

**ACTA DE LA CUARTA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS**

**Asistentes**

**Por EyG**

Jorge Oroz  
Carmen Estévez  
Mariano Núñez

**Por CECE**

Beatriz Ezpondaburu  
Pablo Aldama

**Por FSIE**

Francisco Vírseda  
Milagros de Andrés  
Jesús Pueyo

**Por USO**

José Luis Fernández  
Concepción Inieta

**Por UGT**

Paloma Martínez  
Patricia Gómez  
Jesús Juanas  
**CCOO**  
Ana Crespo  
Pilar Moreno  
Enrique García  
Ángel Castiblanque

**Por CIG**

Belén Callejo  
Susana Hidalgo

En Madrid, siendo las 10,30 horas del día 18 de marzo 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 guardar unos momentos de silencio por las víctimas del atentado terrorista del pasado 11 de marzo, se procedió a la firma del Acta de la reunión anterior, de 2 de marzo y se repartió la carta dirigida a la Ministra de Educación el pasado 25 de febrero, una vez registrada en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Se adjunta a este Acta.

El Presidente da la palabra a las organizaciones sindicales que quieran precisar algo de sus plataformas reivindicativas, una vez recibidas todas por las organizaciones empresariales, indicando que en una segunda lectura se irán repasando y acordando puntos concretos de la negociación.

**USO.-**

Sobre la jornada de trabajo del personal docente, hace la siguiente consideración: no cita actividades concretas que realiza el profesor (corrección de exámenes, explicación oral, etc) porque esas actividades las hace siempre el profesor. Le parece más importante, y así lo hace constar en su plataforma, fijar las funciones que dentro de su actividad lectiva y no lectiva hace el docente, con el fin de contribuir a prestigiar y dignificar al profesorado.

Insiste en hablar de funciones que tienen connotaciones tanto en las actividades lectivas como en las no lectivas. Así como la obligación de los docentes de impartir el currículo oficial que determinen las respectivas Administraciones Educativas.

4







### **FSIE.-**

En relación con el Título III. Condiciones laborales y en referencia a la Jornada de trabajo y a su distribución, propone, como resumen de su plataforma:

Para el personal docente, la redefinición de las actividades lectivas y no lectivas, diferenciando entre las lectivas las actividades curriculares y las no curriculares. Dentro de las curriculares debe contemplarse el tiempo dedicado a impartir clases y dentro de las no curriculares, aquellas que tienen relación directa con los alumnos, como vigilancias, recreos, visitas, salidas culturales, etc. Entre las actividades no lectivas, deben situarse aquellas actividades que teniendo relación con la docencia, no tienen una relación directa con alumnos, tales como programaciones, reuniones de departamentos, atención a los padres, etc.

Debe vincularse el artículo referido a la jornada del personal docente con el Anexo IV del Convenio, con el fin de lograr de forma efectiva la reducción progresiva de la carga lectiva y dotar a las Comunidades autónomas de la capacidad necesaria para lograr sus propios acuerdos.

En Secundaria la jornada lectiva debe situarse en 22 periodos lectivos semanales.

Propone que la jornada lectiva del personal docente, en cómputo semanal, no supere 25 periodos lectivos, de lunes a viernes y que la distribución de las actividades no lectivas se realice al inicio del curso escolar y no durante el curso.

Para el personal titulado no docente, propone una jornada semanal de 33 horas (1.360 en cómputo anual).

Para el personal Auxiliar y de Administración y Servicios, propone una reducción de su jornada semanal, una jornada anual de 1.573 horas, reducir a 40 horas anuales las de libre designación y garantizar 48 horas semanales ininterrumpidas de descanso.

Como medida de fomento de empleo, propone limitar a 60 las horas extraordinarias anuales.

Sobre contratación ya se manifestó en la reunión anterior y no entra en otras cuestiones contenidas en su plataforma sindical, en tanto las patronales no presenten propuestas por escrito como lo hemos hecho los sindicatos.

### **CCOO.-**

Pide que una vez vistas las propuestas sindicales la patronal dé respuestas concretas y no matices, nuestra propuesta es definitivamente clara y extensa como para no tratarla con matices. Una vez oída la patronal entraremos a debatir en su extensión todos los puntos que consideramos fundamentales: ámbitos, contratación, jornada, retribuciones...

