

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Secretaría de Enseñanza Privada

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tlf. 983329872-3
FAX 983329063

RAZONES FUNDAMENTALES POR LAS QUE FETE-UGT NO FIRMA EL XII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE DISCAPACIDAD

La Federación de Enseñanza de UGT (**FETE-UGT**) **no ha suscrito** el XII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. El Convenio ha sido firmado, el 16 de mayo de 2006, por CC.OO y las patronales AEDIS y FEACEM.

FETE no firma un Convenio que no avanza en las principales reivindicaciones de los trabajadores del sector. Se ha terminado firmando un Convenio que, como reconoció la patronal mayoritaria AEDIS en Acta de la Mesa Negociadora, supone unas medidas más restrictivas para los trabajadores que la propuesta inicial presentada por esta patronal.

Es un hecho que a lo largo de toda la negociación, e incluso hasta pocos días antes de la firma, ha habido propuestas patronales, que aunque insuficientes desde nuestra perspectiva, (y por ello continuábamos insistiendo en su mejora), eran más favorables que las finalmente firmadas; Sin embargo, la falta de persistencia, y las actuaciones erráticas, de alguna organización, presentando diversas propuestas que en realidad suponían renuncias precipitadas a objetivos básicos, ha terminado por producir el resultado de un Convenio Colectivo, que claramente no responde a las legítimas expectativas de los trabajadores de este sector, ya que no mejora sustancialmente unas condiciones de trabajo que por su precariedad necesitan de un importante vuelco.

FETE-UGT no ha suscrito un convenio donde se maquillan retrocesos sustanciales con pequeños avances en las condiciones laborales de los trabajadores, y que supone una regresión en aspectos fundamentales.

Este convenio firmado por CC.OO y las patronales no recoge mejoras sustantivas en las condiciones laborales, ni una clasificación profesional que respondiendo a necesidades del sector sea razonable y esté perfectamente definida funcional y salarialmente.

Este convenio tampoco ha sido suscrito por el sindicato CIG ni por las organizaciones patronales EyG, CECE y ANCEE.

1. Negociación en ámbitos autonómicos y de empresa.

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



Tanto la posibilidad de negociar convenios colectivos en las CC. AA como las materias excluidas de tal negociación, vienen reconocidas expresamente por el propio Estatuto de los Trabajadores.

2. Artículo 5.º Ámbito temporal:

Finaliza este Convenio el 31 de Diciembre de 2006.

Esperamos que la corta vigencia de este Convenio permita evidenciar y, por tanto, subsanar los retrocesos habidos en este Convenio.

3. Artículo 8.º Convenio y Acuerdos de ámbito inferior.

En las Comunidades Autónomas en materia educativa y / o asistencial se podrán pactar complementos retributivos, para el personal que acuerden las Organizaciones Patronales, Sindicales y la Administración Educativa y / o Asistencial de cada Comunidad... Para que dicho acuerdo alcance efectividad deberá ser tomado por las organizaciones mencionadas de conformidad con los porcentajes de mayorías previstas en el estatuto de los Trabajadores.

Responde a la petición que, desde el noveno convenio, ha venido realizando FETE-UGT de que el nuevo Convenio permitiera que los acuerdos retributivos que se pudieran pactar en las CC AA lo fueran no solo en materia educativa sino también asistencial.

4. Artículo 9.º punto 6. Vinculación a la totalidad. Absorción.

En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente Convenio se hubiese pactado una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Parece que quieren incluir una cláusula de garantía para aquellos centros que disfrutasen de menor jornada. Es decir, reconocen que el aumento de la jornada semanal en centros asistenciales y de empleo puede suponer para muchos trabajadores peores condiciones. Su redacción es deficiente e insuficiente lo que puede provocar dejar fuera de su cobertura múltiples situaciones.

De otra parte, desgraciadamente, en los supuestos que queden fuera de la misma, y a los que sea necesario aplicar la garantía de menor jornada a título individual del apartado 5 de dicho artículo, la mayor jornada semanal que este convenio



instaura, va a establecer, en los centros, trabajadores de primera o segunda categoría según la fecha de contratación, situación esta de más que dudosa legalidad.

