



*Acumulación de horas por lactancia*

*Incremento de ratios*



*Administración Educativa*



*Mesas de negociación,  
"Cerradas hasta nuevo aviso  
por Elecciones Autonómicas"*

**Etc. etc.etc.....**



## NEGOCIACIÓN CONVENIOS

### XX CONVENIO DE AUTOESCUELAS

El 27 de abril tuvo lugar la reunión para la revisión salarial del XX Convenio Colectivo Nacional de Autoescuelas para 2007.

En aplicación de lo establecido en el artículo 13 del convenio, se ha suscrito un incremento del **3,9%** en salario base.

## V CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA CENTROS DE E. DE PELUQUERIA Y ESTÉTICA, DE E. MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTÍSTICOS

### SE DESBLOQUEA EL CONVENIO DE ENSEÑANZAS ESPECIALIZADAS

El 21 de abril la FETE-UGT ha firmado, con las patronales CECE y ACADE, el V Convenio Colectivo Estatal para los centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos.

La firma de este convenio se ha visto desbloqueada en virtud de la última propuesta realizada por nuestra organización, lo que ha posibilitado:

- Adaptar los capítulos de contratación a la nueva normativa.
- Adaptar y mejorar los artículos referidos a permisos retribuidos, lactancia, reducción de jornada y excedencias, según establece la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y la Ley por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incrementar las **tablas salariales** para el **año 2005, en un 3,5%** el salario base, para el año **2006, un 3,7%** y para el **2007, un 2,7%**. Asimismo, se **incluye una cláusula de revisión salarial** que tendrá en cuenta la desviación entre el IPC real y el IPC previsto del año 2007 y siguientes.
- Incorporar un **incremento adicional para los docentes de los centros de enseñanzas musicales** sobre el incremento que con carácter general se ha pactado para el resto de categorías profesionales de este Convenio, dicho incremento supone un aumento **de 1 punto y 1,25 puntos según las categorías de los docentes**.
- **Homologar**, a partir de septiembre, las **retribuciones del Personal de Administración y Servicios de los grupos 2 y 3 de los distintos tipos de centros**.

FETE-UGT, mayoritaria en este sector, considera necesaria la aplicación inmediata de este convenio, para que los trabajadores puedan ver actualizados sus salarios y tener garantizado el poder adquisitivo. Este texto ha sido suscrito, así mismo, por CC.OO y USO.



## VI CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIOS MAYORES

El día 17 de mayo, ha tenido lugar la primera reunión de negociación del VI Convenio de Colegios Mayores.

Las organizaciones patronales han llegado al acuerdo de considerar constituida la Mesa de este VI Convenio reconociéndose el 100% de la representación patronal sin designar el número de vocales para cada organización.

Todas las organizaciones sindicales, a excepción de CC.OO, manifestamos que como consta en el acta anterior, consideramos la Mesa válidamente constituida. CCOO argumentó no estar de acuerdo, reservándose el derecho a posteriores acciones.

Las organizaciones sindicales hicimos entrega de nuestras respectivas plataformas; la patronal se ha comprometido a estudiarlas para analizarlas y darnos su propuesta para la negociación.

La próxima reunión se ha estipulado para el 4 de Junio.

## VI CONVENIO NACIONAL DE ENSEÑANZA NO REGLADA

El 21 de mayo la Federación de Trabajadores de Enseñanza de UGT ha firmado con las patronales **CECE-CECAP, ACADE-FECEI y ANCED** el VI Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación No Reglada.

La firma de este Convenio ha sido posible **a pesar de las trabas planteadas en un principio en la constitución de la Mesa de este convenio por parte de una organización sindical que alegaba que no se habían designado vocales por parte del banco patronal.** El avance en las negociaciones ha permitido que FETE-UGT suscriba el Convenio donde se contempla:

- **Ámbito temporal de cuatro años** (desde 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2009).
- Incorpora una adaptación y mejora de los artículos de contratación, y los referidos a permisos retribuidos, lactancia y excedencias, según establece la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Se establece un complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional por periodos de tres años, cuyas horas de formación contabilizarán como jornada efectiva.**
- Se incrementan las tablas salariales en un **3,7% para 2006 y el 2,7% para 2007 en salario base, plus de transporte y antigüedad, con cláusula de revisión salarial para el 2008 y 2009.**

FETE-UGT, mayoritaria en este sector, considera necesaria la aplicación inmediata de este Convenio, para que los trabajadores/as puedan ver actualizados sus salarios y tener garantizado el poder adquisitivo. Este VI Convenio también ha sido suscrito por CC.OO.