### **FETE-UGT.-**

Recuerda que en la sesión anterior nos quedamos en el capítulo de contratación y empezar hoy por la jornada es desligarnos de la marcha de la negociación.

No obstante, aunque su propuesta sobre jornada está en su plataforma reivindicativa, hace las siguientes precisiones:

La jornada hay que analizarla unida a la clasificación del personal y a más cosas; hay que verla desde el punto de vista global. Manifiesta su reticencia al Anexo IV del convenio porque en la Comunidad Valenciana no ha funcionado por las organizaciones empresariales.

Hay que ir a la reducción de jornada unificando criterios y teniendo en cuenta los cambios legislativos que influyen en ella.

### **CIG.-**

En relación con la contratación, se reiteran en la no utilización del contrato por obra o servicio en todo el ámbito educativo y no sólo para el personal docente.

En cuanto a la cobertura de vacantes, ésta debe hacerse de forma prioritaria facilitando la promoción interna de los trabajadores del centro y de los afectados de centros en crisis.

En cuanto a la jornada de trabajo, deben redefinirse las actividades lectivas y las no lectivas, establecerse la jornada semanal como único referente para todas las categorías y la reducción de la carga lectiva para los cargos unipersonales.

Reiteramos la necesidad de aumentar la participación y democratización en la organización y en la toma de decisiones en los centros.

En el capítulo de permisos, propone: la inclusión de las parejas de hecho con los mismos derechos que para el resto de trabajadores afectados por el convenio, incluir mejoras de la Ley de conciliación, por ejemplo ampliar permisos retribuidos para cubrir necesidades, como acompañar a familiares al médico, realización de exámenes oficiales, etc y que éstas computen como jornada, la eliminación del artículo 50 por innecesario y la reducción de la actividad lectiva para los mayores de 55 años.

### **EyG.-**

Agradece a las organizaciones sindicales el envío de las plataformas completas que tienen que estudiar.

Responde verbalmente al capítulo de contratación; en la próxima reunión presentarán por escrito su propuesta al Capítulo I del Título I del Convenio, sin perjuicio de pronunciarse verbalmente sobre otras cuestiones.

Propone no variar nada en los contratos en prácticas y para la formación. En los contratos en prácticas mantiene las diferencias salariales existentes, salvo para los trabajadores en pago delegado por analogía retributiva. Entienden que la diferencia salarial en este tipo de contratación se apoya en la falta de experiencia del trabajador.

La limitación existente en el IV Convenio a la contratación temporal es correcta y por tanto no acepta restringir más su uso.

Mantiene el contrato por obra o servicio para determinadas actividades siempre que la legislación lo permita; propone identificar trabajos o tareas para que sean cubiertas bajo esta modalidad contractual que son admitidos por la jurisprudencia.

En cuanto al contrato de relevo, indica que se está utilizando y por tanto lo mantienen, si bien debe quedar perfectamente redactado acorde con la legislación vigente ya que estamos ante una modalidad contractual que hay que utilizar correctamente al estar vinculada a la prestación por jubilación; no admite que el relevista sea contratado al 100 por 100 cuando el trabajador relevado reduzca su jornada al 85 por 100.

En el segundo párrafo del artículo 17 (limitación a la contratación temporal) están dispuestos a excepcionar el contrato de relevo.

El contrato a tiempo parcial no se regula expresamente en el IV Convenio; si se hace sería con una redacción, a tenor de la legalidad vigente, la jornada de referencia para el cálculo del contrato a tiempo parcial será la que aparece en el convenio.

Está dispuesta a adecuar el artículo del convenio colectivo relativo al contrato indefinido, a la normativa en vigor, haciendo referencia al programa de fomento del empleo que se recoge anualmente en la Ley de Acompañamiento de los PGE.

Se encuentra en estudio la posibilidad de tratar en artículos diferentes el contrato indefinido y el contrato para el fomento de la contratación indefinida, modalidades contractuales ambas, que se diferencian en la indemnización a recibir, por parte del trabajador, en los despidos objetivos declarados improcedentes.

