

ILP para exigir una modificación de la reforma laboral

LA REFORMA laboral fue el epicentro de la convocatoria del 29S y sigue siendo objeto de contestación prioritaria del movimiento sindical. No nos resignamos a que se institucionalice el mayor ataque a los derechos laborales que hemos sufrido los trabajadores y trabajadoras españoles desde la instauración de la democracia.

Por ello, estamos recogiendo firmas para promover una Iniciativa Legislativa Popular. Los ciudadanos tendrán la posibilidad de que su voz se oiga en el Parlamento y éste tendrá la oportunidad de corregir los efectos negativos de la reforma. La ILP pretende movilizar a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, de ciudadanos, en torno a una propuesta de reforma laboral orientada a restablecer el derecho del trabajo. Los grupos parlamentarios tendrán la oportunidad de corregir los principales defectos de la reforma que fue impuesta.

Los problemas de nuestro mercado de trabajo no vienen de la legislación laboral, sino de las características del patrón de crecimiento seguido en las últimas décadas. La ILP persigue el cambio en las bases estructurales de nuestro sistema de relaciones laborales situando en la centralidad de las mismas el derecho del trabajo.

CC OO rechaza la “zona única” de escolarización

ANTE LA PROMESA electoral hecha por Esperanza Aguirre, de que las zonas educativas actuales queden reducidas a una única zona, CC OO manifiesta que:

- Vulnera lo que establece LOE en lo relativo a la escolarización de alumnado en los centros públicos y privados concertados (Capítulo III del Título II sobre Equidad en la Educación).
- Se propone favorecer a unos pocos para perjudicar a la mayoría que perderá el derecho preferente a escolarizar a sus hijos cerca del lugar de residencia o de trabajo.
- La red de centros educativos no es equiparable a un mercado. La educación es un derecho fundamental y debe existir una oferta de calidad suficiente y próxima a la ciudadanía.
- Resulta un peligro para garantizar el acceso a la educación en condiciones de igualdad tal como prescribe la Constitución.
- Parece ser la antesala de la generalización del cheque escolar.
- Se desregulariza toda la red con el único objeto de poner en marcha los centros de especificidad curricular, proyectos educativos para agrupar alumnado con características similares o el bachillerato de excelencia que con la normativa vigente no podrían tener la matrícula suficiente.

No hay respuesta para la pregunta de qué pasará con los centros que no tengan suficiente demanda, con el profesorado que trabaje en esos centros así como no hay respuesta para la cuestión de qué pasará con el alumnado que no tenga acceso al centro que desea su familia. Por todo ello, CC OO rechaza la propuesta. Se trata de una expresión más del dogmatismo ideológico de la Presidenta Aguirre. Neoliberalismo de libro. Marketing político, propaganda e imagen para no hablar de su desatención a todas las etapas educativas tras diez años de transferencias plenas. Un paso más, en la redistribución regresiva: beneficiar a unos pocos y perjudicar a la mayoría.

Firmado el IX Convenio

Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado

Equipo de Privada

EL TEXTO definitivo ha sido firmado por las dos organizaciones patronales representativas del sector, ACADÉ y CECE, así como por las organizaciones sindicales CCOO (28,49%), FETE-UGT (28,07%) y FSIE (15,93%), lo que suma una representatividad sindical del 72,49%. Relación de las modificaciones que aparecen en el nuevo convenio:

Ámbitos

El ámbito temporal se extiende del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013

Organización del Trabajo

La capacidad del empresario de organizar la actividad en su empresa garantizará los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores

Clasificación Profesional

- Se simplifica la clasificación: se suprimen las categorías de oficial de 1ª y oficial de 2ª, que se asimilan a una sola de oficial; se suprimen las categorías de conductor de 1ª y conductor de 2ª y se asimilan a la categoría única de conductor; se suprimen las categorías de guarda, sereno, empleado de mantenimiento y jardinería, empleado de limpieza, personal no cualificado, pinche y botones (éstas dos últimas se mantienen sólo para los centros regulados en el ANEXO IV), asimilándose todas ellas a la categoría de empleado de servicios generales.
- Se subdivide el anterior Grupo Profesional I en dos grupos deferentes: Personal Docente y Personal de Servicios Complementarios (a los que antes se denominaba Personal No Docente del Grupo I).

Contratación

- Se incluye la limitación legal al encadenamiento de contratos temporales (24 meses en un periodo de 30).
- Se limita a un máximo de 4 años el periodo máximo para el contrato de obra o servicio determinado, aunque se añaden 3 supuestos más para su uso (vigilancia de patios y comedor, vigilancia de ruta escolar e impartición de actividades extraescolares).

