

# Boletín de Enseñanza Privada



Julio 2021

Enseñanza



## VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada

# El Sector de Enseñanza de UGT Servicios Públicos firma el VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada

**E**l nuevo articulado contiene algunas reivindicaciones y propuestas presentadas por UGT, unas de forma explícita y otras manteniendo la filosofía original. Son muchos los avances que se incorporan a este VII Convenio colectivo y que lo configuran como un convenio más social y con más derechos para los trabajadores.

Sin embargo, queda mucho por hacer. Se requerirá de un trabajo sostenido en el tiempo y la complicidad de todas las organizaciones sindicales, patronales y Administraciones públicas para su correcta implantación. Trabajo en la comisión paritaria del propio convenio colectivo,

en la exclusiva comisión de trabajo creada al efecto (Disposición Transitoria Cuarta) y en la negociación con las Administraciones públicas -tan íntimamente ligadas a los propios conciertos educativos como centros pertenecientes al propio sistema público educativo-.

Por lo pronto, UGT Servicios Públicos valora los cambios inminentes y te los presenta en este documento. Además, sus equipos de trabajo de la Enseñanza Concertada por todo el Estado se ponen a disposición de la totalidad de trabajadores del sector para explicar y aclarar todas las dudas e inquietudes que los trabajadores tengan sobre su nuevo convenio colectivo.



# Principales cambios en el VII Convenio de Enseñanza Concertada

## Ámbito temporal (art. 4)

UGT Servicios Públicos valora positivamente este artículo 4. La incorporación de la ultractividad es vital para dar estabilidad laboral a los trabajadores del sector: se les garantiza la vigencia del convenio hasta que entre en vigor otro posterior.

*“El Convenio entrará en vigor al día siguiente de la publicación del BOE y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2024”.*

*Se prorrogará por tácita reconducción, a partir del 1 de enero de 2025, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes legitimadas, con una antelación de dos meses al término de su vigencia.*

*Una vez denunciado el convenio, permanecerá vigente hasta que se haya alcanzado un nuevo acuerdo de convenio que lo sustituya”.*

## Contratación

### ● Contrato para obra o servicio determinados

Reducción de las materias propias de este contrato. Solo se utilizará para impartir docencia en áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente; y en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.

*“Artículo 18. Tiene por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia, de duración incierta, dentro de la actividad de la empresa. En el ámbito de este convenio, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza, sin perjuicio de cualquier otra actividad permitida legalmente, los que tengan por objeto:*

*- Impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento.*

*- Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos.*

*A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente.*

*Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo en función de la obra o servicio objeto del contrato, estableciéndose, para esta modalidad contractual, una duración máxima de 3 años que podrá ser ampliada hasta un máximo de un año más”.*

### ● Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se regula en el convenio la ampliación de la duración que permite el Estatuto de los Trabajadores, 18 meses, para casos de situación excepcional que sea constatada y aprobada por la Comisión Paritaria.

*“Artículo 19. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses (6), dentro de un periodo de doce meses (12), contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.*

*En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal*

o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención a la existencia de circunstancias excepcionales que se pueden producir, constatadas por la comisión paritaria. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses (18), no pudiendo superar la duración del contrato, como máximo, doce meses (12).

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización económica que le corresponda en cada momento según la legislación vigente”.

## Cese voluntario

Se reduce a 15 días el plazo de preaviso del personal docente que avise a la dirección o titularidad del colegio que está en las listas de acceso a puestos en centros públicos. UGT Servicios Públicos tenía una propuesta mucho más potente en la que pretendía que fuesen menos días todavía de preaviso. Pese a todo, este cambio es una buena noticia que beneficiará a miles de trabajadores.

“**Artículo 25. Cese voluntario.** El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1º.- Personal docente y personal complementario titulado: 1 mes.

2º.- Resto del personal: 15 días.

En el caso de acceso a puesto público, se estará a lo siguiente:

1.- Cuando el personal docente acceda a puesto

de interino, el trabajador deberá informar, a la dirección del centro o a la titularidad del colegio, de la publicación de las listas de acceso a puestos en centros públicos y, en este caso, el plazo de preaviso del personal docente quedará establecido en 15 días.

