

Complement de tutoria, plus i dietes

Complement de tutoria

Tutors d'ESO: 81,17 euros.

Resta de personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Acord GOV/122/2017, del 29 d'agost: 57,70 euros.

Plus i dietes

Plus de transport o distància

Aquells centres amb algun nivell concertat que estiguessin abonant alguna quantitat com a millora per conceptes de transports o distància continuaran fent-ho duran la vigència del present Conveni sense ser absorbible.

Treball nocturn

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 del vespre i les 6 del matí o, quan les característiques del centre ho requereixin, d'11 de la nit a 7 del matí, tindran la consideració de treball nocturn, i s'incrementaran en un 25% sobre el salari base a efectes de retribució, llevat que el salari s'hagués establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

Dietes

Els treballadors que assisteixin activitats pedagògiques o culturals, com excursions, visites a museus i d'altres anàlogues, de durada d'un dia, tindran dret a unes dietes de, com a mínim, 25 euros. Els treballadors que assisteixin a sortides que impliquen pernocta, tindran dret, a més, a unes dietes de, com a mínim, 50 euros per cada dia de pernocta.

Plus de Batxillerat

El personal docent que imparteixi l'ensenyament del Batxillerat percebrà com a complement de lloc de treball i en proporció a les hores dedicades a aquesta etapa, el fixat a l'efecte a les taules salarials. Qualsevol complement retributiu que venia percebent de caràcter voluntari i específic relacionat amb els ensenyaments de Batxillerat, podrà ser absorbit i compensat amb aquest nou complement. Aquest complement de Batxillerat no s'abonarà en els centres de Batxillerat concertats.

Plus de porter

El porter rebrà un plus corresponen al 10% del sou base els 12 mesos de l'any, si encén i té cura del manteniment de la calefacció, sempre que aquesta sigui de carbó i d'altres productes sòlids.

Plus d'analogia

És el plus regulat dins els acords de 4 de maig de 2001 i com a tal s'incorpora a aquest Conveni, per als centres amb algun nivell concertat.

Reducció de jornada per guarda legal

Qui té un fill o un familiar a càrrec té la possibilitat de reduir la seva jornada de treball per cuidar-lo. És el que es denomina "reducció de jornada per guarda legal".

Així en l'actual article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors (ET) s'estableix que "qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi una activitat retribuïda".

En quins supòsits es pot sol·licitar la reducció de jornada per motius familiars?

La reducció de jornada es pot sol·licitar en els següents supòsits:

Per raons de guarda legal els qui tinguin a la seva cura directa:

A fills menors de 12 anys (segons modificació introduïda en l'article 37.5, primer paràgraf, de l'Estatut dels Treballadors, pel Reial decret-ley 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors).

A fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda.

Per la cura d'un familiar directe, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

Existeix algun altre supòsit en què es pugui sol·licitar la reducció de jornada?

Sí, el progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la

disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Durant quant temps puc sol·licitar la reducció de jornada per cura de familiars?

En el supòsit de reducció de jornada per cura de fills, la durada màxima del permís és fins que compleixi 12 anys. En els altres supòsits no existeix cap límit quant a la durada màxima del permís de reducció de jornada.

Quant temps es pot reduir la jornada?

Per Llei, la reducció de jornada com a mínim ha de ser un vuitè ($1/8$) i com a màxim la meitat ($1/2$) de la jornada.

Si la reducció no es troba dins d'aquests marges, s'ha de reflectir en el document de sol·licitud i concessió que la reducció té la mateixa protecció que la prevista legalment.

Atenció. Recordi els canvis que la reforma laboral de 2012 va introduir en aquesta matèria:

Abans, jornada ordinària. Abans de la reforma laboral, els treballadors que volien gaudir de la reducció de jornada podien aplicar aquesta reducció sobre la seva jornada ordinària. És a dir, un empleat que reduís la seva jornada setmanal en vuit hores podia deixar de treballar un dia complet de la setmana.

Ara, jornada diària. Després de la reforma, la reducció només es pot aplicar sobre la jornada diària. Així doncs, si un treballador vol reduir la seva jornada, podrà fer-ho, però haurà de treballar cada dia de la setmana (tret que pacti una altra cosa amb l'empresa).

Si es redueix la jornada de treball per cura de familiars quina quantitat de salari es veu reduïda?

El salari es redueix de forma proporcional a la reducció de jornada.

