durante la vigencia de la relación laboral"*.

Relacionar el Complemento por función con lo dispuesto en la Disposición Adicional novena del Convenio.

La supresión del Complemento de COU.

En el Complemento de Bachillerato, eliminación del término LOGSE y de los párrafos alusivos a su implantación.

Manifiesta está pendiente de estudio, y por tanto de redacción definitiva, el Plus de Residencia, hasta realizar la consulta pertinente con las Comunidades autónomas de Baleares y Canarias.

Indica que su propuesta al Título IV está abierta al estudio de algunos temas

En primer lugar quiere hacer constar que hasta la fecha no ha recibido las propuestas del Convenio entregadas por EyG a las restantes organizaciones que integran la Mesa de negociación; no obstante, pasará a exponer su postura negocial respecto del conjunto del Convenio.

Respecto al Título I señala que en el artículo 2, relativo al ámbito funcional, en el primer párrafo debe referirse únicamente a las empresas de enseñanza de titularidad privada, no universitaria, integradas... suprimiéndose la referencia a empresas no integradas que están incluidas en el ámbito funcional de otros convenios, como el de Centros de Asistencia y Educación Infantil y el de Educación Especial.

Y en el último párrafo el mismo artículo añadir, junto a las empresas que impartan Preescolar y Educación Especial, las que impartan Educación Infantil como empresas que deben estar integradas para estar afectadas por este Convenio.

En materia de Clasificación del personal deben mantenerse los dos grandes grupos, el de personal docente y el de personal no docente; en este segundo, se integrarían los titulados no docentes y el personal de administración y servicios; dentro del personal titulado no docente podrían contemplarse las categorías de logopeda, pedagogo, psicólogo y personal complementario de Educación Especial.

En cuanto a las categorías funcionales-directivas-temporales contempla favorablemente la distinción entre las funciones directivas (Director, Subdirector, Jefe de Estudios) y las de coordinación (Jefe de Departamento, Coordinador de Ciclo o Área).

En materia de contratos, y con las adaptaciones legales pertinentes, resalta determinados aspectos de los distintos tipos contractuales.

Contrato para la formación. Los contratos para la formación y/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de un año y sólo podrán suscribirse inicialmente con trabajadores menores de 21 años, salvo que tengan la condición de:

- minusválidos
- trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo
- aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral
- quienes se encuentren en situación de exclusión social

El trabajador sujeto a formación percibirá el Salario Mínimo Interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato de formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad.

Contrato en prácticas. Los contratos en prácticas y/o sus prórrogas tendrán una duración mínima de un año salvo los suscritos con personal docente contratado para cubrir una vacante producida una vez comenzado el curso escolar, los cuales se extenderán hasta el 31 de agosto siguiente. Las contrataciones que se formalicen durante el mes de septiembre de cada año no se podrán acoger a esta excepción.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán, durante el primer año, el 80 % del salario fijado en las Tablas Salariales para su categoría profesional, y el 90 % del mismo durante el segundo año. Los trabajadores incluidos en pago delegado percibirán el 100 % de su salario desde el inicio de su relación laboral.

Si al término del contrato, el trabajador continuase la empresa no podrá concertarse un mismo periodo de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

Limitación a la contratación temporal.- El personal con contrato temporal no superará el 25 % de la plantilla. Si el porcentaje supone decimales se redondeará por exceso.

No se incluirán en esta limitación el personal con contrato de interinidad, relevo, ni el personal con contrato por obra o servicio regulado en el artículo 18.

El personal contratado para actividades educativas extracurriculares no entra en este cómputo.

En los centros de trabajo de 8 o menos de 8 trabajadores, no será de aplicación este artículo.

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

Contrato para obra o servicio determinados. Podrán formalizarse contratos para obra o servicio determinados, con trabajadores con la titulación requerida por la legislación educativa vigente, para:

Para la realización de actividades educativas extracurriculares.

Para el resto del personal este contrato podrá utilizarse para cubrir puestos de trabajo vinculados con otras actividades que se desarrollen en la empresa con autonomía y sustantividad propia.

