



Castilla-La Mancha

PROPUESTA A LA MESA DE ENSEÑANZA CONCERTADA

JUBILACIÓN
PARCIAL
CONTRATO
DE RELEVO
72/28



Índice

1. Antecedentes.
2. Estudio económico.
3. Propuesta.
4. Beneficios de la propuesta.
5. Conclusión.

1.- ANTECEDENTES

El 26 de octubre se inició el proceso de negociación de la renovación del acuerdo de jubilación con contrato relevo en el marco de la Mesa de Enseñanza Privada Concertada de Castilla la Mancha. En la misma, FE-USO manifestó, al igual que otras organizaciones sindicales y patronales, la idoneidad de retomar el antiguo acuerdo del 75/25% que en su día estuvo vigente.

Desde FE-USO nos hemos propuesto ver la viabilidad económica para así mejorar los beneficios organizativos de los centros y de las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza privada concertada.

Por otra parte, hemos estudiado en profundidad el acuerdo firmado en Castilla y León que ya salió a colación en la reunión del 26 de octubre.

Estos condicionantes han motivado esta propuesta que, desde FEUSO, vemos totalmente viable y que conllevaría la firma de un acuerdo en las que creemos que todas las partes saldrían beneficiadas. Por ello trasladamos esta propuesta a todas las partes presentes en la Mesa para ser tratada y abordada el próximo 22 de noviembre en la reunión convocada.

2.- ESTUDIO ECONÓMICO. CUADRO RESUMEN.

COSTE JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO RELEVO AL MES. ENSEÑANZA CONCERTADA 2022

	SALARIO	COMP. AUT.	TRIENIO
PRIMARIA	1.586,89 €	645,39 €	37,96
SEC. Y FP	1.863,52 €	617,22	47,86
FP ADJUNTO	1.686,50 €	661,09	47,86

TRABAJADOR ASALARIADO SIN TRIENIO		
TOTAL SIN SS	SS (31,40%)	TOTAL
2232,28	700,94	2933,22
2480,74	778,95	3259,69
2347,59	737,14	3084,73

TRABAJADOR 11 TRIENIOS		
TOTAL	SS (31,40%)	TOTAL
2649,84	832,05	3481,89
3007,2	944,26	3951,46
2874,05	902,45	3776,50

TRABAJADOR RELEVISTA 50%			
	TOTAL SIN SS	65% SS	TOTAL
PRIMARIA	1116,14	540,83	1656,97
SECUNDARIA	1240,37	613,77	1854,14
FP ADJUNTO	1173,80	586,59	1760,39

TRABAJADOR RELEVISTA 100%		
TOTAL SIN SS	SS ENTERA	TOTAL
2232,28	700,94	2933,22
2480,74	778,95	3259,69
2347,59	737,14	3084,73

TRABAJADOR RELEVADO 28%(7 horas)		
TOTAL SIN SS	SS ENTERA	TOTAL
741,96	790,45	1532,40
842,02	897,05	1739,06
804,73	857,33	1662,06

CON JUBILACIÓN PARCIAL 50/50			
	RELEVISTA	RELEVADO	TOTAL
PRIMARIA	1656,97	2115,37	3772,34
SECUNDARIA	1854,14	2400,65	4254,79
FP ADJUNTO	1760,39	2294,35	4054,74

TRABAJADOR RELEVADO 50%		
TOTAL SIN SS	SS ENTERA	TOTAL
1324,92	790,45	2115,37
1503,60	897,05	2400,65
1437,03	857,33	2294,35

CON JUBILACIÓN PARCIAL 72/28		
RELEVISTA	RELEVADO	TOTAL COSTE
2933,22	1532,40	4465,62
3259,69	1739,06	4998,76
3084,73	1662,06	4746,80