### **FSIE.-**

Pide a la patronal EyG que no se limite en la próxima reunión a dar una respuesta escrita al Título I, por el ritmo lento que ello supondría en la negociación. Sugiere se tengan en cuenta las propuestas realizadas ya por los sindicatos y respondan por escrito sobre cada una de ellas. Mantiene sus propuestas sobre contratación referidas en la sesión anterior.

### **Presidente.-**

El próximo día habrá una propuesta escrita de EyG, tal y como ha manifestado.

### CCOO.-

La patronal EyG se ha pronunciado sobre el mantenimiento del contrato por obra o servicio para algunas actividades, pero ¿en qué actividades?

Solicita aclaración sobre la excepción en el 25 % de contratos temporales, del contrato de relevo.

### EyG.-

El contrato de relevo no computará dentro del límite del 25 por 100 de la plantilla con contrato temporal, ya que es una modalidad contractual muy utilizada por las empresas, y que además encierra un fomento del empleo.

En cuanto al contrato por obra o servicio no se puede privar de poder hacer ese contrato en circunstancias excepcionales (ejemplo: aulas de enlace) poniendo las cautelas que fueran necesarias.

### USO.-

En relación con el contrato en prácticas, cuando hablamos de homologación entre niveles concertados y no concertados, estamos hablando de normalizar la situación del contrato en prácticas para todos los docentes. Es decir que todos con independencia de estar en un nivel concertado o no reciban el 100 % del salario.

Las exclusiones a la limitación de la contratación temporal, la pretendéis ampliar con el contrato de relevo ¿sobre quién se aplica la limitación? Entienden que debe eliminarse de las exclusiones a la contratación temporal el contrato por obra o servicio.

En cuanto al contrato de relevo, cuando el trabajador relevado reduzca su jornada al máximo, el relevista puede ser contratado a tiempo completo. La legislación no lo impide y ésta se puede mejorar.

El contrato a tiempo parcial no está regulado y hay un margen en la legislación para adecuarlo al personal docente; en Bachillerato, por ejemplo, hay docentes que por la materia que imparten no pueden tener las actuales 25 horas, por ello proponemos que al personal docente se le puede mantener la jornada completa cuando imparta 22 horas o más horas lectivas.

Propone separar la conversión ordinaria de contratos indefinidos y el fomento a la contratación indefinida. Entienden que hay que evitar, ya que no tiene sentido, que se puedan encadenar contratos temporales en el personal docente.

### EyG.-

En el contrato en prácticas existe diferencia entre niveles concertados y no concertados. Teniendo en cuenta que hay muy pocos contratos en prácticas en niveles no concertados, mantienen el criterio de no modificar este artículo.

### Presidente.-

En el IV Convenio se quiso limitar, en la contratación temporal, quién entraba en el 25 por 100: los que eran contratos temporales puros y simples. Pero al evolucionar la legislación, las excepciones siguen existiendo aunque ya no sean posibles contratos temporales expresos. Por otra parte, conviene tener presente que el contrato en prácticas supone un coste empresarial entre un 10 y un 20 por 100 menos.

### EyG.-

Las excepciones a la limitación a la contratación temporal existen y las queremos incluir; si no fuera así, este artículo se podría suprimir.

La concatenación de contratos temporales es imposible: es fraude de Ley.

Incrementar al 100 por 100 la jornada del trabajador relevista no la puede admitir porque el pago delegado permite un determinado cupo de horas y la Administración no garantiza su abono.

En relación con el contrato a tiempo parcial, el Estatuto de los Trabajadores dice que tendrá como referente la jornada de la empresa; el que está contratado a 24 horas, lo está a jornada parcial.

**UGT.-**

Entiende que EyG dice no a las propuestas del banco sindical.

En el contrato para la formación debe cambiar la percepción: no debe ser el SMI sino el 90 % el primer año y el 100 % el segundo año.

También en el contrato en prácticas la percepción del trabajador debe ser el 100 % el segundo año.

Propone no variar la limitación a la contratación temporal; ya hay suficientes excepciones en el convenio.

En referencia al contrato de relevo, recuerda que en la Comunidad de Castilla la Mancha existe un acuerdo por el que la contratación del relevista lo puede ser hasta el 100 % y propone como prioritarios a los trabajadores procedentes de centros en crisis para ser contratados como relevistas.

El contrato a tiempo parcial hay que delimitarlo; se considerará contrato a tiempo parcial cuando se preste un servicio inferior a 20 horas lectivas.