2.- En el caso de acceso a la función pública, el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación. En el caso de los trabajadores incluidos en pago delegado, en el que la Administración educativa es responsable de esta obligación, el empresario quedará exonerado del pago de la indemnización, siempre y cuando hubiera dado traslado inmediato del cese del trabajador a dicha Administración”.

## Jornada

Se reduce progresivamente la jornada del PAS para quedar en 1.570 horas al año. Esta reducción se hará de forma progresiva a lo largo de la vigencia del convenio colectivo. De esta manera, en 2022 la jornada será de 1.590 horas al año; en 2023 será de 1.580 horas al año; en 2024 será de 1.570 horas al año.

UGT Servicios Públicos apostó hasta muy avanzada la negociación por una rebaja progresiva de



50 horas durante la vigencia del convenio. Finalmente, como consecuencia de la propia negociación colectiva, se consiguió dejarlo en 30 horas, 10 cada año. UGT muestra una gran satisfacción por ello, supone un reconocimiento a la labor necesaria del Personal de Administración y Servicios en los centros concertados.

**“Artículo 31. Jornada del personal de administración y servicios. Este personal tendrá la siguiente jornada:**

1º.- Jornada anual de 1.570 horas, de acuerdo a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera. El personal interno realizará 40 horas más de jornada anual.

2º.- Jornada semanal de 38 horas de referencia, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin que la jornada diaria pueda exceder de 8 horas y de 4 horas la del sábado.

3º.- Este personal disfrutará de un sábado libre en semanas alternas.

4º.- Cuando las necesidades del trabajo o las características de la empresa no permitan disfrutar en sábado y domingo el descanso semanal de día y medio continuo, este personal tendrá derecho a disfrutar dicho descanso entre semana.

5º.- En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

6º.- Durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con un máximo de 6 horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará

en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en estos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos.

7º.- El régimen de jornada de trabajo establecido en este artículo no será de aplicación al Portero y demás servicios análogos de vigilancia, siempre y cuando los trabajadores afectados residan en dependencias proporcionadas por la empresa”.

**Las parejas de hecho  
podrán disfrutar  
del permiso por matrimonio,  
un derecho tan básico  
pero tan necesario**

**Permisos retribuidos**

- Permiso por matrimonio

Por fin las parejas de hecho tendrán incorporado un derecho tan básico pero tan necesario. La concertada ha

dado un paso adelante y UGT se congratula por ello. Se incluye para las parejas de hecho que estén inscritas en el registro correspondiente.

En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

- Para los permisos contemplados en el Convenio Colectivo (Art. 41, 2 y 3):

Avances que UGT Servicios Públicos ha conseguido, y que hace un convenio más social y más pensado para las necesidades de las personas.

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute comenzará a contar el primer día laborable para el trabajador.

- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.

- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

- En el permiso por hospitalización:

UGT ha seguido incorporando entre sus reivindicaciones algunas propuestas, como las anteriores y las siguientes. Algunas de ellas ya las había firmado en otros convenios colectivos y que han tenido una gran acogida por trabajadores y empresarios. Ahora le tocaba a la concertada.

El permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, pero una vez iniciado los días de disfrute serán continuados. De esta forma, se da una mejor respuesta a la finalidad de este permiso.

- Creación de una bolsa de 20 horas anuales

UGT Servicios Públicos sigue trasladando su experiencia de otros convenios colectivos a la concertada para beneficio de sus más de 150.000 trabajadores. El último, un derecho social incorporado en el del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. De esta forma, los trabajadores tendrán, dentro de su jornada laboral, una regulación que les permitirá conciliar la vida laboral y familiar, para la asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. De estas 20 horas, 10 de ellas podrán ser utilizadas en tutorías de hijos menores.

Cuando se utilicen las horas, estas deben ser acreditadas con el justificante médico o el del centro educativo.