Si es gaudeix una reducció de jornada en un vuitè, el salari es redueix proporcionalment en un vuitè, si la reducció de la jornada és de la meitat de la jornada, el salari es redueix a la meitat.

La reducció salarial afecta tant al salari base com als complements salarials que figurin en la nòmina i pels quals es cotitzi a la Seguretat social.

Si se sol·licita una reducció de jornada per cures familiars, l'empresa pot obligar al treballador a desenvolupar l'horari que més li convingui?

No, és el treballador qui té la facultat de decidir la concreció horària i la determinació del període de reducció de jornada per cura de familiars.

Atenció. Si dos empleats sol·liciten una reducció per guarda legal i això el perjudica, pot denegar la reducció o la concreció horària sol·licitada a un d'ells. Una solució és la contractació d'un substitut per la part de jornada reduïda.

Què es pot fer si hi ha discrepàncies entre l'empresa i el treballador sobre la concreció horària o la determinació del període de gaudi?

En el supòsit que no existeixi acord sobre la concreció horària o la determinació del període de gaudi del permís, s'ha de presentar una demanda davant els jutjats socials perquè es reconegui l'exercici d'aquest permís, en el termini de 20 dies hàbils, a partir que l'empresa li comuniqui la seva negativa o la seva disconformitat amb la proposta realitzada.

El procediment serà urgent i se li donarà tramitació preferent, d'acord amb el previst en la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Existeix algun termini de temps per sol·licitar la reducció de jornada per cura de fills?

Sí, excepte força major, el treballador haurà de preavisar a l'empresa amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà la reducció de jornada

Es pot exercir aquest dret a qualsevol moment dins del període de gaudi reconegut per la Llei, fins que el menor compleixi 12 anys.

La sol·licitud de reducció de jornada es pot fer per escrit o és vàlid que es faci de forma verbal?

La Llei no exigeix que es faci per escrit, però per raons de seguretat jurídica per al treballador, és convenient que la petició de reducció de jornada es faci sempre per escrit.

En l'escrit cal fer constar quant es reduirà la jornada, l'horari de treball que es proposa realitzar com a conseqüència de la reducció de jornada i la data d'inici.

Cal utilitzar algun model oficial per comunicar la sol·licitud de reducció de jornada?

No, no s'exigeix cap model oficial. No obstant això existeixen models incorporats com a annexos en alguns convenis col·lectius.

Una vegada finalitzat el període de reducció de la jornada de treball per cura de familiars, hi ha algun termini per comunicar la

reincorporació a la jornada ordinària de treball?

Sí, la Llei obliga al treballador a comunicar a l'empresa amb 15 dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària de treball.

El pare pot sol·licitar la reducció de jornada per cura de fills o d'altres familiars en cas que la mare no sigui treballadora per compte d'altri?

Sí. La llei reconeix que la reducció de jornada per cures familiars és un dret individual dels treballadors, homes i dones.

Això significa que qualsevol dels progenitors pot sol·licitar la reducció de jornada independentment de la situació laboral de l'altre, fins i tot tots dos poden sol·licitar-la al mateix temps. L'única excepció legal és en el cas que tots dos progenitors treballin en la mateixa empresa i sol·licitin la reducció de jornada per cuidar un fill o un familiar, en aquest cas l'empresa podrà limitar aquest dret a un d'ells.

Poden acomiadar per sol·licitar i/o exercir el dret a la reducció de jornada per cura de familiars?

No. Es tractaria d'un acomiadament nul per vulneració de drets fonamentals, enfront del qual cal demandar a l'empresa abans que transcorrin els vint dies següents a la notificació de l'acomiadament.

Si com a conseqüència de la reducció de jornada per cures familiars es redueix proporcionalment el salari i les bases de cotització a la Seguretat Social, com afecta aquesta reducció a les futures prestacions de la Seguretat Social? I en cas de desocupació?

Durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura de fills menors de 12 anys i durant el primer any de reducció per cura d'altres familiars, les cotitzacions es computen incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut la jornada de treball sense aquesta reducció, a l'efecte del càlcul de les prestacions de Seguretat Social per incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat i jubilació.

En el cas del càlcul de les prestacions per desocupació no existeix límit de gaudi de la reducció de jornada per cures familiars i sempre es veuran incrementades fins al 100% de les cotitzacions que s'haguessin d'haver efectuat si no hagués existit la reducció.

En el cas de ser acomiadat si està gaudint d'una reducció de jornada per cura de fills o d'altres familiars, la indemnització per acomiadament es calcula sobre el salari íntegre o reduït?