**EyG.-**

El que quede excluido el contrato de relevo de la limitación en la contratación temporal, beneficia al centro y a los trabajadores.

En cuando al acuerdo sobre este tipo de contrato en Castilla la Mancha, manifiesta su deseo de que se extienda al resto de Comunidades.

**Presidente.-**

La reducción de jornada está bien, pero no se dice cómo se financia.

**CCOO.-**

Entiende que si se hace una clara definición de jornada lectiva curricular y no curricular, actividades curriculares y no curriculares, habría solución.

**Presidente.-**

Si la Administración lo acepta y lo soluciona en niveles concertados, los centros no se opondrán. Indica que las propuestas sindicales sobre jornada parecen exageradas y que cada hora que se pretende reducir en niveles no concertados, tiene un costo equivalente al 4 por 100.

**FSIE.-**

Insiste en la necesidad de reducir la carga lectiva del personal docente y en la vinculación del texto articulado con el Anexo IV, referido a la reducción progresiva de la carga lectiva. Las elevadas ratios establecidas en este anexo entorpecen en las Comunidades autónomas la reducción efectiva de jornada.

La única Comunidad donde ya se han logrado esas ratios es la Comunidad Valenciana y las organizaciones empresariales se niegan a aplicar la reducción de la carga lectiva.

**UGT.-**

Hay medios suficientes para reducir jornada.

En Primaria el recreo, en las instrucciones emanadas del Ministerio de Educación, se considera lectivo. Clarifiquemos esos conceptos: la tutoría, la coordinación, etc; sólo es voluntad de los negociadores.

**Presidente.-**

La Administración no es quien para decir lo que es lectivo y no lectivo; no es quien para negociar las condiciones laborales. Si que tiene competencia para establecer el mínimo de horas lectivas curriculares del alumno.

**UGT.-**

Esperamos se siga legislando en este sentido.

 ORO



### **CCOO.-**

La definición de actividad lectiva o no es de ámbito superior al Convenio.

### **Presidente.-**

Lo que dice la Administración está en la LPGE que establece los módulos salariales para una jornada semanal de 25 horas lectivas.

### **FSIE.-**

Hemos manifestado claramente lo que queremos: reducir carga lectiva del profesorado, sin variar la jornada en cómputo anual y disminuir la jornada de los no docentes.

### **CCOO.-**

Hemos hablado de definir la jornada lectiva, curricular y no curricular y ajustar el cómputo anual. En Secundaria y para el PAS también se puede hacer reducción de jornada, clarificando lo que es curricular y no curricular.

### **USO.-**

En su propuesta sobre jornada del personal docente hablan de fijar funciones y de limitar los periodos lectivos, una Disposición Transitoria regularía el momento y condiciones para la entrada en vigor de la nueva jornada. El Anexo IV no sería necesario, por ello proponen una Disposición Adicional que regule los Acuerdos de mejora que puedan alcanzarse en las CC.AA. en el que se indicarían las materias que pueden ser objeto de ellos: retribuciones, jornada y categorías funcionales.

Piensa que en Secundaria no hay quien aguante 25 horas lectivas por ello propone la reducción a 22 periodos lectivos semanales. En Primaria debemos decir lo que hace un profesor y si están incluidos los recreos, etc. El profesor debe garantizar que imparte el currículo oficial establecido para los alumnos, y si en él están incluidos los recreos formará parte de su actividad lectiva.

Lo que debemos es limitar los periodos lectivos.

### **CCOO.-**

Derivar la jornada a las Comunidades autónomas es pasar la pelota a otro lado.

En el convenio se negocia todo para todo el Estado. Conscientes de lo que está ocurriendo en la Comunidad Valenciana no es partidaria de derivar el tema de jornada a las autonomías.

### **UGT.-**

Estamos obligados en el Convenio a clarificar la jornada y periodos lectivos, yendo gradualmente hacia una reducción. En la actualidad en algunos centros se están superando los 25 periodos lectivos.

La LOCE en el artículo 62 se ha olvidado de dignificar la función docente de los trabajadores de los centros sostenidos con fondos públicos. Proponemos la reducción de jornada a partir de los 55 años para docentes y no docentes. Es posible con los ratios que existen.

