

CCOO Y LA CONCERTADA

Esta comparativa describe cómo se crearon los derechos laborales en la enseñanza concertada, hasta el actual VII Convenio Colectivo, mostrando el papel desempeñado por **CCOO** en su conquista y evidenciando que el papel jugado por el sindicato mayoritario del sector ha sido fundamental en el debilitamiento posterior de esos mismos derechos.

RECLAMACIÓN O DERECHO	REIVINDICACIÓN/NEGOCIACIÓN O POSICIÓN DE CCOO	SINDICATO MAYORITARIO
Creación de los conciertos educativos e implementación del pago delegado	Desde 1978 solicitamos eliminar el régimen de subvenciones porque creaba serios problemas laborales y educativos: falta de periodicidad del cobro; no previsión de trienios, complementos o incapacidad temporal... En 1985 se suprimieron las subvenciones, se crearon los conciertos educativos y se instauró el pago delegado. En 1995 la LOPEG propuso la supresión del pago delegado. CCOO, en solitario, convocó huelga y se logró mantener.	Inacción manifiesta
Paga extraordinaria de antigüedad	CCOO no firmó el VI Convenio, entre otras cuestiones por supeditar el abono de la paga extraordinaria de antigüedad (PEA) a la voluntad de las CC. AA.	Firmó el VI Convenio Colectivo, condicionó el cobro de la PEA y provocó que en muchas CC. AA. dejara de abonarse. El Supremo ha ratificado que, por voluntad de los firmantes, hay exoneración de las empresas y depende de la voluntad política de las comunidades, lo que supone discriminaciones y pérdida del derecho en algunas.
Jornada laboral	Hace 30 años, la jornada anual del personal docente era de 1.188 horas frente a las 1.180 actuales. CCOO propuso en el VII convenio una reducción progresiva de la jornada del PAS. En tres años se pasará de las 1.600 horas del VI convenio a las 1.570 horas.	El sindicato mayoritario del sector fue incapaz de mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras del sector en la negociación colectiva.
Horas lectivas y no lectivas	En la comisión técnica CCOO exigió la clarificación en la definición de hora lectiva; la distribución regular de la jornada no lectiva; la sustitución del concepto de hora lectiva por el de periodo lectivo o la equiparación de la jornada del personal docente del Primer Ciclo de Educación Infantil al resto del personal docente, entre otras cuestiones.	La ambigüedad de la definición de hora lectiva/hora no lectiva, no aclarada en el VI convenio colectivo, sigue generando demasiados problemas en los centros.

RECLAMACIÓN O DERECHO	REIVINDICACIÓN/NEGOCIACIÓN O POSICIÓN DE CCOO	SINDICATO MAYORITARIO
Reforma laboral	<p>La derogación de la reforma laboral de 2012 ha sido uno de los objetivos prioritarios de CCOO en los últimos años.</p> <p>A principios de 2022 se han derogado los aspectos más lesivos que permitirán acabar con la temporalidad y la parcialidad de buena parte de las personas trabajadoras. Se suprimen los contratos de obra y servicio y se mejoran los de prácticas y los de formación.</p>	<p>Como sindicato corporativo y no representativo de la totalidad de sectores de actividad, no está presente en los ámbitos de negociación en los que se dirimen estas cuestiones. Su capacidad de influencia es nula.</p>
Ultraactividad de los convenios	<p>Permite mantener los derechos laborales tras la finalización de un convenio hasta que se negocie uno nuevo.</p> <p>Suprimido en la reforma laboral del PP (2012) para debilitar y forzar a la baja la negociación colectiva, ha sido uno de los aspectos derogados en febrero de 2022.</p> <p>El VII convenio, firmado por CCOO en junio de 2021, ya revertía esa situación.</p>	<p>Justificó las cesiones del VI Convenio por las prisas para que no se perdieran algunos derechos por los supuestos efectos de la reforma laboral de febrero de 2012, a pesar de que la firma se produjo en junio de 2013, después de que ese riesgo ya no existiese.</p>
Jubilación parcial con contrato de relevo	<p>En 2001 negociamos la jubilación a los 60 años, con reducción de hasta el 85% de la jornada, una gran conquista laboral para nuestro sector, a la vez que permitía rejuvenecer las plantillas.</p> <p>Tras el endurecimiento actual de las condiciones de acceso, sobre todo en enero de 2019, estamos defendiendo prioritariamente su prórroga ante las Consejerías, lo que se ha conseguido en algunas.</p>	<p>Como sindicato corporativo y no representativo de la totalidad de sectores de actividad, no está presente en los ámbitos de negociación en los que se dirimen estas cuestiones. Su capacidad de influencia es nula.</p>
Nuevos derechos asociados a la conciliación	<p>Aplicación en la enseñanza concertada de las modificaciones de diferentes artículos del Estatuto de los Trabajadores, fruto del diálogo social en el que participa CCOO, y que afectan, entre otras, al disfrute de vacaciones, maternidad y paternidad, acogimiento o riesgo por embarazo y lactancia natural.</p> <p>El VII Convenio ha hecho una adaptación a la nueva legislación y a las diferentes sentencias del TS, muchas de ellas impulsadas por CCOO, que permite mejorar lo regulado en el VI Convenio.</p>	<p>Como sindicato corporativo y no representativo de la totalidad de sectores de actividad, no está presente en los ámbitos de negociación en los que se dirimen estas cuestiones. Su capacidad de influencia es nula.</p>

RECLAMACIÓN O DERECHO	REIVINDICACIÓN/NEGOCIACIÓN O POSICIÓN DE CCOO	SINDICATO MAYORITARIO
Salario mínimo interprofesional	CCOO ha participado activamente, en el marco del Dialogo Social, en las negociaciones que han permitido situarlo en los 1.000 € mensuales por 14 pagas. Se garantiza que las categorías con retribuciones más bajas cobren un mínimo de 1.000€ mensuales.	Como sindicato corporativo y no representativo de la totalidad de sectores de actividad, no está presente en los ámbitos de negociación en los que se dirimen estas cuestiones. Su capacidad de influencia es nula.
La reclamación de los sexenios y primeros acuerdos	Firmados en solitario por CCOO en la enseñanza pública, en 1991 exigimos su extensión a la concertada y se produjo una importante movilización en el sector (huelga). CCOO está exigiendo renegociar los Acuerdos de Equiparación y planteando la interposición de conflictos colectivos por discriminación con el profesorado interino y el de religión de centros públicos.	La batalla se perdió por la debilidad del sindicato mayoritario ante la presión de la patronal, seguida de una sentencia del Supremo que rechazaba su generalización.