Contrato de relevo.- Las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a tiempo parcial con sus propios trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, excepto la edad, que habrá de ser como mínimo de 60 años.

El contrato se formalizará reduciendo la jornada de trabajo anteriormente pactada y su salario entre un mínimo del 25 % y un máximo del 85 % y, en el caso del personal docente coincidiendo con el inicio del curso escolar.

Este contrato, y su retribución, serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará, mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, como mínimo por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador relevado.

La duración del contrato podrá ser indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

En el caso de que el trabajador relevado no reduzca su jornada hasta el límite máximo previsto, podrá al inicio de cursos sucesivos reducir paulatinamente la jornada hasta dicho límite. La empresa ampliará simultáneamente la jornada al trabajador contratado de relevo, salvo que por necesidades de titulación o cualquier otra de organización del centro, no sea posible, viniendo obligada en este caso, a contratar a otro trabajador por la jornada que reduce el trabajador relevado.

Las demás condiciones del contrato de relevo se regirán por la normativa en vigor.

Conversión en contrato indefinido.- Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Las empresas podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé la legislación vigente



(el Apartado 4 de la D. Adicional 1ª de la Ley 12/2001). Esta modalidad podrá ser susceptible de bonificaciones en la cuota empresarial de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como del régimen especial en las indemnizaciones en caso de declaración de improcedencia de un despido objetivo (indemnizaciones por despido objetivo declarado improcedente de 33 días/año de servicio, máximo veinticuatro mensualidades).

Se concertará por escrito en los modelos legalmente previstos y en los siguientes supuestos:

- a) Contrataciones iniciales de trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurren las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde 16 a 30 años de edad, ambos inclusive.
 - Parados que lleven más de seis meses inscritos como demandantes de empleo.
 - Mayores de 45 años.
 - Minusválidos.
- b) Transformación de contratos temporales, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2003.

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere el presente artículo, la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo así como despidos individuales u objetivos reconocidos como improcedentes. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

En relación con la jornada, debemos señalar que no resultan aceptables las posiciones que pretenden redefinir el concepto de hora lectiva, ya pretendan vincular la distinción al contacto con los alumnos, ya pretendan distinguir entre actividades curriculares y no curriculares.

El concepto de hora lectiva es el que considera hora lectiva la impartición de clases, pruebas escritas, exámenes orales...; Precisamente por ello, la distinción entre horas lectivas curriculares y no curriculares no parece adecuada. El único criterio claro para calificar una hora lectiva es el de conectarlo con lección o clase, "horas de tiza", y cualquier otra asimilación puede plantar muchos problemas en el futuro.

Los profesores dan clases y además realizan otras tareas complementarias que están bien recogidas en el artículo 25. Si lo que se quiere con todo ello, es reducir el horario semanal de tiza, es preferible exponerlo de esta manera.

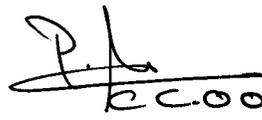
En cualquier caso, y en relación con el personal docente (art. 26 y 27 CC), la reducción de jornada es prácticamente inviable...El problema es que partimos de una jornada máxima muy baja. Es verdad que se trata de una actividad singular, pero estamos ante una jornada que se mueve aproximadamente en los 2/3 de jornada normal del resto de los trabajadores.

Ocurre lo mismo en relación al resto de personal. En principio no procede reducción horaria. Quizá respecto al PAS podría estudiarse alguna mejora dentro de este título III, en función del coste total del convenio.

Por lo que respecta a las HE no se aceptan las modificaciones propuestas, ni lo relativo a las vacaciones en general.

Permisos.- En general están ya mejorados por el Convenio y no parece oportuno ampliarlos. No procede incluir la intervención quirúrgica en el punto 2º del art. 36, porque ya está incluido en enfermedad grave y con ese término







se designa también operaciones ambulatorias que carecen de la menor importancia; tampoco añadir días por desplazamiento en función de los Km. Respecto al tiempo indispensable para acudir a consultas médicas y acompañar a familiares, no resulta razonable y desde luego, cuando se ha contemplado en otros Convenios ha dado lugar a muchos abusos. En su caso habría de establecerse un límite anual (16 horas) que frene el abuso que se produce en este ámbito. En todo caso, sólo lo que resulte de la aplicación del Estatuto puede admitirse, tanto respecto de los permisos retribuidos como en relación con la maternidad, adopción acogimiento, lactancia...