Es necesario un ámbito temporal más reducido del que proponen las patronales.

### **FSIE.-**

Como organización firmante del IV Convenio, entiende no debe ponerse en tela de juicio el Anexo IV del Convenio; en todo caso, debe mejorarse, no cuestionarse.

El Anexo IV ha posibilitado en el ámbito temporal del IV Convenio un incremento de los ratios profesor/unidad en las Comunidades autónomas si bien éstas siguen siendo insuficientes.

Insiste en que debe abordarse la reducción de la carga lectiva del profesorado y de la jornada del PAS.

IX

L  
M

RC

V

**CCOO.-**

El maestro generalista imparte 25 horas lectivas. Con la LOCE no se pueden dar esas horas por el tema de las especialidades.

**EyG.-**

Si un centro tiene x horas en pago delegado, también pierde si no le dan especialistas. El convenio no puede solucionar voluntades políticas.

**Presidente.-**

Insiste en que la Administración no debe tener entrada en la negociación del convenio.

**UGT.-**

Cuando hablamos de periodos lectivos hay que aclarar si nos estamos refiriendo a 25 periodos; en algunos centros incomprensiblemente se están superando; hay que aclarar los recreos, si les damos la consideración que deben tener automáticamente se disminuye la jornada lectiva; etc.

En cuanto al Anexo IV no se dice que haya que firmarlo en alguna comunidad; hay que cumplirlo. En la Comunidad Valenciana la patronal se ha negado a cumplir la reducción de jornada del Anexo IV. Debido a la peculiaridad de este sector sostenido con fondos públicos es necesario que la Administración educativa legisle en este sentido.

En cuanto al Título I, hay que incorporar tanto la normativa laboral como la legislación educativa, para evitar problemas territoriales.

Debemos reducir también la jornada anual, sin merma de la calidad, porque en el horario complementario hay exceso de horas.

**EyG.-**

Pregunta cuántos convenios hay con 1.180 horas de cómputo anual. Es consciente que en casa se dedica tiempo a la corrección, pero si se sigue proponiendo la reducción ¿en qué nos vamos a quedar?.

**Presidente.-**

Hay que ser prudentes y no maximalistas. La reducción de jornada en niveles concertados debe tener garantías de financiación; en los niveles no concertados es prácticamente imposible.

**USO.-**

Nuestra plataforma es realista, sin entrar en la casuística. Hay que ir a una reducción real de jornada especialmente Si una vez acordado no se puede reducir jornada queremos saber ¿de quién es la culpa?, para que cada cual afronte su responsabilidad. Hay que ir a planteamientos claros de los periodos lectivos y de lo que las leyes establezcan.

Recuerdan que la responsabilidad del profesor, en tanto que responsable de un aula, se extiende a los alumnos tanto cuando están dentro de ella, como cuando están en los recreos o en otras actividades, y él es quien responde en primera instancia ante cualquier percance.

**FSIE.-**

Propone se fije la reunión siguiente a la del día 1 de abril e insiste a las patronales que no se limiten a hacer el próximo día una propuesta escrita sólo del Capítulo I del Título I.

Hay que empezar a negociar las cuestiones fundamentales de este Convenio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Sin más asuntos que tratar, se fijaron las siguientes reuniones para los días 1 y 15 de abril, en la sede de EyG.

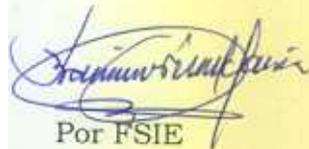
La sesión se levantó a las 13,15 horas.



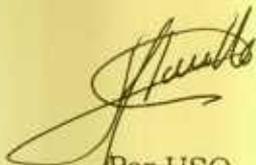
Por EyG



Por CECE



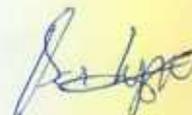
Por FSIE



Por USO



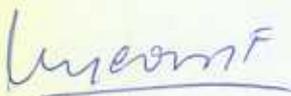
Por UGT



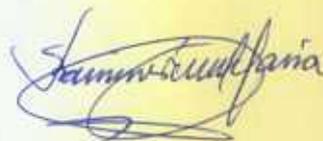
Por CCOO



Por CIG



Presidente



Secretario