

Madrid, 27 de mayo de 2019

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros de Ed. Infantil

EC10535

FIRMA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE EDUCACIÓN INFANTIL

Estimados amigos:

El pasado miércoles, 22 de mayo de 2019, después de dos años de negociación, se firmó el *XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil* por parte de las organizaciones empresariales EDUCACIÓN y GESTIÓN, ACADE, CECEI, CECE y FCIC, así como por las organizaciones sindicales FeSP-UGT, FSIE y USO.

A continuación os informamos detalladamente de las novedades más importantes del nuevo Convenio Colectivo, que podéis encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.escuelascaticas.es/wp-content/uploads/2019/05/XII-Convenio-Infantil-firmado.pdf>

I.- NOVEDADES DEL XII CONVENIO COLECTIVO.

1.- Ámbito temporal.

La vigencia temporal del XII Convenio Colectivo se extiende desde el día siguiente de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2021, con las excepciones establecidas a lo largo del texto.

2.- Clasificación profesional.

En el nuevo artículo 10 se produce una reorganización de los grupos profesionales (en la Disposición transitoria sexta se establece un cuadro de equivalencias entre la clasificación del XI y del XII Convenio Colectivo), que se concretan en los siguientes puntos:

a) Desaparece el grupo profesional “Personal Directivo” al transformar los cargos en “directivos temporales”.

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del XII Convenio Colectivo estuvieran contratados con arreglo a las categorías profesionales recogidas en el Grupo de Personal Directivo (Director gerente,

Subdirector y Director pedagógico) conservarán su puesto de trabajo en las mismas condiciones que veían disfrutando.

Las contrataciones que se hagan tras la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo se realizarán conforme a alguno de los grupos profesionales recogidos en el art. 10. Posteriormente, el empresario podrá encomendar al trabajador responsabilidades propias de alguno de los cargos directivos temporales, por el tiempo que considere oportuno, volviendo después al puesto de trabajo para el que fue contratado.

b) Personal del Aula.

En este grupo profesional se incluye un nuevo grupo “Auxiliar de apoyo” cuyas funciones serán ayudar, auxiliar y apoyar en las tareas diarias del aula que se le encomienden, entre otras las derivadas del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal a los niños. Los auxiliares de aula no podrán ejercer funciones de titular del aula.

c) El grupo “Personal de apoyo” pasa en el nuevo Convenio Colectivo a denominarse “Personal de servicios complementarios”, incluyendo al personal especializado: logopeda, psicólogo, médico, enfermero, asistentes sociales...

3.- Grupos de cotización a la Seguridad Social.

Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo han considerado necesario incluir en el nuevo texto los grupos de cotización a la Seguridad Social en los que están encuadrados cada uno de los puestos de trabajo. Con ello se ha pretendido establecer un criterio que permita homogeneizar esta situación en todos los centros, y evitar que, con los incrementos registrados en las bases mínimas de cotización en el año 2019, se tenga que cotizar por encima de los salarios abonados a los trabajadores.

- Maestros y personal de servicios complementarios -> Grupo 2 de cotización.
- Educador infantil -> Grupo 4 de cotización.
- Auxiliar de apoyo y Personal de administración y servicios -> Grupo 6 de cotización.

4.- Periodos de prueba.

En el artículo 32 se producen dos novedades en relación con el periodo de prueba.

- El grupo de “auxiliar de apoyo” en el aula tendrá un periodo de prueba de 2 meses.
- El periodo de prueba de 11 meses para los contratos indefinidos solo será de aplicación para los Grupos I y II. Se considera que los trabajos que se desarrollan en el Grupo III no necesitan tanto tiempo para que el empresario compruebe que el trabajador los presta correctamente.

5.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

El art. 39 del XII Convenio Colectivo se adapta a la legislación vigente sobre el cuidado del lactante. En esta misma línea, el art. 50 se remite a la legislación vigente en la regulación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En esta materia, a efectos aclaratorios, se ha incorporado un anexo final donde se recoge el calendario transitorio de aplicación de la nueva normativa.

6.- Jubilación obligatoria.

El Real Decreto Ley 28/2018 permitió la extinción de los contratos de trabajo por jubilación obligatoria, siempre que así se estableciese por negociación colectiva. El art. 52 del nuevo texto incluye esta nueva extinción.