En lo demás no parece haber inconveniente en la introducción de textos del Estatuto de los Trabajadores aunque no se comprende muy bien la insistencia de introducir textos legales que son en todo caso obligatorios.

El capítulo de retribuciones no se puede variar mucho por la limitación de la Ley de PGE y la situación económica de los centros.

CCOO.-

Pregunta a CECE si las respuestas que ha apuntado las va a pasar por escrito para poder valorarlas mejor.

CECE.-

Responde que se van a plasmar en el acta de la presente reunión.

EyG.-

EyG tampoco ha recibido hasta este momento la propuesta de la patronal CECE, no obstante entrega a CECE y APSEC sus propuestas sobre los Títulos II y III del Convenio, indicando le gustaría disponer también de las propuestas de las otras patronales.

CECE.-

Indica que el motivo de solicitar las propuestas de EyG no es otro que intentar consensuar una plataforma empresarial única.

UGT.-

Solicita un receso sindical

Tras el receso, los Sindicatos se manifiestan en los siguientes términos:

FSIE.-

Agradece a EyG y CECE sus respuestas pero insiste en que deben hacer entrega en la próxima reunión del resto del convenio, así como de las tablas salariales.

Sobre los Títulos I, II y III, mantiene tanto las propuestas entregadas por escrito a las organizaciones empresariales, como las matizaciones a estas propuestas expuestas en sesiones anteriores por lo que no va a repetir lo ya manifestado.

En cuanto a la jornada del personal docente, la respuesta patronal no contempla ninguna de las propuestas sindicales. Insiste en que deben diferenciarse las actividades lectivas en curriculares y no curriculares, incluyéndose en cada una de ellas las actividades que se contienen en su plataforma sindical presentada en el mes de marzo; debe evitarse que la acumulación de periodos lectivos inferiores a 60 minutos supongan posteriormente acumulación. Debe vincularse el artículo que hace referencia a la distribución del tiempo de trabajo del personal docente al anexo IV del convenio para lograr una efectiva reducción progresiva de la carga lectiva del

 CECE

 EyG

 UGT

profesorado - sobre todo en Secundaria - dotando a las comunidades autónomas de la capacidad negociadora necesaria para alcanzar sobre jornada sus propios acuerdos.

Las actividades no lectivas deben distribuirse al inicio del curso escolar y no durante el curso.

No acepta el aumento de jornada en 90 horas, aunque sean voluntarias ni la desregularización que se pretende con el trasvase de horas lectivas a no lectivas y viceversa. Dado que las nóminas en pago delegado se hacen en función de las horas lectivas que tiene cada profesor, si se trasvasan a complementarias y no figuran en el documento de organización del centro ¿cómo y quién las va a abonar? El aumento de jornada, si el trabajador lo aceptase, ¿lo pagarán las Administraciones o tendremos que ir a los juzgados?. Tampoco acepta la ampliación de los supuestos que se contemplan para el contrato por obra o servicio

Para el PAS, las patronales no proponen ninguna mejora en jornada; es más se empeora dado que en las vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, se pretende que la jornada continua sólo afecte a los que tengan contrato a jornada completa. Ni siquiera se contempla que este personal pueda disfrutar de 48 horas ininterrumpidas de descanso.

En el capítulo de vacaciones, el máximo de 40 horas previstas en el artículo 32 del convenio deben utilizarse para actividades de formación, en el supuesto de que éstas no se hayan realizado durante el curso y, en cuanto a los cursos de verano debe incrementarse la retribución o bajar el número de horas de quienes los impartan.

En el marco de lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida familiar y laboral deben incluirse los supuestos de suspensión con reserva del puesto de trabajo si hay riesgo durante el embarazo, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de familiares, etc.

Estando de acuerdo con la supresión del artículo que hace referencia al servicio militar, incluido en su plataforma reivindicativa, considera la conveniencia de tener en cuenta la situación de aquellos trabajadores extranjeros que en sus países sí es considerado obligatorio el servicio militar.