**“Artículo 41. Permisos retribuidos.-** Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

*1º. Quince días en caso de matrimonio o inscripción en el registro correspondiente como pareja de hecho. En ambos casos, los 15 días naturales podrán empezar a disfrutarse previo aviso y justificación 3 días antes de la celebración, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso, y sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.*

*2º. Tres días en caso de fallecimiento de hijo; o en caso de enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por alguno de estos motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros, el permiso será de 5 días.*

*En el caso del permiso por hospitalización podrá iniciarse mientras dure el hecho causante; no obstante, una vez iniciado el permiso los días de disfrute serán continuados.*

*3º.- Dos días por intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.*

*4º. Un día por traslado del domicilio habitual.*

*5º. Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincida con el día de la ceremonia.*

*6º. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

*7º. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*



8º. Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de un máximo de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para:

- Asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, del cónyuge, de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente, siempre y cuando la asistencia a estas consultas no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo.
- Asistencia a tutorías de hijos menores, hasta un máximo de 10 horas anuales con cargo a la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas horas deberá ser acreditada con el justificante médico respectivo o del centro educativo, según el caso, y se procurará interferir lo menos posible con las actividades escolares del alumnado. Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En el caso de los puntos 2º y 3º, se establece lo siguiente:

- Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable.
- Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente.
- Si iniciado el permiso se incluye algún día del fin de semana considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo”.

### Excedencias

- Excedencia voluntaria

Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma. UGT Servicios Públicos valora la modificación de este artículo. Se crea el proce-

dimiento dialogado para mejorar la estabilidad de quien pide una excedencia voluntaria. Además, la propuesta es pedagógica para empresarios y trabajadores de la concertada instando a las partes al pacto en la reserva del puesto de trabajo.

**“Artículo 52. Excedencia voluntaria.** *La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.*

*Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso escolar, salvo mutuo acuerdo para adelantarlo.*

*El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 1 año y un máximo de 5 años.*

*Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la reserva del puesto de trabajo y la duración de la misma, en su caso”.*

- Creación excedencia por víctimas de violencia de género.

La contundencia contra la violencia de género que UGT reclama debe ser eficaz. En este sentido, este artículo es una importante novedad que permitirá a las mujeres, en situación de víctimas de violencia de género, tener una excedencia con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma.

**“Artículo 53. Excedencia por víctimas de violencia de género.** *Se establece una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre 3 meses y 1 año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar docu-*

*mentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y asimismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación”.*

## Vacaciones

Se aclaran los conceptos de vacaciones y periodos sin actividad. Estas modificaciones no tienen repercusión en las vacaciones de los trabajadores, pero sirven para clarificar los artículos de las vacaciones a efectos de conocimiento de la totalidad de los centros y trabajadores.

## Salarios

UGT Servicios Públicos seguirá negociando con firmeza los incrementos salariales de todos los empleados de los servicios públicos, y los trabajadores de la enseñanza concertada lo son. Pero en el VII Convenio colectivo se incorporan los mismos incrementos para todos los trabajadores, independientemente de si tienen pago delegado o no, para los años 2020 y 2021.

Además, quien lea la plataforma reivindicativa de UGT, ya desde su primer borrador, para la negociación del Convenio de la Concertada, encontrará la exigencia de poner un límite de tres meses para la firma de las tablas salariales de cada año. Esta medida agilizará la actualización salarial de cada año de manera clara.

Incrementos salariales para el año 2020 de un 2% y para el 2021 de un 0,9% sobre todos los conceptos retributivos, de igual forma para todos los trabajadores, independientemente de su nivel o categoría.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Los atrasos salariales de 2020 y 2021 deberán

## El convenio establece la excedencia por violencia de género por un tiempo de entre tres meses y un año



ser abonados, como muy tarde, a los tres meses de la publicación del Convenio en el BOE.

La Comisión Negociadora aprobará las tablas salariales correspondientes a cada año, dentro del plazo de tres meses desde la publicación en el BOE de la LPGE correspondiente o su prórroga. Este límite sólo se aplicará durante la vigencia del convenio o su prórroga, no siendo aplicable después de la denuncia del mismo.

### **Posibilidad de negociar en las CCAA otros complementos (Disposición adicional octava)**

El convenio colectivo estatal de la Enseñanza Concertada regula las condiciones laborales y salariales del ámbito estatal, exceptuando aquellos territorios que tienen convenios propios. Por ello, la disposición adicional octava seguirá haciendo un gran servicio a la mejora específica de cada comunidad autónoma. La especificidad territorial, siempre desde la base de un convenio estatal, es una garantía de progreso en las condiciones laborales que seguirá beneficiando a la totalidad de trabajadores de la concertada.

