



Aterriza como puedas

(Manual de supervivencia para el personal contratado)

Bienvenido-a al mercado laboral

Sea o no sea tu primera experiencia laboral pensamos que puede serte de utilidad esta guía. Eres una persona contratada por cuenta ajena y desde este momento te asisten una serie de derechos y obligaciones. Como de las segundas ya te vas a ir enterando, nos centraremos en los primeros. La *Ley del Estatuto de los trabajadores* (RD 1/1995 de 24 marzo) regula **tus derechos laborales básicos**:

- ✓ a la negociación colectiva, a reunirse, al conflicto colectivo o la huelga.
- ✓ a la promoción y formación profesional en el trabajo
- ✓ a no ser discriminado en la empresa por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales...
- ✓ a una política adecuada en materia de seguridad e higiene (salud laboral)
- ✓ al respeto a la intimidad o a la propia dignidad frente a todo tipo de agresiones
- ✓ a la libre sindicación y a participar en las elecciones sindicales

Otros derechos son más concretos:

- ✓ tener una copia del contrato de trabajo y estar de alta en la seguridad social
- ✓ a cobrar puntual y regularmente, a pedir anticipos y recibir un recibo justificativo
- ✓ a dos pagas extras anuales o su parte proporcional en contratos de duración inferior a 1 año
- ✓ a 1 mes de vacaciones pagadas, o su parte proporcional en caso de liquidación
- ✓ a hacer horas extras sólo de manera voluntaria, con un máximo de 80 anuales y compensadas en tiempo o dinero, a voluntad de quien las realiza
- ✓ a que tu jornada anual sea distribuida irregularmente a lo largo del año únicamente previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de las y los trabajadores.
- ✓ a que la empresa te entregue tu calendario laboral

- ✓ a no trabajar más de 8 horas diarias, a tener descanso de 15 minutos si son 6 horas seguidas y a que entre el final de jornada y el comienzo de otra haya al menos 12 horas

Por otra parte, debes conocer **qué tipo de contrato tienes** y cuales son sus características. Las modalidades básicas de contratación en el sector son:

1.-*Contrato en prácticas*. Se aplica con una duración entre 6 meses y 2 años a quienes han finalizado sus estudios universitarios o FP dentro de los 4 años anteriores a la realización del contrato.

2.-*Contrato de relevo*. Es el que se realiza para sustituir a alguien que accede a la jubilación parcial a los 60 o 61 años. Dura, por lo tanto 4 o 5 años (hasta que la persona sustituida se jubila definitivamente con 65 años) y en virtud de un acuerdo sectorial, se convierte en contrato fijo cuando quien se sustituye se jubila.

3.-*Contrato de obra y servicio*. Se debe realizar para actividades no habituales en la empresa (algo que no sea enseñanza) y durante un periodo no determinado. No puede tener fecha de finalización.

4.-*Contrato de interinidad*. Es el que se realiza para sustituir a personal con derecho a reserva de puesto de trabajo (por excedencia, maternidad, enfermedad...). No puede tener fecha de finalización y durará lo que dure la ausencia del trabajador o trabajadora sustituida.

Si tienes alguna duda sobre tu contrato, es el momento de informarte a través del Comité de Empresa o el sindicato. Puedes acudir a STEE-EILAS, sin ningún compromiso, pero ¿no crees que es un buen momento para afiliarte?

Trabajar en un centro privado

Has entrado a trabajar en un centro de enseñanza reglada de titularidad privada. El 99% de estos centros de la CAPV son, además *concertados*. *Concertados* significa que reciben subvenciones de la administración (Departamento de Educación del Gobierno Vasco) en teoría para garantizar a las familias que han elegido ese centro la gratuidad en los niveles educativos obligatorios (de 1º de primaria a 4º de ESO) En la práctica esa gratuidad no está garantizada y las subvenciones de la Administración se dirigen, también a los niveles no obligatorios (Infantil, bachiller, ciclos...)

Es importante que comprendas que no te ha contratado una empresa privada sin más. El hecho de ser un centro *concertado* implica para la empresa una serie de obligaciones legales –que no siempre se cumplen- hacia las familias, el alumnado y los y las trabajadoras.

Si eres personal docente, tu sueldo se determina en la negociación colectiva entre sindicatos y patronales, pero lo cobrarás directamente de la Administración, por medio de lo que se llama el *pago delegado*. Si no eres docente, tu sueldo lo recibirás directamente del centro, aunque desde STEE-EILAS venimos reclamando la extensión de la fórmula del *pago delegado* para estos colectivos.

Tu jornada y el resto de condiciones laborales (contratación, permisos, mejoras sociales...) vienen determinadas por el Convenio colectivo correspondiente. Como comprobarás, esas condiciones laborales están muy alejadas de las de las compañeras y compañeros de la enseñanza pública. Así, por ejemplo, imparten 17 horas lectivas semanales en ESO, mientras nosotros-as damos 22. STEE-EILAS reivindica la homologación lectiva y con tu apoyo podemos lograrlo.