En aquest cas, el càlcul de la indemnització serà el que hagués correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagués transcorregut el termini màxim legalment establert per a aquesta reducció. En aquest últim cas dependrà de la

Valoració dels nous decrets d'admissions i concerts



Davant la publicació d'un nou decret per gestionar l'admissió i matriculació d'alumnes a Catalunya, i un nou decret de concerts, des de la Intersindical-CSC Educació fem les següents consideracions:

1. Fruit de les dinàmiques d'exclusió social i les polítiques educatives dutes a terme (doble xarxa educativa, competició entre centres públics, zonificacions poc acurades...), actualment **patim un alt nivell de segregació escolar, amb la qual cosa molts centres no reflecteixen en el seu alumnat la composició social de la zona.**
2. Aquest fet perjudica greument el dret a l'educació dels infants en concentrar en determinats centres les necessitats de suport educatiu i en segregar l'alumnat a partir del seu estatus social, amb la qual cosa **molts d'ells es veuen exclosos de molts recursos que els haurien d'ajudar a créixer com a persones amb una formació que els permeti actuar com a ciutadans realment lliures**, amb capacitat de participació, d'anàlisi crítica i de transformació del seu entorn social.
3. El desplegament de la LEC -lleï que no compartim en absolut, i de la qual en demanem la seva superació per una altra que abordi efectivament els reptes educatius del país- ha afavorit aquestes dinàmiques i empeny **el sistema escolar a convertir-se en una mena de "mercat" en el qual les famílies competeixin per comprar un "capital escolar" i els centres competeixin per**

atreure com a clients les famílies dels seus alumnes, cosa que estimula així les conductes d'exclusió i segregació, les quals rebutgem totalment.

4.

Entenem

que el dret a preservar en aquest cas és

el de TOTS els infants d'aquest

país

a rebre una educació que posi a la seva disposició els

recursos necessaris per convertir-se en ciutadanes i ciutadans

lliures.

5. És per això que des de la Intersindical-CSC:

a) **Valorem com un petit pas en la direcció correcta que els decrets comencin a plantejar explícitament la necessitat de combatre la segregació escolar.** Tot i que fins que no hi hagi una **xarxa única, pública, lliure i efectivament gratuïta** amb mesures correctores de les dinàmiques de segregació i amb millores de les condicions de treball als centres no s'haurà resolt el problema.

b) Per aconseguir aquesta xarxa única **necessitem d'un pla d'incorporació progressiu dels docents a la xarxa pública** per tal de defensar els llocs de treball i la millora de les seves condicions.

c) Cal que el Departament d'Educació pugui **planificar tota l'oferta sostinguda amb fons públics** i en totes les decisions prengui les mesures oportunes per **protegir els drets dels treballadors de l'ensenyament.**

d) Cal que els decrets assegurin la **distribució equilibrada de tot l'alumnat** entre els centres inclòs l'alumnat amb NEE.

e) Cal que el decret no deixi **cap escletxa per a la discriminació** del alumnes en funció del seu origen o estatus social.

f) **Cal que blindi l'oferta i abandoni la pretensió de tancar grups de P3.**

g) **Cal que abaixi les ràtios a P3 i a 1r d'ESO** i alhora creï els grups d'escolarització nous necessaris per eixugar les sobre ràtios que han proliferat arreu del país.

h) **És necessari un esforç pressupostari significatiu**, no només simbòlic (com és el pressupost proposat per a 2020) per posar tots els recursos (també els adreçats a atendre l'alumnat nouvingut) que necessita l'aplicació del Decret d'Inclusió.

6. La Intersindical-CSC manifesta de nou el compromís en la defensa d'arribar a una xarxa pública única, i, alhora, en la defensa de les treballadores i treballadors de l'ensenyament siguin quins siguin els titulars dels centres on treballin.

Drets sindicals

Absències

El treballador, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per tal de desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en el conveni corresponent.

No discriminació

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com tampoc per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, i comunicant-ho a l'empresa, publicacions d'interès laboral o social.

Representació dels Delegats de personal

Els Delegats de personal exerciran, davant de l'empresa i de manera mancomunada, la representació per la qual varen ser escollits. Les seues competències seran les que s'estableixin per als comitès d'empresa.

Representació dels Comitès d'empresa

El Comitè d'Empresa és l'òrgan col·legiat, representatiu del conjunt de treballadors de l'empresa o centre de treball, constituït per a la defensa dels interessos d'aquests treballadors. Es constituirà en cada centre de treball el cens del qual sigui de 50 treballadors o més.