	COSTE JUBILACIÓN 50-50			COSTE JUBILACIÓN 28/72			CONCLUSIONES POR JORNADA EFECTIVA			
	TOTAL	COSTE/JORNADA	COSTE/HORA	NETO	COSTE/JORNADA	COSTE/HORA	SOBRECOSTE	COSTE/JORNADA	COSTE/HORA	AHORRO EN %
PRIMARIA	3772,34	3772,34	150,89	4465,62	3488,76	139,55	693,28	283,58	11,34	7,52
SECUNDARIA	4254,79	4254,79	170,19	4998,76	3905,28	156,21	743,97	349,51	13,98	8,21
FP ADJUNTO	4054,74	4054,74	162,19	4746,80	3708,43	148,34	692,05	346,31	13,85	8,54

3.- PROPUESTA.

Entendemos que existe un sobrecoste bruto, que no efectivo, en la propuesta que trasladamos para mejorar las condiciones del acuerdo que estamos negociando. Para ello proponemos las medidas de aplicación:

1.- Dotar inicialmente por parte de la Consejería de Educación de las 7 horas del relevado (28%). En el caso de que un Centro Educativo tuviese exceso de ratio, se podrían compensar las mismas. Proceder a un contrato a jornada completa al relevista, tal y como está legislado en la Ley General de la Seguridad Social.

2.- Esta dotación tendría carácter temporal hasta que se produzca una de las siguientes situaciones:

1. Se proceda a una baja definitiva en el Centro Educativo que no corresponde al jubilado. El siguiente contrato asimilará la dotación de las siete horas y quedaría así hasta que se produzca la jubilación ordinaria del relevado. Una vez se produzca este hecho, el contrato con reducción de carga lectiva pasaría a ser a jornada completa.
2. El trabajador jubilado alcance la edad de jubilación ordinaria o la anticipe por propia voluntad. El periodo para 2022 serían 2 años y 10 meses en el caso más longevo. En muchos casos, y por la experiencia de estos años, los propios trabajadores se acogen a la jubilación voluntaria ESPECIAL a los 64 años, momento en el que quedaría regularizada la dotación.

4.- BENEFICIOS.

Desde la Federación de Enseñanza de USO vemos que, años atrás, la implantación de la propuesta del contrato relevo al 50/50 ha producido algunos beneficios dando la posibilidad de acogerse a jubilación parcial al colectivo de trabajadores de la Enseñanza Concertada. Pero creemos que, con esta propuesta, se producirían mejoras considerables en las condiciones laborales del colectivo y crearían oportunidades de organización en los colegios, que repercutirían positivamente en la docencia y pedagogía del alumnado de CLM.

Pasamos a enumerar algunas de ellas:

1. Reconocer la dilatada labor docente de los profesionales de la educación.
2. Eliminar la precariedad que supone para el relevista un contrato a media jornada durante años hasta que se produce la jubilación del relevado.
3. Rejuvenecer las plantillas de docentes con inquietudes, formación en innovaciones pedagógicas y nuevas tecnologías digitales, que crearían un elemento de calidad en la formación de los alumnos.
4. Dotar de más autonomía organizativa a los colegios.
5. Eliminar la dificultad de encontrar, en ciertas enseñanzas, docentes que quieran trabajar por media jornada. Es conocida por la Administración la inmensa dificultad que hay para encontrar docentes con el perfil adecuado en ciertas especialidades de Educación Secundaria y Formación Profesional.

5.- CONCLUSIONES.

Por todo lo expuesto con anterioridad y basados en:

1. Viabilidad económica, ya que la jornada efectiva es más económica (7,52% en Educación Infantil y Primaria, 8,21% en ESO y Ciclos Formativos). Además, la medida tendrá carácter temporal tal y como se ha citado.
2. Los beneficios que conllevaría la aplicación de la propuesta expuestos en el punto 4.

Creemos y ponemos sobre la mesa esta propuesta para su estudio por cada una de las partes. No entendemos esta propuesta como un todo o nada, sino como un elemento sobre el que trabajar todos y podamos aportar mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza concertada.