En cuanto a la respuesta patronal sobre Retribuciones, propone la inclusión de la cláusula de revisión salarial para el personal docente de niveles no concertados y para el PAS, la conveniencia de incluir algunos dictámenes tomados por unanimidad en la Comisión Paritaria referidos a la cuantificación de la paga por antigüedad, la equiparación salarial en la ESO y la extensión del complemento de Bachillerato a los Ciclos Formativos de Grado Superior.

USO.-

Les parece adecuada la creación del nuevo grupo para el personal complementario en la Clasificación del personal ya que en él se incluye al Personal Complementario de los Centros de Educación Especial.

No entiende por qué en Preescolar y en Infantil se propone Profesor/Maestro, confundiendo la categoría profesional con la titulación. Entienden que, al igual que en otros niveles educativos, la categoría es Profesor. Tampoco entiende el término Técnico porque es en Preescolar ya que es un título que se otorga a los que superan un Ciclo de Grado Medio, la profesión que atiende a los niños de estas edades está regulada por Ley y se requiere la Titulación de Técnico Superior en Educación Infantil, o la habilitación correspondiente; debe dejarse Técnico Superior u otra denominación, a nosotros nos gusta más Educador Infantil.

x

ecc

p
tec.00

10/09

En Bachillerato, si se suprime el Auxiliar, con lo que estamos de acuerdo, debe dejarse constancia en el convenio que es una categoría a extinguir.

Deben incluirse los Programas de Transición a la vida adulta que se imparten en los centros de Educación Especial.

Pensamos que las actuales categorías directivas-funcionales, deben separarse en dos grupos: las directivas y las de coordinación, entre las que incluimos la función de Tutor.

Propone suprimir la categoría en Formación y trasladar al nuevo grupo de personal complementario, el Cuidador, contemplado dentro del Personal Auxiliar, ya que éste no es un personal administrativo, y sí de atención a los alumnos.

No entiende que ha pasado con los conductores.

En cuando al contrato para la formación, la duración máxima debe ser de dos años, añadiendo que sólo lo será para los que no tienen la titulación requerida para el contrato en prácticas. Asimismo en el contrato en prácticas debe indicarse las titulaciones necesarias para acceder a él.

Dentro de las excepciones a la limitación de la contratación temporal debe suprimirse el contrato por obra o servicio. Le preocupa el planteamiento excesivo que hace la patronal sobre el contrato por obra y servicio ya que entendemos no se pueden realizar para materias que forman parte del currículo escolar, aunque en ellas pueda existir optatividad. Ya que estas materias no responden a ninguna duración incierta, que es una de las características de este contrato.

En cuanto al contrato de relevo entiende no tiene por qué coincidir, en el caso del personal docente, con el inicio del curso escolar.

El contrato de fomento a la contratación indefinida habría que ajustar la redacción sobre su transformación, porque actualmente hay topes en la legislación vigente.

Entiende que la respuesta empresarial a la jornada no recoge nada de su propuesta e introduce elementos que distorsionan la práctica docente, como el incremento de horas y el trasvase de no lectivas a lectivas. Debe reafirmarse la importancia de la función docente, fijando las funciones que el profesor debe realizar para dignificar la profesión y conseguir el reconocimiento de la sociedad. Y para eso, hay que limitar el número de periodos lectivos que imparte: en Primaria como máximo serían 25 periodos pero en Secundaria y en los Ciclos Formativos no se debe exceder de 22. Con 25 periodos lectivos no se da calidad, más aun está siendo insostenible para los docentes de Secundaria impartir esta carga lectiva y si no es posible llegar a ella porque las Administraciones Educativas no dotan de las plantillas para ellos, sabremos por culpa de quien no se reduce jornada y así delimitemos responsabilidades. También debe reducirse la jornada en los cargos funcionales.

En cuanto al PAS, no hay ningún avance, consideramos que debe suprimirse la actual bolsa de horas.

El artículo de lactancia se debe mejorar y el de maternidad debe llevarse al capítulo de suspensión de contrato.

