



**ENSEÑANZA  
CONCERTADA**

30/04/2021

## **PREACUERDO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE ENSEÑANZA CONCERTADA**

UGT Servicios Públicos ha firmado junto a FSIE, USO y las organizaciones patronales del sector, el **preacuerdo** sobre el que se sentarán las bases del **futuro Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada**. Asimismo, el preacuerdo se dejará abierto para la posible incorporación de otras organizaciones hasta el día 11 de mayo.

El preacuerdo consta de **12 puntos básicos** que moderniza, de forma estructural, el articulado para definir el marco laboral de la Enseñanza Concertada para los próximos tres años.

Además, el nuevo Convenio Colectivo recogerá el **Acuerdo de salidas escolares** que UGT Servicios Públicos ya firmó y que, como consecuencia de la pandemia sanitaria, no se ha podido utilizar.

El acuerdo se enmarca en una **negociación compleja**, realizada paralelamente a la pandemia sanitaria y con las dificultades propias de la combinación en las reuniones presenciales y virtuales.

El preacuerdo demuestra que, como defendió insistentemente UGT desde antes incluso de empezar la negociación, había margen suficiente como para **evolucionar las condiciones de trabajo en la enseñanza concertada**. No obstante, UGT Servicios Públicos sigue pensando que **se podía haber ido mucho más lejos** y haber incorporado en la clasificación profesional correctamente a las figuras de logopeda, orientador y otras. Igualmente se podía haber rebajado jornada a partir de la franja de los 55 años y para la acción tutorial entre otros aspectos.

En definitiva UGT Servicios Públicos valora este preacuerdo al recogerse numerosos **aspectos identitarios de UGT** y que, bien de manera textual o en forma de tendencia en mejoras concretas, ya fueron explicitados en la plataforma presentada por UGT Servicios Públicos.

# Estos son los **12 puntos básicos** del preacuerdo:

## ⇒ **Ámbito temporal y ultraactividad** garantizada.

- Duración hasta el día **31 de diciembre de 2024**.
- **Cláusula de ultraactividad**, de tal manera que el convenio se prórroga automáticamente a la finalización del plazo de vigencia y hasta la publicación del nuevo convenio colectivo.

## ⇒ **Más derechos sociales y una regulación de los permisos retribuidos.**

- Los actuales días de permiso por nacimiento quedan absorbidos dentro del actual permiso por nacimiento y cuidado del menor, conforme a la reciente jurisprudencia (STS de 21 de enero de 2021).
- Para los permisos contemplados en el Convenio Colectivo (Art. 38, 2 y 3):
  - Si el inicio es en día festivo, **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**.
- En el permiso por hospitalización:
  - El permiso por hospitalización podrá iniciarse **mientras dure el hecho causante**, una vez iniciado los días de disfrute serán continuados.
- 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:
  - la **asistencia a consultas médicas**, cuando no sea posible realizarlas fuera del horario de trabajo de:
    - el propio trabajador.
    - de hijos menores de edad.
    - del cónyuge.
    - de padres y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por 2 sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente.
  - la **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.
- El **permiso por matrimonio se incluye para las parejas de hecho** que se vayan a inscribir 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.

## ⇒ **Nueva excedencia para víctimas de violencia de género** y propuesta de reserva pactada en la excedencia voluntaria.

- Excedencia voluntaria: Se podrá pactar de mutuo acuerdo entre las partes la **reserva del puesto de trabajo** y la **duración** de la misma, en su caso.
- Se incluirá 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 documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.

- ⇒ Nuevos **plazos en los ceses voluntarios** para acceder a centros públicos.
  - **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.
- ⇒ **Rebaja de jornada laboral del PAS.**
  - 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 1590 horas al año; en 2023 será de 1580 horas al año; en 2024 será de 1.570 horas al año.
  - La jornada semanal del PAS queda en **38 horas**, con carácter referencial.
- ⇒ Nueva regulación del **contrato eventual para causas excepcionales.**
  - 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.
- ⇒ Aclaración de los conceptos de **vacaciones y periodos sin actividad.**
  - Se modifica la denominación del Capítulo II del Título III, pasando a titularse: **“Vacaciones y periodos sin actividad”**.
  - Se modifica la denominación del artículo 32, pasando a titularse **“Régimen general de vacaciones”**. El cálculo de las vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en los casos que proceda legalmente se realizará sobre la base de cálculo de dichas vacaciones.
  - Se modifica la denominación del artículo 33 pasando a titularse **“Periodos sin actividad del Personal docente”**.
  - Se modifica la denominación del artículo 35 pasando a titularse **“Vacaciones del Personal complementario titulado y de administración y servicios”**.
  - Se añade un artículo 35 bis con la denominación **“Periodos sin actividad del Personal complementario titulado y de administración y servicios”**.
- ⇒ Creación de **nuevos ámbitos de negociación** para sexenios y nuevos complementos salariales en el ámbito autonómico.
  - Se contemplará la posibilidad de **negociar en las CCAA**, con la intervención y firma de las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su representatividad en el ámbito del Convenio, otros complementos, como los **sexenios**, siempre y cuando se haga cargo de su abono la Administración educativa competente y sin que las empresas estén obligadas al pago de cantidad alguna por estos complementos.
- ⇒ Modificación de los puntos 7 y 17 del **acuerdo de registro de jornada de fecha 6 de junio de 2019.**

Se modifican los siguientes puntos que quedan de la siguiente manera:

  - (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.
  - (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.

⇒ Creación de una **Comisión de Trabajo para una nueva regulación de la jornada de trabajo o clasificación profesional** entre otros asuntos.

- Se crea una comisión 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.

⇒ Creación del **espacio de negociación autonómica** para regular la reducción de jornada laboral de una hora lectiva para el personal docente mayor de 58 años.

- En el marco de lo dispuesto en la Disposición Adicional 8ª, 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. No se incluirán en estos acuerdos aquellos incrementos de ratio que obedezcan a motivos finalistas fijados por las Administraciones educativas.
- Se respetarán los acuerdos alcanzados en las CCAA como resultado de la negociación colectiva.

⇒ **Actualización salarial y límite de 3 meses** cada año para firmar las nuevas tablas salariales.

- Actualización salarial del **2% en 2020** y **0,9% en 2021 para todo el personal afectado por el Convenio.**
- Incluir una tabla salarial para PRIMARIA y ESO 1º y 2º sin concierto.
- Límite temporal de **3 meses para la firma de las tablas de cada año desde la publicación en el BOE de la LPGE correspondiente o prórroga de la anterior.** Este límite sólo se aplicará durante la vigencia del convenio, no siendo aplicable después de la denuncia del convenio.