5. Artículo 12.º Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras firmantes de este Convenio colectivo acuerdan establecer una Comisión Paritaria...

Nuevamente CC.OO impone que en esta Comisión NO estén todas las organizaciones participantes de la mesa negociadora. Sientan un mal precedente para otros convenios, ya que la participación de todos los legitimados en el sector supone una mejor garantía de los derechos de todos los trabajadores y del conocimiento de los problemas que pueda provocar la aplicación de Convenio. De otra parte, se atribuyen a dicha comisión, y a otras diferentes que se constituyen en el Convenio, funciones que cabe calificar de negociadoras lo que es contrario a derecho, al excluir a organizaciones con legitimación para participar en la misma.

6. Artículo 13.º Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.

Debido a que la implantación de este Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina.

En este sentido, se inicia la negociación de un acuerdo de implantación de dicho sistema y para ello se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes, en el proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se establecen en el acuerdo.

3 La Clasificación profesional, en grupos profesionales, con la agrupación de las categorías correspondientes, será el regulado para cada tipo de Centro en el Título correspondiente de este Convenio.

La deficiente redacción de estos artículos crea confusión, y se contradice que otros artículos del convenio, respecto a la situación de los grupos profesionales, de una parte parece decirse que se inicia una negociación para su implantación paulatina, sin embargo en los art. 88, 89, 96,97 y 98 los establecen dejando, por consiguiente poco margen de maniobra a dicha negociación, pero además en el redactado de otros artículos parece que ya estuvieran plenamente implantados, por ejemplo el artículo 34.

Por consiguiente parece establecer los grupos profesionales sin adjudicar un salario digno para cada grupo, y consagra la movilidad dentro de los grupos.

7. Artículos 21.º, 22.º, 23.º, 24.º y 25.º de Contratación.



No hay novedades importantes respecto a la legislación laboral.

Respecto al contrato de obra y servicio, ni siquiera expresa la imposibilidad de su utilización para el personal docente como ya han dictaminado varias sentencias.

8. Artículo 30.º Preaviso del trabajador o trabajadora.

... el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si bien es un avance, en realidad, se recoge la propuesta de la plataforma de FETE-UGT.

9. Artículo 34.º Trabajos de distinta categoría o grupo profesional.

¿Cómo es posible que introduzca la movilidad funcional si en el artículo 13 decía que se inicia la negociación de un acuerdo de implantación del sistema? Insistimos en que la redacción es deficiente y confusa, con los problemas que ello puede crear.

10. Artículo 35.º y 36.º Incrementos salariales. Cláusula de revisión salarial.

El Convenio contempla estos incrementos salariales:

- Para el año 2005, un incremento de 3,7%.
- Para el año 2006, incremento de 3,3% con cláusula de revisión hasta un máximo de 4%.
- En el año 2006, el incremento será de un 5% para los cuidadores y para aquellas categorías cuyos salarios base sean inferiores a los de los cuidadores, y no operará en este supuesto la cláusula de revisión salarial.

Nuestro desacuerdo es total. Para el año 2005 se contempla sólo el IPC real. En el año 2006 topar el incremento en un 4% es negativo cuando la inflación en este año está disparada y los convenios y contratos con la administración se hacen en función del IPC. ¿Acaso las Organizaciones Patronales van a limitar el cobro de las subvenciones en el 4%? Si lo superan, ¿qué hacen con el resto?

Pero además el hecho de que a los cuidadores y a los que perciban el 5% de incremento, no se les aplique la cláusula de revisión, significa que su incremento real sobre el resto será de sólo un 1%, minimizando por consiguiente ese incremento adicional, y convirtiéndolo en claramente insuficiente.



De hecho a lo largo de la negociación en algunos momentos se había conseguido que la patronal aceptara propuestas mejores a esta, que sin embargo han desaparecido del texto final firmado.

Aunque al final FETE-UGT haya seguido considerándolo insuficiente para la firma, cuando se parten de salarios brutos de 744 euros mensuales, ha sido su presión en la negociación, negándose desde octubre de 2005 a firmar una simple revisión salarial, la que ha arrastrado estos incrementos.