Els delegats de personal, delegats sindicals i membres del Comitè d'Empresa tindran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei Orgànica de llibertat sindical i la resta de disposicions legals aplicables.

Acumulació d'hores

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres de comitès d'empresa que les centrals sindicals designin. Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats. Els acords que, a efectes de fixar el nombre de permanents sindicals, es negociïn amb les administracions en l'aplicació d'aquest article, també seran notificats a l'organització patronal. Les administracions corresponents faran efectius els salaris d'aquest alliberats segons la legislació vigent. Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del seu treballador alliberat, amb la acceptació expressa prèvia d'aquest.

Dret de reunió

Es garantirà el dret que els treballadors del centre tenen a

reunir-se en el centre mateix, sempre que no se'n pertorbi el seu normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director o representant de l'empresa, amb l'avançament que pertoqui, amb indicació de les qüestions incloses en l'ordre del dia i de les persones que hi assistiran i que no pertanyin al centre.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, els centres podran regular la feina del dia amb la finalitat de fer possible l'assistència d'aquest personal no docent a les assemblees.

Quota sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a centrals sindicals, els centres podran descomptar de la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical, que s'ingressarà en el compte corrent que el sindicat corresponent determini.

Absència per negociació de conveni

Els delegats sindicals o càrrecs estatals de centrals implantades en el sector a nivell estatal que es mantinguin com a treballadors en actiu en algun centre i hagin estat designats com a membres de la Comissió Negociadora (i sempre que el centre sigui del sector afectat per la negociació o arbitratge) podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració i previ avís i justificació, per participar en negociacions de futurs convenis o en les sessions de la Comissió Paritària de Mediació, Arbitratge i Conciliació.

Triennis

Per cada trienni vençut, el treballador tindrà dret a percebre la quantitat que a aquest efecte s'indica a les taules salarials, que no podrà excedir del límit establert pels acords de 21 de desembre de 1995 (*Resolució de 17 de gener de 1996 per la qual s'ordena la inscripció i la publicació de l'Acord per a la implantació del nou sistema educatiu al sector de l'ensenyament privat de Catalunya*, DOGC 2246 de 21.8.1996) i de 4 de maig de 2001 (*Resolució de 6 d'agost de 2001 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord sobre la reestructuració de centres docents privats concertats i l'analogia retributiva del professorat per al període del 4 de maig de 2001 fins al 31 d'agost de 2005 -codi de conveni núm. 7900575*, DOGC 3480 de 26.09.01).

L'import de cada trienni es farà efectiu en la nòmina del mes del seu venciment

Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. En cap del dos casos el treballador no tindrà dret a retribució, exceptuant allò que s'estableix en el capítol corresponent a drets sindicals.

Excedència forçosa

Es considerarà causa motivada d'excedència forçosa qualsevol de les següents situacions:

- Designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al lloc de treball.
- L'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del càrrec representatiu.
- L'atenció al cònjuge o a un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat (en aquest cas l'excedència no serà superior a dos anys).
- El descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que ho sol·licitin (en qualsevol cas després de vuit anys d'exercici actiu en el mateix centre).
- També es considerarà motivada una excedència relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives (en aquest cas el període mínim d'exercici actiu continuat en el centre serà de 4 anys).
- L'excedència per naixement o adopció d'un fill donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, que computaran a efectes d'antiguitat. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre el titular d'aquest podrà limitar l'exercici simultani d'excedència per raons justificades de funcionament del centre.

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa tindrà dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a la reincorporació al centre. L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa. Desapareguda la causa que motivadora de l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball. Cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador a petició prèvia seua, per escrit. Podran sol·licitar-la tots els que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al centre i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys i començarà a gaudir-se –excepte acord de les parts– el primer mes del començament de curs.

El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret a reincorporar-se al mateix lloc de treball si al centre hi

hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral.

El període d'excedència voluntària no es computa a efectes d'antiguitat, ni als efectes que se'n derivin.

Aclariment: s'entendrà per curs escolar el període des de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent.

Retribucions en cas de baixa per malaltia o per incapacitat temporal



Incapacitat temporal

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal rebran, els 3 primers mesos que aquesta duri, el complement necessari fins completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. A més, cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

En els nivells concertats, percebran el cent per cent de la seva retribució durant un mínim de set mesos .