### XIII CONVENIO DE LA DISCAPACIDAD

Como consecuencia de la presión ejercida por la FETE-UGT hemos recibido convocatoria, de la mesa negociadora para la **Revisión Salarial de 2007**, para el próximo **12 de junio** a las 17 horas en la sede de FEAPS,

En un primer momento la patronal AEDIS y CC.OO pretendían firmar el XIII Convenio modificando del texto, únicamente, las tablas salariales.

Nuestra organización les ha comunicado que no firmaremos el mismo texto del XII Convenio. Como consecuencia de esta medida, han planteado la revisión salarial de 2007 para suscribirla independientemente del Convenio.

En principio se pretende aumentar los salarios en la cantidad que se han incrementado los módulos de educación en 2007, **un 3,35%**. Esta cantidad se incrementaría **en salario base y antigüedad** a los trabajadores de todos los centros: asistenciales, centros especiales de empleo y educativos.



### PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN EL CONVENIO DE LA DISCAPACIDAD

A LA ATENCION DE LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE  
LA CONSEJERÍA DE DUCACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.

Valladolid A 21 de mayo de 2007

ASUNTO: Petición de una mesa negociadora para regular la Paga Extraordinaria en el XII Convenio de la DISCAPACIDAD.

Estimada Directora General de Recursos Humanos:

Teniendo en cuenta que el artículo 119 del XII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad establece la transformación de un Premio de Jubilación en una Paga Extraordinaria por Antigüedad en la Empresa, y ante las solicitudes que se están llevando a cabo por los trabajadores y la denegación de las mismas por el Jefe de Servicio de Régimen Jurídico de esa Consejería

SOLICITAMOS:

La constitución inmediata de una mesa negociadora compuesta por las partes con representación en este XII Convenio en el ámbito de Castilla y León para la firma de un Acuerdo que regule la Paga Extraordinaria referida anteriormente

A la espera de sus noticias

Atentamente.

VBº

Mª Victoria Soto Olmedo  
Sº. Gral de FETE-UGT de C y L

**FETE-UGT**  
  
Castilla y León  
Comisión Ejecutiva Regional

José Mº. Jano Salagre  
Sº de Enseñanza Privada

<http://fete.ugt.org/castyleon>

La Federación de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, con fecha 21 de mayo de 2007, ha pedido a la Directora General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación de Castilla y León, la **Constitución de la Mesa Negociadora**, compuesta por las partes con representación en este convenio dentro de la CCAA de Castilla y León, para la firma de un Acuerdo que regule la **Paga Extraordinaria por Antigüedad** en la Empresa del personal docente de los centros Concertados y en pago delegado regulada en el artículo 119 del XII Convenio de la Discapacidad.



## LA CONSEJERIA DE EDUCACIÓN NO PAGA A LOS PROFESORES DE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

La Federación de Trabajadores de la Enseñanza de la UGT de Castilla y León denuncia a la Consejería de Educación por el incumplimiento del efecto económico en la aplicación de la subida salarial del año 2006 correspondiente al **V Convenio Colectivo de Enseñanza Privada Concertada** y al **XII Convenio de la Discapacidad en su ámbito educativo**.

Los profesores afectados por estos dos convenios asciende a casi 9.000 trabajadores en Castilla y León.

Los dos convenios están publicados en el B.O.E y los dos han superado el periodo de tiempo que marcan de plazo para liquidar los atrasos a los trabajadores.

En sus condiciones económicas se pactó con efecto retroactivo al 1 de enero de 2006, una subida salarial del 3,45% en el sueldo y en la antigüedad para todo el año 2006 como consecuencia de la aplicación del Acuerdo Básico firmado con el Ministerio de Educación en noviembre de 2005.

Las cantidades acordadas en los convenios se han recibido en los módulos de los conciertos educativos que realiza el Ministerio de Educación a la Consejería de Educación de Castilla y León. Sin embargo la Consejería ha pagado a los profesores afectados una cantidad en el mes de septiembre de 2006 que equivale a menos de la mitad de lo que les corresponde, quedando de manifiesto el incumplimiento económico recogido y acordado en los dos convenios.

Ante este grave incumplimiento por parte de la Consejería, la FETE-UGT exige el pago de los atrasos que se adeudan de los meses de enero a agosto de 2006 además de los atrasos de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Teniendo en cuenta la antigüedad, el tipo de jornada y el nivel educativo en el que imparta docencia, la cantidad que se adeuda oscila alrededor de 300 euros.