Debe incluirse un nuevo artículo sobre formación continua.

Sobre la respuesta al Título de Retribuciones, lo que las patronales han entregado y nada es lo mismo. Insistimos en que hemos presentado un texto para las posteriores revisiones salariales, así como la creación de complementos para el PAS y el profesorado de primer ciclo de Secundaria para igualar sus retribuciones con el del segundo. Creemos que este Convenio debe

CE

1

oo

n

Muller

fijar las condiciones para todo el Estado, las cuales podrán mejorarse o anticiparse en las CC.AA.

Para los trabajadores que pasen a desempeñar trabajos de inferior categoría debe quedar claro que sus retribuciones son aquellas para el trabajo que fueron contratados.

Finalmente, para que se vaya estudiando, en las pólizas de seguros debe incluirse la defensa penal.

CCOO.-

Responde a la patronal EyG; lo hará a la CECE cuando responda por escrito

Ve bien la incorporación de un nuevo grupo para el personal complementario.

No acepta que se excluyan del convenio, mediante un contrato especial, a quienes ostenten categorías directivas.

Discrepan de considerar el contrato en Formación como una categoría.

Debe cautelarse la contratación, atendiendo a la publicidad, al mérito y a la capacidad, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

En las empresas con más de 50 trabajadores debe haber una reserva de, al menos, un 4 por 100 para personas con discapacidad.

Los contratos para la formación deben tener una duración mínima de dos años y los contratos en prácticas deben limitarse al 5 por 100 de la plantilla.

No tiene sentido la regulación que pretenden las patronales del contrato por obra o servicio, ni su utilización para impartir materias optativas o en extinción. Tampoco este tipo de contrato debe incluirse en la limitación a la contratación temporal.

Las vacantes deben cubrirse mediante la promoción interna de los trabajadores de la empresa.

La propuesta sobre jornada nos parece una provocación según está plantada por la patronal EyG, pues no sólo se ha hecho caso omiso de las diferentes propuestas sindicales sobre la reducción de jornada sino que se propone desregularizarla y aumentar el cómputo anual con una bolsa de 90 horas: por ello pedimos su retirada, por considerarla una falta de respeto a los trabajadores y trabajadoras del sector y una manera de tratar de romper las negociaciones o por lo demás, de dilatarlas.

Por considerar importante esta reducción y ante la propuesta patronal hemos iniciado una campaña de recogida de firmas en protesta de lo planteado y en defensa de uno de los puntos clave de esta negociación: la reducción de jornada, firmas que presentamos en mesa por cuanto se pretende ampliar jornada dejando en indefensión a los trabajadores.

Dentro de las actividades lectivas deben diferenciarse las curriculares de las no curriculares, incluyendo su definición; también debe reducirse la jornada del personal docente y la del PAS.

En la respuesta a permisos, no se cambia nada; debe suprimirse en el apartado cuarto que el día por boda debe coincidir con el día de la ceremonia.

Deben de incluirse mejoras en los permisos retribuidos y en todos aquellos aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Mejoras en las excedencias y en la reserva del puesto de trabajo.

Incluir el capítulo propuesto referente a Seguridad y Salud.

En cuanto a las retribuciones, esperarán a que se entreguen las tablas salariales para hacer un pronunciamiento, pero debe incluirse la cláusula de revisión salarial y la equiparación de 1º y 2º ciclo de la ESO.

CE

etc

P. A.
C.C.O.O.

Jul
09

UGT.-

Llevamos cinco meses de negociación y la sensación es de pérdida e tiempo; lo tratado hasta ahora podía haberse hecho en dos sesiones; a pesar del compromiso de avanzar en la negociación no hemos avanzado nada.

Las propuestas patronales, sobre todo las entregadas por escrito, suponen una clara involución.

Sigue defendiendo un ámbito temporal inferior a cuatro años, salvo que hubiera cambios significativos en jornada en secundaria podríamos reconsiderar nuestra propuesta de ámbito temporal de dos años. Se reafirma en sus propuestas sobre el Título I.