El convenio refuerza la negociación colectiva autonómica en los márgenes establecidos, al favorecer, entre otras cuestiones, la negociación de otros complementos salariales como los sexenios de manera complementaria a la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa (PEA), obviamente, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración educativa competente, como exige la propia filosofía de los conciertos educativos desde su origen.

Junto a los sexenios que complementarían a la PEA, allá donde se avance en la negociación autonómica, UGT Servicios Públicos también ha liderado la incorporación de la rebaja de una hora lectiva para el grupo de edad de los mayores de 58 años. Inicialmente, UGT propuso la reducción para tutores y tutoras y para mayores de 56 años. La negociación colectiva nos ha llevado a

conseguir una mejora importante (menor de la deseada), pero que supone introducir una línea de trabajo orientada a reducir la carga de trabajo de nuestros trabajadores de más edad en los centros de trabajo. Una vez iniciado el proceso con esta incorporación, seguiremos profundizando con otros colectivos.

Será negociable si la ratio profesor/unidad escolar en las CCAA lo permite. Es un primer paso que, tal y como se publique el convenio colectivo en el BOE, UGT pedirá formalmente iniciar el proceso a las organizaciones patronales en todos los territorios del Estado.

Cuando se produzcan acuerdos de incremento de ratios en las comunidades autónomas, o estas ya tuvieran ratios suficientes para ello, se podrán suscribir acuerdos donde tendrán prioridad la reducción de una hora de carga lectiva, sin reducción de jornada laboral, ni salarial, para el personal docente mayor de 58 años, y la mejora de la función directiva; ello siempre y cuando no se interfiera en la impartición del currículo y las medidas sean financiadas por la comunidad autónoma, sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna.

### **Creación de una Comisión Técnica de trabajo**

UGT Servicios Públicos valora que la comisión tenga compromisos, temporalización, procedimientos y que afronte con valentía el deseado debate de la jornada laboral del personal docente.

Al mismo tiempo, UGT Servicios Públicos intentó hasta el último momento de la negociación la incorporación como personal docente en la clasificación profesional de algunas figuras profesionales como logopedas, integradores sociales y otras más. Las patronales expresaron, al menos, el compromiso de trabajarlo de manera prioritaria en la comisión de trabajo. Seremos incisivos desde UGT Servicios Públicos en la cuestión.

La comisión estará formada por las organizaciones firmantes del convenio y se reunirá en cuanto lo solicite una de las partes. Esta comisión va a permitir poder modificar o incluir nuevos aspectos no regulados hasta este momento en el convenio, permitiendo mantener la negociación abierta con el convenio vigente y con las mejoras ya pactadas hasta este momento. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora.

**“Disposición Transitoria Cuarta.** *Los firmantes del convenio se comprometen a constituir una comisión técnica de trabajo que se reunirá periódicamente y que estará formada por los firmantes del convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá dentro del primer mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del convenio colectivo. Las conclusiones se trasladarán a la comisión negociadora”.*

*Los temas a tratar por la comisión serán, al*

*menos:*

- *Jornada de trabajo.*
- *Clasificación profesional.*
- *Revisión del Título VI.*
- *Régimen de los cursos de formación y perfeccionamiento profesional.*
- *Adaptaciones necesarias a las exigencias establecidas por la legislación vigente.*

**Integración en el convenio, del “Acuerdo de control y registro del horario de trabajo” (Anexo I) y del “Acuerdo de salidas escolares de más de un día de duración” (Anexo II).**

Este Acuerdo fue la consecuencia de la iniciativa promovida por UGT y trabajada en la Comisión de Jornada del VI Convenio Colectivo. Ahora ya forma parte del cuerpo del convenio colectivo.



## **“ANEXO I**

### **Control y registro del horario de trabajo**

1. El registro horario diario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral (autónomos, religiosos, etc.), por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

2. El empresario determinará al inicio de curso escolar, previa consulta a la representación legal de los trabajadores, el cuadro horario de cada persona trabajadora, y en el caso del personal docente la distribución de las horas no lectivas previstas, teniendo en cuenta el calendario laboral y escolar de cada año, en función de lo que establece el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

3. El control horario diario incluye la jornada total de la persona trabajadora. En caso del personal docente, incluirá tanto la jornada lectiva como no lectiva.

4. Con carácter general se establecerá una hora de entrada y salida que tendrá que cumplir la persona trabajadora, según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia.