Desde la FETE-UGT animamos a todos los trabajadores a realizar la reclamación correspondiente que obligue a la Consejería al abono de las cantidades que realmente nos corresponde.



## COHERENCIA O INCOHERENCIA SINDICAL

### PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La **FETE-UGT** en la negociación del IV Convenio de la E. Privada Concertada, reivindicó en todo momento la transformación del Premio de Jubilación en un Plan o Fondo de Pensiones. Finalmente, el IV Convenio se firmó en el año 2000 por los sindicatos **FSIE**, **USO** y **CCOO**, aceptando la transformación del Premio de Jubilación en una **PAGA EXTRAORDINARIA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (en contra de la FETE-UGT)** y estableciendo como plazo para pagarla el mes de diciembre de 2003. No conformes con esta situación, los sindicatos **FSIE** y **USO** el 15 de febrero de 2002 firmaron un Acuerdo Estatal anexo al Convenio en el que recogía la posibilidad de ampliar el plazo de abono de la **PAGA** Extraordinaria a través de acuerdos firmados en las Comunidades Autónomas.

La presión ejercida en aquellos momentos por la Consejería de Educación a algunas de las partes implicadas en el proceso, dio como resultado la firma en el año 2004 de un Acuerdo en Castilla y León por los sindicatos **FSIE** y la **USO**

Este Acuerdo suponía el retraso de otros tres años en el abono de la Paga Extraordinaria, en total siete años para cobrar (2000-2007)

Además de este retraso temporal en el cobro, el Acuerdo no contempla la percepción económica del **COMPLEMENTO AUTONÓMICO**, entendiéndose desde la **UGT** que éste es un concepto salarial más, como lo han refrendado numerosas Sentencias y que debía de haberse incorporado a la Paga Extraordinaria. Estas y otras causas, fueron las que motivaron la **NO FIRMA** del Acuerdo por parte de la **FETE-UGT de Castilla y León**.

Llevado por la **COHERENCIA SINDICAL** y velando por los intereses de los trabajadores de la Enseñanza Privada Concertada, la **FETE-UGT** inició una campaña después de la entrada en vigor del Acuerdo (que aún continuamos con ella) en la que hemos animado a realizar la reclamación de forma jurídica y voluntaria para todos aquellos trabajadores que lo han querido durante estos tres últimos años.

La **INCOHERENCIA SINDICAL de la FSIE** ha llegado al límite.

Después de transcurridos tres años desde que firmó el Acuerdo que no contempla la percepción del **COMPLEMENTO AUTONÓMICO**, comienza a realizar una campaña para reclamar jurídicamente el Complemento y a la vez poner de manifiesto su propia contradicción en el Acuerdo y querer lavar su imagen por las tropelías cometidas a los trabajadores

Esta actuación no sabemos si responde a una falta de memoria en lo que firma o es una pura especulación espúrea con respecto a los intereses de los trabajadores.