Está en desacuerdo con la clasificación del personal que se pretende porque a la vista del borrador del Real Decreto de paralizan, por ejemplo la Preescolar y los PIP. No acepta que se incluya en el grupo tercero al personal complementario titulado; cuando este personal realiza tareas docentes debe incluirse en el grupo el personal docente.

En cuanto a la jornada se reafirma en sus propuestas y entiende que lo que hay que regular son las actividades lectivas; los periodos lectivos en secundaria deben ser 23, dedicando uno de esos periodos a tutoría individual.

No hay reducción de jornada para el PAS aunque la propuesta de CECE deja abierta la posibilidad de disminución de jornada para este personal; pide se contemple la reducción de jornada a partir de los 55 años para todos los trabajadores docentes y no docentes.

El derecho regulado para maternidad cuando coincida con el periodo de vacaciones estivales debe extenderse a Semana Santa y a Navidad.

En la respuesta patronal sobre retribuciones no hay mejoras: ni está la cláusula de revisión salarial ni en los trabajos de inferior categoría se contempla que el salario sea el del nivel de procedencia. El complemento de Bachillerato debe extenderse a los Ciclos Formativos e incluirse en el salario base. El Plus de Residencia debe ser el 100 por 100 del de los funcionarios.

Pide se tengan en cuenta la propuesta amplia que presentó en relación con los delegados de prevención, seguridad e higiene y enfermedades profesionales. Esperamos que la patronal sea sensible a esta propuesta, dada la especial preocupación manifestada sobre este tema por EyG.

Manifiesta su desacuerdo con el contrato especial que se pretende para los cargos directivos, recuerda que la elección del director en los centros concertados está regulada en las leyes educativas; así como la exclusión del contrato de relevo en la limitación a la contratación temporal y con la ampliación del contrato por obra o servicio para lo que sea enseñanza reglada ordinaria.

Insiste en su propuesta de no considerar contrato a tiempo parcial todo el que sea superior al 80 por 100 en el caso del personal no docente e inferior a 20 horas lectivas para el personal docente.

En cuanto a los contratos de fomento a la contratación indefinida debe incluirse la referencia a la Ley 12/2001 y en cuanto al periodo de prueba y vacantes se reitera en las propuestas contenidas en su plataforma.

Por otra parte, nos reiteramos en nuestra propuesta sobre el periodo de prueba y cobertura de vacantes.

CIG.-

Se reafirma en su plataforma, pero quiere hacer algún comentario al respecto: consideramos que la propuesta patronal no recoge nada de ninguna de las propuestas sindicales y que sus mínimas aportaciones son, por un lado, copias literales de la ley, y por otro, modificaciones que no hacen otra cosa que, como en el caso de la jornada, desregularizarla, siendo inadmisibles la

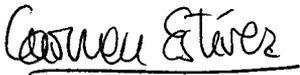


propuesta patronal de poder trasvasar horas lectivas en no lectivas y viceversa y el aumento "voluntario" de 90 horas más de jornada; y en el resto empeoran las condiciones laborales de los trabajadores.

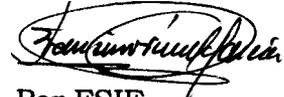
Refiriéndonos al artículo 18. Contrato de obra y servicio, recordamos que EyG lo incluirían para "algunas actividades y servicios" y, según está redactado, todos los supuestos que se señalan tienen claro contenido docente, por lo cual nos manifestamos en contra del uso de este modelo de contratación en todo el ámbito educativo. Respecto a lo propuesto sobre retribuciones, no entendemos la necesidad de tanto tiempo para elaborarla cuando no aporta nada nuevo.

Sin más asuntos que tratar, se fijaron las siguientes reuniones para los días 20 de mayo y 3 de junio, ambas a las 10,30 de la mañana, en la sede de EyG.

La sesión se levantó a las 13 horas.


Por EyG

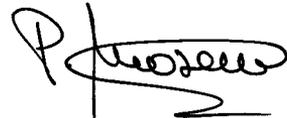

Por CECE

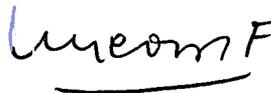

Por FSIE


Por USO


Por CIG

Por UGT


Por CCOO


Presidente


Secretario