11. Artículo 38.º Complemento de mejora de la calidad. (C.E.E.)

Este complemento se percibirá con efectos del 1 de enero de 2005, se cuantifica para el citado año 2005 en 100 euros, que se abonarán en el plazo de dos meses a partir de la publicación del Convenio.

Para el año 2006, este complemento se cuantifica en la cantidad mensual de 25 euros, y se abonará en las doce mensualidades del año; igualmente, se percibirá también cuando el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

No cumplen con el compromiso adquirido en el Convenio anterior permitiendo que en el 2005 cobren, únicamente, 100 euros, cuando en realidad les deberían abonar 300 euros. No es aceptable, por ninguna central sindical, que a los discapacitados se les siga discriminando

12. Artículo 39.º Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá un complemento del 25 % del salario base por cada hora trabajada en el citado horario. Las tablas salariales de este Convenio establecerán las cuantías correspondientes de este complemento para cada categoría o grupo profesional, que se percibirá exclusivamente por cada hora efectivamente trabajada dentro del citado horario nocturno, no devengándose en los supuestos de no-asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en periodo de vacaciones.

2. Los trabajadores que sin estar adscritos de forma permanente al turno de noche y realicen horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente, dichas horas se satisfarán con el incremento del 25 % del salario base referido en el párrafo anterior.

3. El presente complemento entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, y el mismo absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudiera venir percibiendo los trabajadores por este o similar concepto.

Nuestra propuesta era este 25%. Recordamos que la propuesta de CCOO era claramente inferior: 175 € para todas las categorías.



Dicho complemento no es una novedad de este Convenio, ya existía en el anterior convenio, solamente se cambia la redacción. Evidentemente nos alegramos de ese cambio, en cuanto ayude a dificultar la interpretación absolutamente ilegal y perfectamente denunciabile que algunas empresas venían realizando para no pagarlo; pero insistimos en que no es ningún nuevo derecho que los trabajadores obtengan en este convenio, y su cumplimiento era exigible judicialmente.

Lo que hubiera sido un verdadero avance hubiera sido introducir el complemento de turnicidad para los que realizaran dos turnos, complemento que FETE-UGT ha estado reivindicando hasta el último momento, frente a la propuesta patronal de incluirlo solo para tres turnos, y que finalmente ha desaparecido totalmente del texto firmado.

Consideramos que el cambio de redacción del plus de nocturnidad no justifica la renuncia efectuada en cuanto al establecimiento del plus de turnos.

13. Artículo 40.º Complemento por trabajo en días festivos.

El personal que preste sus servicios en Residencias, Centros de día y pisos tutelados así como otros servicios que se realicen en los 14 festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento de 25 € por cada día festivo trabajado. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la jornada ordinaria se abonará este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en el día festivo.

Nuestra propuesta incluía sábados y domingos para todo tipo de centros, por consiguiente es totalmente insuficiente.

14. Artículo 42.º Vigilancias. Alimentación y alojamiento.

Se incorpora un apartado: *El personal al que se le asigne las tareas de vigilancia dentro de su jornada, no tendrá derecho al régimen establecido en este artículo.*

Con la movilidad funcional de la implantación de los grupos profesionales, se le podrá asignar las vigilancias a cualquier trabajador, además de poderle negar el derecho al disfrute gratuito de los servicios de alimentación.

15. Artículo 43.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este Convenio, artículos: 91, 100, 108, 109, 110 y 111 .



Respecto del régimen de jornada irregular establecida en el artículo 93 y 103 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado artículo.

No se incrementa en absoluto la cuantía respecto al XI Convenio. La redacción es confusa, no queda claro si se abonarán en caso de no superar la jornada diaria, pero sí la semanal, en régimen de jornada regular.

16. Artículo 45.º Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.

Se incrementa la media dieta a 15 euros y se incorpora la dieta de 60 euros para pernoctar fuera del domicilio.

Aunque se mejoran algo las dietas de desplazamiento, se pierde en este Convenio un derecho ya adquirido: el pago del importe del billete en medio de transporte público o poner un medio de transporte para los trabajadores cuyo centro de trabajo diste más de 2 km del casco de población. Por otra parte en el nuevo convenio se elimina el carácter voluntario de la vigilancia del transporte.