5. En caso de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, se determinará de forma individualizada.

6. Durante el tiempo del recreo la persona trabajadora estará a disposición del empresario para efectuar la vigilancia de los alumnos, o cualquier otra actividad que le sea encomendada. En caso de que la empresa autorice, previa petición de la persona trabajadora, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

7. Si, por motivos de organización, la persona trabajadora dispusiera de tiempo libre entre clases estará a disposición del empresario. No obstante, la empresa podrá acordar con la persona la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con la temporalidad máxima de un curso, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo.

8. La pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que tenga encomendada la realización de tareas.

9. Cuando la persona trabajadora asista a la formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

10. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no lectiva) la que tuviera ese día en el centro educativo.

En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro educativo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera.

Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas no



lectivas las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día.

11. Las categorías funcionales directivas temporales que figuran en este convenio serán consideradas a estos efectos como mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades. Como consecuencia, el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en este acuerdo, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria inherentes al cumplimiento de su cargo, tomando como referencia lo establecido en el artículo 29 del VII Convenio Colectivo.

12. En el supuesto de subcontratación de la actividad, la empresa contratista, como empresa empleadora, será la obligada a llevar el control horario de sus trabajadores, sin que el centro docente tenga ninguna responsabilidad al respecto.

No obstante, el centro docente, como empresa principal, podrá acordar con la empresa contratista llevar a cabo el control horario de este personal en lugar de la empresa contratista; en todo caso, es obligación de la contratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados.

13. El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá hacer una hoja por persona trabajadora.

14. Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso escolar supere la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo, se procederá a su compensación conforme establece la legislación vigente. En caso de ser compensada con descanso, este se realizará en los meses de septiembre a noviembre del siguiente curso escolar.

16. A las/os socias/os trabajadoras/es de cooperativas no les será de aplicación el control horario que se establece en este acuerdo.

17. Cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro educativo, se llevará un control horario en documento separado, quedando reflejado el tiempo empleado”.

## **“ANEXO II**

### **Salidas escolares de más de un día de duración**

1. Quedan excluidas de la presente regulación aquellas salidas de un solo día de duración, sin pernocta, integradas en la programación general del centro como parte del contenido formativo del alumnado. Asimismo, quedan excluidas las salidas cuyo cómputo de horas sea superior a lo establecido en el apartado 3 de este acuerdo.

2. En el supuesto de que la empresa organice para el alumnado una actividad fuera del centro de más de un día de duración podrá contar con las personas trabajadoras que, de forma expresamente voluntaria, acepten participar en la realización de estas salidas.

3. Las horas dedicadas a estas salidas tendrán en todo caso la consideración de ordinarias, y no se considerarán incluidas en el cómputo anual de jornada indicado en los artículos 26 a 31 del convenio colectivo, a excepción de lo establecido



en el epígrafe b) de este apartado en los términos que a continuación se señalan:

a. La dedicación máxima y exclusiva para las salidas que se realicen con alumnos y no incluidas en el cómputo anual antes indicado, será de 72 horas por curso escolar y por persona trabajadora, computándose a razón de un máximo de ocho horas diarias.

b. En los días de salida que se correspondan con días laborables establecidos en el horario de la persona trabajadora, ya sean lectivos o no lectivos pero con presencia obligatoria en el centro de trabajo, se computarán con cargo al cómputo anual, indicado en los artículos 26 a 31 del convenio colectivo, las horas que la persona trabajadora tuviera programadas esos días, incluyendo en el caso del personal docente tanto las horas lectivas como las horas no lectivas; en el caso de que la jornada especificada en la jornada de la persona trabajadora sea inferior a ocho horas diarias, el exceso hasta alcanzar esa suma se efectuará con cargo al número de horas fijadas en el punto a).

c. En los días de salida que se correspondan con un día no lectivo a efectos escolares y días sin presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro se computarán 8 horas diarias con cargo al número de horas fijadas en el punto a).

d. A los meros efectos de lo establecido en los apartados anteriores se estará a las siguientes definiciones:

a) Días lectivos: los fijados por las Administraciones educativas como días de clase, de lunes a viernes.

b) Días no lectivos con presencia obligatoria de la persona trabajadora en el centro:

En junio, desde la finalización de los días lectivos hasta el día que la empresa establezca como de presencia obligada de las personas trabajadoras en el centro para la realización de actividades no lectivas.