Se podrá extinguir el contrato por jubilación obligatoria cuando cumpliendo el trabajador la edad de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social y los demás requisitos exigidos en cada momento para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria en su modalidad contributiva, el titular (empresario) lleve a cabo cualquiera de las siguientes políticas de empleo:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Ampliación de jornada a tiempo completo de trabajadores con contrato a jornada parcial, de al menos el 50%

Estas medidas no serán de aplicación en las jubilaciones voluntarias.

7.- Retribuciones.

Para una mayor claridad vamos a explicar los incrementos salariales dependiendo del tipo de Centro

- a) Gestión directa (Anexo I del Convenio Colectivo).

Se han acordado incrementos salariales para los años 2019, 2020 y 2021 cuyas cuantías han quedado recogidas en las tablas salariales del Anexo I. Los incrementos salariales se aplicarán el 1 de septiembre de 2020 y de 2021 para que coincidan con el inicio de curso y los incrementos de costes se tengan en cuenta cuando se calculen las mensualidades que deben abonar las familias. Excepcionalmente, para este año 2019 los incrementos salariales se aplicarán desde el 1 de junio.

Para el puesto de Educador Infantil el complemento específico ha pasado a sumarse al salario base desde 1 de junio de 2019, y sobre la cuantía resultante se ha procedido a aplicar el porcentaje de incremento.

En este cuadro se recogen los porcentajes acordados para las subidas salariales.

	2019 (desde 1 de junio)	2020 (desde 1 de septiembre)	2021 (desde 1 de septiembre)
Maestro	2%	2%	1%
Educador infantil	5,54%	2%	1%
Servicios complementarios	2%	2%	1%
Cargos directivos	2%	2%	1%
Resto de puestos	SMI	SMI	SMI

En el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2021 fuese superior al 1 por 100, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2021.

b) Salarios de Maestros de Unidades Concertadas de Educación Infantil de 2º ciclo. (Anexo III)

Para este grupo profesional el salario se corresponde con el módulo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, es decir, un incremento del 2,375%. El resto de años de vigencia del presente Convenio Colectivo se estará a lo acordado en dicho módulo anualmente.

UNIDADES CONCERTADAS DE 2º CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL		
Categoría	Salario	Trienio
MAESTRO	1.583,01 €	37,86 €

c) Salario de los trabajadores de antiguos centros de obras sociales, propias de carácter docente sin fines lucrativos y Cajas de Ahorros (Anexo IV).

Al haberse transformado las empresas pertenecientes a las obras sociales y Cajas de Ahorros en empresas ordinarias, debido a la legislación vigente, sin que les sea de aplicación ningún tipo de beneficio, desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo les será de aplicación lo establecido para los trabajadores de

centros de gestión directa, si bien se considerarán como derechos adquiridos todas las mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores de estos centros.

Por ello, estos trabajadores tendrán los mismos incrementos salariales acordados cada año para los centros de gestión directa, aplicándoles estos incrementos sobre los salarios que viniesen percibiendo.

8.- Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional (CPP).

Al producirse una reorganización de los grupos profesionales esto también afecta a las horas de formación del CPP:

- 60 horas de formación, para el grupo I (excepto para el auxiliar de apoyo) y para los cargos directivos temporales.
- 45 horas de formación, para el grupo II.
- 18 horas de formación, para el grupo III y el auxiliar de apoyo.

La empresa está obligada a ofertar la formación necesaria para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional. En caso de cumplimiento por parte del titular (empresario), el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento al transcurrir tres años, aunque no se haya realizado la formación.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo que computen a efectos de antigüedad en la empresa, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación.

Este complemento no será absorbible ni compensable durante la vigencia de este convenio.

El CPP del cargo directivo temporal será el que corresponda a su puesto de trabajo.

9.- Inaplicación salarial.

Además del descuelgue salarial establecido en la legislación vigente, el nuevo Convenio Colectivo contempla una inaplicación salarial en el caso de aquellos centros que hayan tenido la siguiente pérdida de alumnado:

- Centros con alumnos de edades comprendidas entre 3 y 6 años: 5% de alumnos.
- Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 3 años: 8% de alumnos.
- Centros con alumnos en edades comprendidas entre 0 y 6 años: 8% de alumnos.