17. Artículo 47.º Cláusula de descuelgue o inaplicación de incrementos salariales.

Es la primera vez que se introduce. Y aunque fuera necesario incorporar dicha cláusula en el Convenio, contiene elementos muy negativos:

- **No especifica qué documentación es necesaria para acreditar la necesidad de descuelgue ni durante cuánto tiempo es necesario que haya situación de déficit.**
- **Tampoco especifica quién y cómo y bajo qué criterios se determina la insuficiencia de nivel de producción.**
- **Convierte a los representantes de los trabajadores en expertos fiscales que determinan las situaciones de crisis, aumentando asimismo sus responsabilidades y posibilidad de ser presionados.**
- **La decisión sobre la inaplicación del incremento salarial corresponderá únicamente al empresario y a los representantes de los trabajadores sin necesidad de que la Comisión Paritaria reciba y decida sobre la inaplicación salarial.**
- **La condiciona también a la disminución de unidades. De todos es sabido que puede implicar la reducción de personal de esa unidad, por lo tanto, ¿nos puede alguien explicar cómo puede influir la reducción de unidades concertadas en la aplicación de la cláusula de descuelgue para el resto de los trabajadores de la empresa, no afectados por la reducción de unidades concertadas?**



- La inviabilidad económica de la empresa motivada por una situación concreta (merma de la productividad, pluses...) repercutirá a todos los trabajadores o simplemente a los trabajadores que motivan esa causa?

¿Es este artículo, otro de los logros introducido en este Convenio?

18. Artículo 49.º Descanso diario y semanal.

El contenido de este artículo no incorpora prácticamente ninguna mejora; es la traslación de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 34 y 37).

19. Artículo 51.º. Calendario laboral.

En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este Convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este Convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

La introducción de este nuevo apartado supone consagrar una irregularidad cometida en algunas empresas que destinaban a trabajadores contratados con subvenciones de distintas Administraciones – asistencial y / o educativa. Las horas de trabajo contratadas de acuerdo con las subvenciones de una determinada Administración no se pueden compartir con el desempeño de funciones distintas al objeto de la subvención recibida.

¿Es posible que un logopeda contratado con la partida que recibe el centro por su contrato de concierto con la Administración Educativa pueda compartir sus funciones con el centro asistencial que recibe subvención de otra Administración?

¿ Cómo pueden repartir las vacaciones proporcionalmente si son distintas en los tres tipos de centros: Educativos, Asistenciales y Centros especiales de Empleo?

¿Es éste otro de los grandes logros del Convenio?

20. Otras posibles mejoras.

El Convenio vende como mejoras aspectos que están ya conseguidos por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, olvidando que se ha firmado un Acuerdo Laboral y otro a punto de firma, el Social, que también se podrían haber incorporado. De todos modos, aún no recogidos en Convenio, estarán recogidos en leyes y por lo tanto de estricta aplicación.

21. Artículo 54.º Permisos no retribuidos.



Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo por año, que deberán serle concedidos si se hace con preaviso de cinco días laborales.

Se amplía de 15 días hasta tres meses el permiso no retribuido. Pero su redacción es, cuanto menos ambigua. ¿Se concederán los tres meses de forma continuada, en días sueltos?

22. Artículo 57.º Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

3. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitaran las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

**Esta redacción es una declaración de intenciones. El trabajador no adquiere un derecho, depende de la voluntad del empresario.
¿Este es otro de los logros del Convenio?**

23. Artículo 76.º Incapacidad Temporal.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por Incapacidad Temporal, y durante todo el periodo de Incapacidad Temporal. El 1º día de Incapacidad Temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

En la propuesta de FETE-UGT se contemplaba la extensión del complemento al 100% de la retribución para enfermedad común hasta seis meses con el fin de lograr, como mínimo, la homologación con los trabajadores de los centros concertados. ¿Qué va a ocurrir con aquellos trabajadores que, según lo logrado por CC.OO, presten sus servicios en los distintos tipos de centros de la misma empresa?

24. Artículo 78.º Gratificación por vinculación.

Esta gratificación no será aplicable al personal que preste servicios en centros especiales de empleo.