JUNIO 2007



### RESUMEN LEGISLATIVO

- B.O.C. y L. Jueves, 26 de abril 2007 - ORDEN EDU/762/2007, de 19 de abril, por la que se resuelve convocatoria de ayudas para la realización de intercambios escolares entre alumnos de centros docentes de régimen general de Castilla y León y centros docentes de Estados Unidos y Canadá para 2007.
- BOE Viernes 27 abril 2007 RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre pacto de mejora salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Asturias del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- B.O.C. y L. Miércoles, 9 de mayo 2007 DECRETO 40/2007, de 3 de mayo, por el que se establece el **Currículo de la Educación Primaria** en la Comunidad de Castilla y León.
- B.O.C. y L. Viernes, 11 de mayo 2007 ORDEN EDU/842/2007, de 4 de mayo, por la que se resuelve el concurso público para la cesión de equipamiento informático (monitores) a asociaciones de madres y padres de alumnos y a asociaciones de alumnos y sus federaciones, de enseñanzas no universitarias de la Comunidad de Castilla y León.
- BOE Sábado 12 mayo 2007 REAL DECRETO 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.
- BOE Sábado 12 mayo 2007 REAL DECRETO 614/2007, de 11 de mayo, sobre nivel mínimo de protección del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia garantizado por la Administración General del Estado.
- BOE núm. Sábado 12 mayo 2007 CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 7 de mayo de 2007, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se dictan instrucciones para el acceso a la Universidad española en el próximo curso 2007-2008 de los alumnos procedentes de sistemas educativos a los que es de aplicación el artículo 38.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- BOE Lunes 14 mayo 2007 ORDEN ECI/1300/2007, de 8 de mayo, por la que se convocan cursos de verano para la formación permanente del profesorado no universitario, en colaboración con diversas entidades públicas, ejercicio 2007. Profesores Técnicos de Formación Profesional. Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas. Profesores de Enseñanzas Artísticas.
- BOE Martes 15 mayo 2007 ORDEN ECI/1326/2007, de 24 de abril, por la que se convocan los Premios Nacionales de Formación Profesional Específica de Grado Superior correspondientes al curso 2005/2006.
- B.O.C. y L. Miércoles, 16 de mayo 2007. - DECRETO 42/2007, de 10 de mayo, por el que se aprueban los precios públicos por las enseñanzas de régimen especial y se establece su régimen de exenciones y bonificaciones para el curso 2007/2008.
- B.O.C. y L. Miércoles, 16 de mayo 2007 DECRETO 41/2007, de 10 de mayo, por el que se establece el currículo de las especialidades de Conservación y Restauración de Arqueología y de Conservación y Restauración de Pintura de las Enseñanzas de Conservación y Restauración de bienes culturales en la comunidad de Castilla y León.
- B.O.C. y L. Jueves, 17 de mayo 2007 ORDEN EDU/890/2007, de 15 de mayo, por la que se convocan ayudas para financiar la adquisición de libros de texto para el alumnado que curse Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria curso 2007/2008.



- B.O.C. y L. Jueves, 17 de mayo 2007 ORDEN EDU/859/2007, de 11 de mayo, por la que se convoca la celebración de las pruebas específicas de acceso a las enseñanzas profesionales de danza en la Comunidad de Castilla y León para el curso 2007/2008.
  - B.O.C. y L. Martes, 22 de mayo 2007 ORDEN EDU/900/2007, de 16 de mayo, por la que se convoca, para el año 2007, la celebración de pruebas para el acceso a los estudios superiores de Diseño y se regulan los procesos de admisión y matriculación.
  - B.O.C. y L. Martes, 22 de mayo 2007 ORDEN EDU/898/2007, de 16 de mayo, por la que se efectúa convocatoria para la selección de proyectos de innovación educativa a desarrollar por grupos de profesores de centros de enseñanzas no universitarias sostenidos con fondos públicos.
  - B.O.C. y L. Miércoles, 23 de mayo 2007 DECRETO 51/2007, de 17 de mayo, por el que se regulan los derechos y deberes de los alumnos y la participación y los compromisos de las familias en el proceso educativo, y se establecen las normas de convivencia y disciplina en los Centros Educativos de Castilla y León.
  - BOC Y L Miércoles, 23 de mayo 2007 Suplemento al N.º 99 DECRETO 52/2007, de 17 de mayo, por el que se establece el currículo de la **Educación Secundaria Obligatoria** en la Comunidad de Castilla y León.
- BOE Viernes 25 mayo 2007 R. D. 596/2007, de 4 de mayo, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño.

## CONSTITUIDO EL OBSERVATORIO ESTATAL DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR

El 8 de mayo de 2007. La ministra de Educación y Ciencia, Mercedes Cabrera, presidió la primera reunión del Pleno Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar.

El objetivo del Observatorio es contribuir a mejorar la convivencia en los centros educativos, y entre sus funciones destaca la de disponer de una información actualizada que permita conocer la evolución y el estado de convivencia en los centros. También busca proponer estrategias, actuaciones y medidas para prevenir y corregir situaciones contrarias a la convivencia.