Aunque en el sector hay situaciones muy diversas, existen otra serie de diferencias con la pública que ya irás comprobando: mayor número de alumnos-as por aula, menores recursos para la diversidad, menor posibilidad de participación democrática en el proyecto educativo, alto nivel de exigencia en la gestión (el tema de la calidad...) o mayor presencia del tema religioso...

Respecto a esto último, estás obligado-a a respetar el ideario del centro que te ha contratado, sin que en ningún caso eso implique participar –de manera obligatoria- en los actos de “pastoral”. El centro debe ser también respetuoso contigo, sin invadir tu libertad de pensamiento o creencia.

Por último, te interesará saber que tu centro pertenecerá, seguramente, a una de las patronales del sector: *Kristau Eskolak* (centros católicos) *AICE* o *Partaide* (ikastolas). Ellas son la interlocución ante sindicatos y Administración. ¿La tuya?

RECUERDARECUERDARECUERDARECERDARECUERDARECUERDARECUERDARECUERD

1. Al firmar el contrato, revísalo bien. Los datos fundamentales son: tipo de contrato, fecha, porcentaje de jornada (o número de horas lectivas a la semana), duración y convenio de referencia. No firmes ninguna cláusula aparte del contrato y si crees que algo no es correcto, pide aclaraciones y que lo corrijan. Se amable, pero pide claridad. Quédate con una copia del contrato. Si tienes dudas, consulta con tu delegado/a o con STEE-EILAS.
2. La fecha del contrato debe coincidir con el primer día de trabajo y la empresa tiene la obligación de darte de alta en la seguridad social desde ese día (el trámite es facilísimo y se hace por internet). Para comprobarlo, puedes pedir una vida laboral en las oficinas de la Seguridad Social. Si no coinciden las fechas, reclama y comprueba que lo han corregido.
3. Al cobrar tu primera nómina comprueba que están correctos todos los datos y la cantidad a percibir. La fecha de antigüedad debe coincidir con la del contrato y de alta en la seguridad social. Tus retribuciones en bruto deben coincidir con las que aparecen en las tablas de convenio para tu puesto, incluidos otros complemento que cobren tus compañeros-as.



Artículos del convenio a tener en cuenta desde el primer día de trabajo

Salvo que trabajes en una ikastola, tu convenio es el de *Centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV*. Nos lo puedes pedir o verlo en la Web de STEE-EILAS: <http://www.stee-silas.org/01eae/pribatua>. Te remarcamos artículos importantes:

Artículo 15:

- Si has sido contratado/a como docente o como Especialista de apoyo educativo para el curso escolar completo, tu contrato debe tener una duración de al menos 365 días (del 1 de septiembre al 31 de agosto)
- Si has sido contratado/a para sustituir a un-a trabajador-a con reserva de puesto de trabajo, tu contrato debe mantenerse hasta que se reincorpore dicha persona, incluyendo los periodos vacacionales.

Artículo 16:

- Los contratos a tiempo determinado (eventuales) deberán realizarse por escrito y cuadruplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia el INEM y la cuarta a disposición de los delegados de personal.

Artículo 20:

- Si es tu primer contrato en la empresa tienes un periodo de prueba de 4 meses si eres docente o no docente titulado y de 15 días en el resto de los casos. Durante el periodo de prueba tanto el titular del centro como tú podéis dar por terminado el contrato sin preavisar; en este caso no tendrás derecho a indemnización.

Artículo 25:

- En ningún caso debes trabajar anualmente más de:
 - ✓ 1252 horas si eres docente
 - ✓ 1390 horas si eres titulado no docente
 - ✓ 1585 horas si eres personal de administración y servicios
 - ✓ Si estás en el primer ciclo de educación infantil, los máximos son: Maestro 1352; Técnico Superior y Asistente 1620

Artículo 27:

- Para el personal docente la jornada semanal es de 32 horas, de las cuales serán lectivas (horas de clase) 23 en infantil-primaria, 22 en la ESO y 21 o 22 en Bachilleratos y Ciclos formativos y el resto para otras tareas relacionadas con la enseñanza. No aceptes dar más horas de clase que las que te corresponden y si no te queda más remedio pide que se te compense de alguna manera. Si eres

trabajador-a con jornada parcial en tu contrato te especificarán el número de horas lectivas que vas a impartir. Tu jornada semanal la calculas con una simple regla de 3 (si por 22 horas son 32 por X serán Y) Así, un contrato de 11 horas lectivas en la ESO supone una jornada de 16 horas semanales.

- Para el personal no docente la jornada semanal es de 34 horas si eres personal titulado, de 35 si eres Especialista de Apoyo Educativo y de 40 si eres personal de administrativo o de servicios.

Artículo 35:

- En Navidad y Semana Santa, el personal docente tendrá los mismos días de descanso que los alumnos/as y los no docentes 7 días naturales en Semana Santa y 9 días naturales en Navidad. El personal de educación infantil de primer ciclo tiene derecho a disfrutar de diez días de descanso considerados laborables que se repartirán en Navidad, Semana Santa y verano.