2.- El trabajador perderá este derecho si con anterioridad fuese sancionado con falta grave o muy grave y ésta no estuviese prescrita o, aun estándolo, en dicho periodo se le sancionara por la comisión de seis o más faltas graves o muy graves.



3.- Se crea la Comisión para la Propuesta de nueva redacción de este artículo que en todo caso, garantizará su percepción tanto para aquellos trabajadores que lo vienen percibiendo, y en la misma cantidad, como para aquellos trabajadores que hayan generado o generen el derecho de percepción durante el año 2006.

Es regresivo respecto al Art.62 del anterior Convenio.

Se excluye a los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo, y Los firmantes, nos están anunciando en el punto 3 sus intenciones: que únicamente lo cobren aquellos trabajadores que en sus centros históricamente lo hayan hecho efectivo, pero sólo durante el 2006.

¿Es otro logro del Convenio?

25. Título Segundo. Capítulo I Clasificación profesional.

En los artículos del 86 al 91 quedan instaurados los grupos profesionales de los centros asistenciales.

Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del Centro.

Puestos de mando y especial responsabilidad: Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la Empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la Empresa.

El convenio es contradictorio. En el Artículo 6-13 se habla de que se inicia una negociación sobre los grupos. En cambio, en este artículo parece que se instauraran, con la confusión que ello supone de cara a la movilidad funcional, y el poco margen de maniobra que se deja para el futuro. Sin embargo se ha desaprovechado la ocasión que podía haber existido de adjudicarles un salario digno a cada grupo profesional, aunque se hubiera secuenciado su pago en varios años.

¿Es éste otro de los logros de CC.OO?

26. Artículo 92.º y 102.º Jornada de trabajo.

Los trabajadores de los centros y empresas de carácter asistencial tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.729 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal tendrá una duración máxima de 38 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo. El número de horas diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas.

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Secretaría de Enseñanza Privada

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tlf. 983329872-3
FAX 983329063

Los trabajadores de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo. El número de horas diarias de tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a 8 horas.

A cambio de una reducción de 7 horas en la jornada anual de los centros asistenciales - se pasa de 1.736 horas anuales a 1.729 - se incrementa la semanal desde 37,5 horas hasta 38,5 horas.

A cambio de una reducción de 8 horas anuales en la jornada anual de los Centros Especiales de Empleo - se pasa de 1.766 horas anuales a 1.758 - se incrementa la semanal desde 38 horas hasta 39 horas.

Desde FETE-UGT estamos convencidos de que se tiene que lograr la coincidencia del cómputo anual y semanal. Sin embargo discrepamos de este logro de CC OO; nuestros delegados y afiliados nos reclamaban reducir el cómputo anual para lograr que coincidan ambas jornadas. Es lógico que a las patronales les haya convencido más la propuesta de CC OO.

Nosotros pensamos que para hacer coincidir la jornada anual y semanal no se puede incrementar la semanal. En realidad, en el anterior convenio ya coincidían, según interpretación de varias paritarias. Sólo faltaba que algunas empresas cumplieran con sus trabajadores en la jornada semanal pactada en convenio. Otras empresas ya lo cumplían y ahora no se puede considerar como mejora de convenio que aquellas empresas que ya estuvieran cumpliendo, sigan haciéndolo. Eso es reconocer implícitamente que la redacción del actual convenio empeora la situación.

27. Artículo 93.º y 103 Permisos retribuidos.

Junto a lo previsto en el artículo 53 con carácter general, los trabajadores de los Centros Asistenciales, previo aviso y justificación, disfrutará de 6 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

1. Junto a lo previsto en el artículo 53 con carácter general, Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo, previo aviso y justificación, disfrutará de 4 días laborables de permisos retribuidos que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Es el resultado de las innumerables consultas realizadas a la comisión Paritaria en el anterior Convenio. Desde FETE la nueva redacción no termina de convencernos debía quedar claro que se descuentan del cómputo anual y que no se pueden recuperar. No entendemos que se añada la "justificación", cuestión de imposible cumplimiento, cuando no responden a una causa concreta.