En septiembre, los días que la empresa establezca de presencia obligada de las personas trabajadoras en el centro para la realización de actividades no lectivas y hasta el inicio de las actividades lectivas.

Los ocho primeros días de julio o los ocho últimos días de agosto si el centro programa la presencia obligada en el centro.

### **La dedicación máxima y exclusiva para las salidas que se realicen con alumnos y no incluidas en el cómputo anual será de 72 horas**

En su caso, los sábados, si estos figuran en el calendario laboral.

4. Se respetarán los descansos diarios y semanales que establece la legislación vigente.

5. Las personas trabajadoras que participen en estas salidas percibirán un complemento salarial por cada día de salida, con cargo al coste de la propia actividad, cuyas cuantías serán:

a. 50 euros por cada día lectivo o laborable no lectivo de presencia obligatoria en el centro que coincida con la salida.

b. 80 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter nacional.

c. 90 euros por cada día no lectivo o laborable de no presencia en el centro, incluido los sábados, que coincida con una salida de carácter internacional.

6. Los importes relacionados en el apartado anterior serán objeto de revalorización anual conforme al IPC del año anterior

7. Se mantendrán las condiciones establecidas en las empresas que ya vienen regulando estas salidas para sus trabajadores, respetando como mínimas y obligatorias las condiciones determinadas por el presente acuerdo.

8. Los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de las personas trabajadoras que realicen estas salidas serán sufragados con cargo al coste de la

propia actividad.

9. Estas salidas estarán cubiertas con una póliza de seguro de responsabilidad civil, así como de asistencia en viaje cuando sea al extranjero.

10. Según la legislación vigente, se considerará como accidente laboral cualquier siniestro que ocurra en el desempeño de sus funciones durante la salida”.

## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCIA</b>	<a href="https://www.fesp-ugtandalucia.org">https://www.fesp-ugtandalucia.org</a>
<b>ARAGÓN</b>	<a href="http://www.fespugtaragon.es">http://www.fespugtaragon.es</a>
<b>ASTURIAS</b>	<a href="http://www.fespugtasturias.com">http://www.fespugtasturias.com</a>
<b>CANARIAS</b>	<a href="https://canarias.ugt.org/es/">https://canarias.ugt.org/es/</a>
<b>CANTABRIA</b>	<a href="http://cantabria.fespugt.es">http://cantabria.fespugt.es</a>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<a href="https://fespugtclm.es">https://fespugtclm.es</a>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<a href="http://castillayleon.fespugt.es">http://castillayleon.fespugt.es</a>
<b>CATALUNYA</b>	<a href="https://fespugt.cat/fesp/">https://fespugt.cat/fesp/</a>
<b>CEUTA</b>	<a href="http://ceuta.fespugt.es">http://ceuta.fespugt.es</a>
<b>EUSKADI</b>	<a href="https://euskadi.fespugt.es">https://euskadi.fespugt.es</a>
<b>EXTREMADURA</b>	<a href="https://extremadura.fespugt.es">https://extremadura.fespugt.es</a>
<b>GALICIA</b>	<a href="http://galicia.fespugt.es">http://galicia.fespugt.es</a>
<b>ILLES BALEARS</b>	<a href="https://balears.fespugt.es">https://balears.fespugt.es</a>
<b>LA RIOJA</b>	<a href="https://larioja.fespugt.es">https://larioja.fespugt.es</a>
<b>MADRID</b>	<a href="http://www.fespugtmadrid.es">http://www.fespugtmadrid.es</a>
<b>MELILLA</b>	<a href="http://www.fspugtmelilla.es">http://www.fspugtmelilla.es</a>
<b>MURCIA</b>	<a href="http://murcia.fespugt.es">http://murcia.fespugt.es</a>
<b>NAVARRA</b>	<a href="https://navarra.fespugt.es">https://navarra.fespugt.es</a>
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>	<a href="https://ensenyamentugtpv.org">https://ensenyamentugtpv.org</a>



**Enseñanza**

[www.fespugt.es](http://www.fespugt.es)

**Facebook**

UGTSPublicos

UGTSPublicosEnsenanza

concertada.feteugt

**Twitter**

@UGT\_SP

@ugt\_ensenanza

@PrivadaUgt