- Si eres docente tienes como mínimo 45 días naturales de descanso (vacaciones) de forma continuada en verano; si eres titulado no docente tienes 45 días en verano y 4 días laborales a acordar con la empresa a lo largo del año; el resto de los trabajadores/as tendrán como mínimo un mes de forma continuada en verano.

Artículo 40:

- Si estás de baja por enfermedad cobrarás el 100% del salario los tres primeros meses, incluidas las pagas y los incrementos que se den en ese periodo.

Artículo 42:

- Permisos retribuidos: 15 días por matrimonio, 5 por paternidad, hasta 3 por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad. En caso de fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad serán cinco días. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del Territorio histórico, el plazo se ampliará dos días, el tiempo necesario para acudir a consultas médicas y para acudir a exámenes prenatales o cursos de preparación al parto, 1 día por traslado de domicilio, 1 por boda de familiares hasta 2º

grado, para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal y para realizar labores sindicales. Tienes derecho a ellos desde el primer día de trabajo. No dudes en disfrutarlos si te corresponden.

Artículos 56 al 68:

- Hace referencia a las retribuciones. Las tablas con el sueldo bruto de cada categoría están recogidas en el convenio.
- El sueldo se cobra a mes vencido en los cinco primeros días del mes siguiente. Son 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias que se cobran en junio y diciembre.
- Por cada mes que trabajas tienes derecho a cobrar en el finiquito un sexto de la paga extra de ese semestre y 1/12 de la paga del mes de vacaciones (empiezas a generar derecho a un mes de vacaciones al año desde el primer día), es decir que cada 6 meses trabajados te corresponde una paga extra entera y 15 días de vacaciones. Cuando acabes tu contrato no se te olvide repasar el finiquito y comprobar que te han incluido la parte proporcional de la paga y de las vacaciones.
- Después de trabajar tres años en el centro y si tienes contrato indefinido te corresponderá empezar a cobrar un trienio en cada una de las 14 pagas.
- Los gastos de manutención y estancia que se originen en cualquier salida escolar corren a cuenta del centro. Si la salida supone dormir fuera de tu domicilio tienes derecho a una compensación de 40 euros por noche.

Artículo 70:

- Sobre la ropa de trabajo. El centro debe proporcionar ropa de trabajo al personal de talleres o laboratorios, así como calzado apropiado para el personal de ciclos formativos en ramas industriales. El profesorado podrá pedir una bata al año con obligación de usarla y el profesorado de educación física un chándal y calzado deportivo.

Artículos 73 y 74:

- Sobre el servicio de comedor. El personal del centro tiene derecho a comer abonando como máximo el 50 % de lo establecido para el alumnado. Quien acepte cuidar el comedor y el personal de comedor y cocina tienen derecho a comer sin pagar nada.

Artículo 75 bis.

- Regula el año sabático para quienes tienen una antigüedad de 5 años o más.

Artículo 75 ter.

- Regula la bolsa de empleo para las Especialistas de Apoyo Educativo.

Trabajar en la enseñanza pública

Si no tienes un contrato fijo, el hecho de que estés en un centro concertado no implica que se te cierren otras puertas. Una salida es preparar una Oferta Pública de Empleo para convertirte en funcionario-a. A finales de curso, previsiblemente se convocarán OPEs para primaria y secundaria. Si te interesa el asunto lo mejor es que te pongas en contacto con nosotr@s en la sede para informarte (plazas, temas, posibilidades reales...)

Otra opción es realizar sustituciones en los centros públicos, yendo sumando puntos para mejorar la posición en las listas y de cara a una OPE. **Si tu objetivo es hacer sustituciones en la enseñanza pública**, debes saber que el Departamento de Educación abre las listas para sustituciones en función de las necesidades que tiene durante el curso. La forma de enterarse es, mediante la prensa (en domingo), la web del departamento (www.hezkuntza.net) o en los paneles de la delegación. Si lo prefieres puedes llamar al Sindicato o consultar nuestra Web (www.stee-eilas.org).

Las listas se ordenan en función de la puntuación acreditada teniendo en cuenta:

- ✓ Los servicios prestados en enseñanza reglada.
- ✓ Las calificaciones acreditadas en el expediente académico.
- ✓ En el caso de las listas de FP prácticas, la experiencia laboral en la especialidad.
- ✓ Y en las especialidades instrumentales del conservatorio, la actividad musical.

Si estás en las listas de los tres territorios, tienes que tener claro cuáles son tus intereses ya que, si te llaman de cualquier provincia, por incómodo que sea el destino, de negarte a ir supondría que automáticamente sales de todas las listas.

Sin embargo debes saber que hay una serie de causas de renuncia justificada que hay que acreditar debidamente. (Estar de baja, trabajando, realizando cursos o estudios...).

Queremos que nos conozcas. Recibe en tu casa, sin gasto ni compromiso:

La revista *Irakaskuntza Pribatua*.

Las *Inforriak* (Información puntual)

Por correo normal, electrónico o la Web:

www.stee-eilas.org

Zatoz gurekin!