del

de la



**¡Por Fin, pasará a la historia!**



### CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD

#### SITUACIÓN PROTEGIDA: MATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	<b>16 semanas</b> de permiso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.	Se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de <b>hijos o hijas con discapacidad</b> .
Disfrute por el padre	Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de la 6 primeras semanas	Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma.
Exámenes prenatales y preparación al parto	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable	Se mantiene igual
Partos prematuros	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas)	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
Requisito de cotización previa para derecho a cobrar prestación	Se exigen <b>180 días</b> cotizados en los <b>5 años</b> anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras	Se <b>flexibilizan los requisitos</b> de cotización previa. Así tenemos: - Madres menores de 21 años <b>no se exige cotización previa alguna</b> . - Madres entre 21 y 26 años se exigen <b>90 días</b> cotizados en los <b>7 años</b> anteriores al nacimiento, adopción o acogida, <b>ó 180 días en toda la vida laboral</b> . - Madres mayores de 26 años se exigen <b>180 días</b> cotizados en los <b>7 años</b> anteriores al nacimiento, adopción o acogida <b>ó 360 días en toda la vida laboral</b> .
Si no existe cotización previa	No se reconoce	<b>Subsidio</b> no contributivo de cuantía equivalente al <b>100% del IPREM</b> , durante <b>las 6 primeras semanas (42 días naturales)</b> .
Prestación por riesgo durante el embarazo	Cantidad equivalente al <b>75%</b> de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora	Cantidad equivalente al <b>100%</b> de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
RECONOCIMIENTO DE PERÍODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	No se reconoce	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un <b>periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a</b> y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

#### SITUACIÓN PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por <b>maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento</b>	Aumentan los supuestos y se incluyen además, el <b>riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</b>
Nulidad del despido	Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por <b>maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento</b> .	Aumentan los supuestos y se incluyen además, el <b>riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</b>
Despido disciplinario	-----	Se incluye como nuevo supuesto el <b>acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</b>
Tutela judicial	-----	Se incluye como nuevo supuesto <b>las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
Indemnizaciones	-----	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.



**SITUACION PROTEGIDA: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACION DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUES DE LA APROBACION DE LEY DE IGUALDAD
Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares	No se reconoce	Se podrá <b>adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo</b> para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
Permisos retribuidos por la empresa	15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días	Se mantienen los mismos permisos en su duración, y se contempla una nueva situación, la <b>"intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario"</b> .
Vacaciones	Se establece el <b>disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural</b> , salvo que la N.Ctva. reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa.	Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, <b>se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda</b>
Reducción de jornada por guarda legal	Para el cuidado de menores de <b>6 años</b> o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre <b>1/3</b> y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación.	-Para el cuidado de menores de <b>8 años</b> o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre <b>1/8</b> y la mitad de la misma. -Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares
Excedencias por cuidado de hijos e hijas	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo <b>durante el primer año</b> , considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva <b>durante el primer año</b> , considerándose <b>los dos primeros años</b> como tiempo cotizado a efectos de SS. <b>Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional.</b> - Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. - Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
Excedencia por cuidado de familiares	Se tendrá derecho a un periodo no superior a <b>1 año</b> , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a <b>2 años</b> , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
Excedencia voluntaria	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a <b>2 años</b> ni superior a <b>5 años</b> .	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a <b>4 meses</b> ni superior a <b>5 años</b> .

**SITUACIÓN PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACION DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUES DE LA APROBACION DE LEY DE IGUALDAD
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por <b>maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento</b>	Aumentan los supuestos y se incluyen además, <b>el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</b>
Nulidad del despido	Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por <b>maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento.</b>	Aumentan los supuestos y se incluyen además, <b>el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.</b>
Despido disciplinario	-----	Se incluye como nuevo supuesto <b>el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b> tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del <b>acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</b>
Tutela judicial	-----	Se incluye como nuevo supuesto <b>las discrepancias en relación con el ejercicio de de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b>
Indemnizaciones	-----	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.



**SITUACIÓN PROTEGIDA: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUES DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Contenido de los convenios colectivos	-----	Se establece como nuevo supuesto el "deber de negociar" medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad.
Derechos	-----	Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a recibir, al menos anualmente, <b>datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres</b> , y en caso de haberse establecido un <b>plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.</b>
Deberes	-----	Se incluye como nuevo supuesto el deber de <b>ejercer una labor de vigilancia</b> del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como <b>colaborar</b> con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.



**A/A DE LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.**

Valladolid a 22 de mayo de 2007

**ASUNTO:** Petición de una mesa negociadora.

Estimada Directora General de Recursos Humanos:

Teniendo en cuenta el artículo 1º., la adicional octava del V Convenio de Empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el Acuerdo Básico suscrito el 8 de noviembre de 2005 con el MEC

**SOLICITAMOS:**

La constitución de una mesa negociadora compuesta por las partes con representación en el V Convenio mencionado anteriormente en el ámbito de Castilla y León para la firma de un Acuerdo que establezca la Homologación económica de los maestros de la Enseñanza Privada Concertada que imparten docencia en el 1º. Ciclo de la ESO con sus compañeros homólogos de la Enseñanza Pública.

A la espera de sus noticias.