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



Por otra parte en este convenio desaparece el derecho de disfrutar de tres días laborables de permisos retribuidos reconocidos en el XI convenio al personal complementario no docente y a los ATE.

28. Título Tercero. Capítulo Primero.

En los artículos del 96 al 101 quedan instaurados los grupos profesionales de los Centro Especiales de Empleo.

Los grupos profesionales de estos Centros quedaron ya enunciados en el anterior Convenio, nuevamente se modifican, pero sin asignarles salario de grupo. Desde FETE hacemos las mismas consideraciones que las realizadas en los grupos profesionales asistenciales

29. Título cuarto Centros educativos. Artículo 107.º Clasificación Profesional en los Centros Educativos.

1. Personal docente

- 1.1 Profesor/a Titular
- 1.2 Profesor/a de Taller
- 1.3 Profesor/a de Apoyo
- 1.4 Profesor de Audición y Lenguaje
- 1.5 Otros profesores titulados de grado medio

2. Personal titulado complementario no docente

- 2.1 Psicólogo/a
- 2.2 Pedagogo/a
- 2.3 Psicopedagogo/a
- 2.4 Logopeda
- 2.5 Fisioterapeuta
- 2.6 Trabajador/a Social
- 2.7 Otros titulados de grado medio

3. Personal auxiliar de los centros educativos

- 3.1 Auxiliar Técnico Educativo

4. Personal de administración y servicios de los centros educativos

Se estará a la relación de la clasificación profesional de los centros asistenciales

Desde FETE.-UGT creemos que, después del esfuerzo realizado por nuestra organización para introducir en el Acuerdo Básico firmado con el Ministerio de Educación y Ciencia, el 8 de noviembre de 2005, al personal complementario, no se debería introducir en este Convenio la denominación de Personal titulado complementario no docente. Asimismo creemos que se debería de haber mantenido todas las categorías relativas a los centros educativos como personal docente ya que con este convenio hace imposible que el ministerio reconozca el carácter docente ya que les excluye del mismo.



Es otro de los logros de CC OO que psicólogos, pedagogos, logopedas, fisioterapeutas, trabajadores sociales y auxiliares técnicos educativos les sabrán reconocer.

30. Artículo 108 Jornada de Trabajo del personal docente.

1.- El personal docente de los centros educativos tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.300 horas de tiempo de trabajo efectivo, de las cuales se dedicará a la actividad lectiva como máximo 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas.

La jornada semanal para el personal docente será como máximo de 25 horas lectivas y 7 horas no lectivas de tiempo de trabajo efectivo.

2.- El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

3.- Se entiende por actividad lectiva aquella en la que se interviene directamente con los alumnos, incluyendo la vigilancia de los recreos. En los ciclos de enseñanzas postobligatoria como en los programas de transición a la vida adulta y garantía social. la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo consistente en la realización de prácticas y tutorías de esos alumnos.

4.- Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza, tales como: la preparación de clases, los tiempos libres que puedan quedar al profesor entre clases por distribución del horario, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de materiales, las entrevistas con padres de alumnos y bibliotecas.

A los docentes de los centros educativos les podrán obligar a realizar 32 horas efectivas semanales en el centro. Queda instaurada 25 horas lectivas y 7 complementarias.

Respecto a los recreos únicamente se reconoce como lectivo el tiempo de vigilancia. Estas dos cuestiones son regresivas con el planteamiento que FETE-UGT está manteniendo en el Convenio de Concertada para homologar nuestras condiciones laborales con la función pública. Los centros concertados prestan un servicio público, como ha reconocido la LOE; por tanto, exigimos 25 horas lectivas en primaria y 5 complementarias a la semana, incluyendo en las 25 lectivas el tiempo de recreo, independientemente que por organización del centro el docente vigile o no. Continuamente se ha hablado en la negociación de equiparar al personal docente de educación especial con sus homólogos del convenio de Concertada, por lo tanto:

- Por qué en concertada se trabaja un cómputo total de jornada de 1180 horas anuales y en educación especial se mantiene un cómputo de 1300 horas sin tener en cuenta la equiparación con nuestros homólogos.

- Y por qué en educación especial sin embargo nos incorporan las 210 horas en la dedicación a la dirección, homologándonos en este aspecto con la concertada ¿otro logro del convenio?

**31. Artículo 109. Jornada del personal titulado complementario no docente.**

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1.600 horas de tiempo de trabajo efectivo, y una jornada máxima semanal de 35 horas de tiempo de trabajo efectivo

En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos.

El régimen de jornada establecido en el presente artículo entrará en vigor en el curso escolar 2006/2007

Creemos que es un gran logro defendido en todos los ámbitos por FETE-UGT, y que figura en el Convenio por nuestra presión. Sin embargo la patronal nos había manifestado que en este Convenio pasarían a personal docente con su implicación total de jornada. No podemos entender, cómo otra central sindical, ha consentido la denominación de no docente.

32. Artículo 110 Jornada del personal auxiliar de los centros educativos

Tendrá una jornada laboral máxima anual de 1600 horas de tiempo de trabajo efectivo, La jornada máxima semanal de tiempo de trabajo efectivo será de 35 horas. El número de horas diarias de tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior a ocho horas

En todo caso, en los centros con internado tendrán garantizada, mediante la adecuada organización de los turnos de vacaciones, la atención a sus alumnos.

El régimen de jornada establecido en el presente artículo entrará en vigor en el curso escolar 2006/2007.

No entendemos que este personal no se le incluya como personal complementario docente. ¿Por qué se incluye que el tiempo efectivo trabajado diario no pueda superar las 8 horas? Creemos que sin nombrarla se instaura la jornada irregular para este personal.

33. Artículo 111.º Jornada del personal de Administración y servicios de centros educativos.

Respecto a la jornada de este personal reiteramos lo manifestado para los centros asistenciales.

34. Artículo 112.º Vacaciones.

Además de lo previsto en el artículo 52 de este Convenio Colectivo con carácter general:

1. El personal docente iniciará las vacaciones una semana después de la fecha indicada al Calendario Escolar, -publicado por la Consejería de Educación o en su caso por la Administración Educativa del Estado-, como final de las actividades lectivas para el alumnado,

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Secretaría de Enseñanza Privada

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tlf. 983329872-3
FAX 983329063

y se incorporará una semana antes de la vuelta de los alumnos, según la fecha establecida por el mismo Calendario Escolar.

En Navidad y Semana Santa tendrán las mismas vacaciones que los alumnos.

2. El personal titulado complementario no docente y el personal auxiliar iniciará sus vacaciones el 16 de julio y las finalizará el 31 de agosto.

Desde FETE consideramos que el personal complementario no docente y el auxiliar técnico educativo pierden tres días naturales respecto al Convenio anterior. Además de no estar contempladas las vacaciones de Semana Santa y Navidad para este personal.

35. Artículo 119.º Premio de jubilación. Paga extraordinaria por antigüedad en la empresa.

1. Se establece para el personal docente de los centros concertados y pago delegado, un Premio de Jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción. Este Premio de Jubilación se transformará en una paga extraordinaria por antigüedad en la empresa de modo que los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una paga cuyo importe será equivalente al de una mensualidad extraordinaria por cada quinquenio cumplido, siempre que se garantice su percepción con compromiso fehaciente de la administración educativa correspondiente.

FETE se manifiesta totalmente en contra de la transformación del premio de jubilación en paga extraordinaria por antigüedad en la empresa sin que se establezcan las mismas cautelas de la Comisión Paritaria del Convenio de concertada; las comunidades autónomas tienen que tener la capacidad para establecer acuerdos con los representantes patronales y sindicales que permitan la percepción de dicha paga en los calendarios que se establezcan. ¿Cómo una Comunidad Autónoma que ha establecido o está pendiente de establecer – Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura – Acuerdos temporalizando la percepción, puede aceptar, sin haber consultado ni negociado, que se perciba en los meses que restan de 2006?

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

FETE-UGT



Castilla y León

FETE-UGT INFORMA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL

Secretaría de Enseñanza Privada

C/ Gamazo 13 4ª planta 47004 VALLADOLID
e-mail: castyleon@fete.ugt.org

Tlf. 983329872-3
FAX 983329063

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