- Se incorpora la previsión de incremento en los días de indemnización por extinción de contrato temporal (10 días por año trabajado en 2013).
- Se incorporan las modificaciones legislativas de la reforma laboral en los contratos formativos (en prácticas y para la formación): duración máxima, edad límite, consideración de titulaciones diferentes, cómputo en situaciones de suspensión temporal del contrato, etc.
- Se explicita la obligación de reserva de al menos un 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Se incluye el nuevo derecho a reducción de jornada para atender al hijo o menor a cargo que deba recibir tratamiento prolongado por cáncer o enfermedad grave.
- Se incluyen los nuevos derechos en cuanto a licencia por maternidad o adopción: continuidad del permiso aunque fallezca el hijo o menor, ampliación en caso de hijos prematuros que precisen hospitalización (hasta 13 semanas más), ampliación por hijo con discapacidad (dos semanas más), posibilidad de iniciar el permiso con antelación para viajar al extranjero en caso de adopción internacional,...
- Se introduce el permiso por paternidad de 13 días con la previsión de ampliación a 4 semanas en 2012
- Se añade el permiso de 3 ó 5 días (si hay desplazamiento) por intervención quirúrgica de familiar hasta el 2º grado sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario. Esto supone mejorar en un día lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores
- Se reconoce el derecho de acumular el permiso de 1 hora diaria de lactancia en 20 días naturales, lo que equivale a alargar el permiso por maternidad en tres semanas más y evitar así a la trabajadora el trámite de tener que negociar con su empleador dicha acumulación.
- Se recoge la ampliación a 2 años del límite para la excedencia por cuidado de familiar hasta el 2º grado dependiente que no tenga trabajo remunerado
- Se adapta a la legalidad actual los límites temporales para la excedencia voluntaria (entre 4 meses y 5 años).

Jubilación

- Dado que las modalidades de jubilación van a ser modificadas en el parlamento español, tras el mencionado AES, se remite el artículo 55 del convenio a la legalidad vigente en cada momento dado que no podíamos adelantarlos a lo que finalmente se legisle.

Retribuciones

- Los incrementos salariales pactados son el 0% en 2010, el 1% en 2011, el 1% en 2012 (si bien se deja abierta la posibilidad de negociar otra cosa si las perspectivas económicas y la situación de los centros así lo permiten) y abierto a la negociación el último año 2013.
- Se clarifica el abono del complemento de desarrollo profesional, el CPP, que venía dando lugar a cierta conflictivi-

dad en cuanto a su interpretación. Se multiplica el valor del CPP por el número de quinquenios cumplido por el trabajador o trabajadora.

Paga por permanencia en la empresa

- Con el fin de que las empresas puedan prever su abono en tiempo y forma, haciendo provisión de fondos, y puesto que el derecho va a extinguirse (estaba limitado a contratados antes del 1985) a lo largo de la vigencia del IX convenio, se ha introducido la obligatoriedad de preavisar a la empresa antes de finalizar el presente año de la fecha en que el trabajador entiende que cumplirá las condiciones para alcanzar este derecho.

Descuelgue salarial

- Se prevé el procedimiento, a través de la mediación de la Comisión Paritaria, para resolver en un plazo máximo de 3 meses el desacuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores respecto de la inaplicación de los incrementos salariales por dificultades en la empresa que comprometan el mantenimiento del empleo, en los términos establecidos en la reforma laboral del Gobierno.

Modificación sustancial de las condiciones laborales de carácter colectivo

- Al igual que el procedimiento para atender la solicitud empresarial de inaplicación salarial, en la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio se establece, por imperativo legal, el procedimiento de resolver los desacuerdos entre empresa y RLT a través de la mediación de la Comisión Paritaria en un plazo de 30 días.

Salud laboral

- Se incluye las obligaciones del empresario respecto de la vigilancia de la salud de sus trabajadores y trabajadoras, así como respecto de los planes de emergencia y de la prevención en general.
- Se crea el Órgano Paritario Sectorial para la Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo con diversas funciones como la realización de estudios y visitas a centros, propuestas de mejora, planificación y asesoramiento a empresas, etc., todo ello en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.
- Se incorpora un artículo sobre violencia de género en el que remite a la norma que regula el derecho de las trabajadoras afectadas a adoptar modificaciones de sus condiciones laborales (cambio de puesto, movilidad territorial, cambio de turno, etc.) que entienda son imprescindibles para salvaguardar su integridad física, moral o psicológica.

Plan de igualdad

- Por último, el convenio introduce un artículo que recuerda la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar un plan de igualdad con las características que regula la normativa legal.