Se tomará como referencia para este cómputo el alumnado matriculado en el mes de enero del ejercicio afectado por la inaplicación salarial, con relación al matriculado en el mismo mes del año anterior.

El titular (empresario) afectado tiene un plazo máximo de treinta días, a contar desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio o desde la fecha de la aplicación de las revisiones salariales anuales previstas, para iniciar un período de consultas con los representantes de los trabajadores a los que comunicará su intención de acogerse a esta inaplicación.

Deberá presentar a dichos representantes los datos del alumnado matriculado, recogidos en los documentos de organización del centro (DOC) o cualquier otro documento oficial acreditativo.

Estas negociaciones deberán finalizar en el plazo máximo de quince días desde su inicio y su resultado se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de desacuerdo podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria analizará si concurren las circunstancias de la inaplicación solicitada. En caso afirmativo, autorizará la inaplicación.

En caso de desacuerdo la Comisión Paritaria podrá someter la discrepancia a arbitraje, a cuyo efecto cada una de las dos partes integrantes de la Comisión Paritaria propondrá una relación de dos árbitros. El laudo que dicte el árbitro será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

10.- Faltas y sanciones.

Aunque este es un tema sobre el que los sindicatos no quieren entrar a negociar, se han atendido algunas de las propuestas de las organizaciones empresariales. No se han incluido nuevas faltas, lo que se ha conseguido es una reorganización de las existentes.

Se eliminan como faltas graves “No ajustarse a las programaciones trimestrales acordadas” y “la pasividad y el desinterés en el cumplimiento de las funciones encomendadas”, quedando encuadradas en la nueva redacción: “*Negligencia en el desempeño de las funciones concretas del puesto de trabajo así como el incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente*”.

En las discusiones públicas se incorpora una nueva redacción: “*Discusiones públicas con los compañeros de trabajo en el centro que puedan herir la sensibilidad del niño, así como faltar al respeto a la persona del niño, a sus familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro*”.

Se considera como falta muy grave “*cualquier maltrato a los niños, familiares o tutores legales y a los restantes miembros del centro*”. Se elimina el requisito de

“reiteración” que aparecía en el Convenio Colectivo anterior. Cualquier acción de maltrato deber ser sancionada sin necesidad de la reiteración.

II.- PAGO DE SALARIOS Y ATRASOS.

No es obligatorio abonar los salarios firmados en las Tablas firmadas hasta que no se publiquen en el B.O.E. No obstante, si deseáis aplicarlas, deberéis hacerlo únicamente en el mes correspondiente como pago a cuenta.

Os mantendremos informados de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E., ya que hasta ese momento el convenio no tiene eficacia, para lo que os remitiremos en ese momento una nueva circular con orientaciones sobre el pago de salarios.

III.- VALORACIÓN

Escuelas Católicas valora positivamente y agradece a todas las organizaciones firmantes, y de manera especial a los sindicatos FeSP-UGT, FSIE y USO, el esfuerzo que han llevado a cabo para llegar al acuerdo que posibilitara la firma de este XII Convenio Colectivo, en contraste con otras organizaciones que se han limitado a dificultarlo con propuestas inalcanzables y posturas inmovilistas. Como en cualquier negociación, todas las organizaciones firmantes han tenido que ceder en sus peticiones iniciales para poder alcanzar la paz social y un buen clima laboral.

Hay que recordar que la Educación Infantil es un sector que ha tenido especiales dificultades durante los últimos años: descenso de alumnos, apertura de aulas de 2 años en centros públicos y centros integrados, especial incidencia de la crisis económica, etc. Estas circunstancias han colocado al sector en una situación delicada, pese a lo cual se ha hecho un esfuerzo importante para asumir las subidas del SMI y de los costes de Seguridad Social, que no se pueden repercutir en su totalidad sobre las familias para evitar un encarecimiento excesivo que lleve al cierre de centros. Por ello, el acuerdo alcanzado supone un ejercicio de responsabilidad por parte de todas las organizaciones firmantes, que permite que el sector encuentre estabilidad durante varios años y afronte el futuro en condiciones razonables.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,



José María Alvira Duplá
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales