escuelas católicas

Madrid, 30 de abril de 2021

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros concertados
Excepto P. Vasco y Cataluña

EC11960

FIRMA DE PREACUERDO DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS

Estimados amigos:

Hoy 30 de abril de 2021 se ha firmado entre las organizaciones empresariales EyG (Escuelas Católicas), CECE, FED-ACES y APSEC, y las organizaciones sindicales FSIE, USO, FeSP-UGT (dejando abierto un plazo hasta el 11 de mayo para la posibilidad de adhesión por parte de CC.OO. y CIG) un preacuerdo sobre los temas que van a ser modificados en el *VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.*

En los próximos días se procederá a redactar el articulado convencional con el fin de adaptarlo a lo recogido en este preacuerdo y a la legislación vigente en aquellos apartados en los que sea necesario, con el fin de poder alcanzar cuanto antes un acuerdo de firma del VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada.

A continuación os informamos de los puntos sobre los que se ha alcanzado el acuerdo, que serán objeto de modificación respecto de la regulación actual.

1.- ÁMBITO TEMPORAL.

El VII Convenio Colectivo extenderá su duración desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2024 (salvo en materia salarial, que retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2020). Finalizada su duración pactada el convenio colectivo se prorrogará automáticamente hasta la publicación de uno nuevo (cláusula de ultraactividad).

C/ Hacienda de Pavones, 5
28030 Madrid
Tel.: 91 328 80 00 / 18
www.escuelascatolicas.es

2.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se modifica el artículo 38 del actual convenio colectivo, desde la necesidad de adaptarlo a lo establecido en la jurisprudencia en materia de permisos. Igualmente, se incorporan mejoras sociales encaminadas a la conciliación de la vida familiar y laboral:

1.- Los tres días por nacimiento de hijo desaparecen, al quedar absorbidos dentro del actual permiso por nacimiento y cuidado del menor, conforme establece la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2021.

2.- En los permisos contemplados en el apartado 2 y 3 del art. 38 del VI Convenio Colectivo (fallecimiento de hijo, cónyuge o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, enfermedad grave, accidente grave, hospitalización e intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que necesiten reposo domiciliario) se establece el siguiente régimen de disfrute:

a) Si el hecho causante se produce en día festivo el permiso comenzará a computarse desde el primer día laborable. (v.gr., si el accidente se produce un domingo, el lunes será el primer día en que comience a computarse el permiso).

b) Si el hecho causante se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de su jornada ese día, y solicita el permiso, este se empezará a contar desde el día siguiente.

c) Si durante el permiso existe algún día del fin de semana que tenga la consideración de no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo.

3.- El permiso por hospitalización no tiene obligación de iniciarse desde el día en que se produce el hecho causante, se puede iniciar mientras dure la hospitalización. El único requisito es que, una vez iniciado, los días de permiso se disfruten de forma continuada.

4.- Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se crea una bolsa de 20 horas anuales por cada persona trabajadora que podrán utilizar para:

a) 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 sí mismos y cuya necesidad de acompañamiento se certifique oportunamente.

b) La asistencia a tutorías de hijos menores. Para estos casos el número máximo anual será de 10 horas, que se restarán de la bolsa de 20 horas antes señalada.

La utilización de estas 20 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 parte de varios trabajadores cuando existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.- Se contempla el permiso por matrimonio 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 del hecho causante, 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 mismo.

3.- EXCEDENCIAS.

1.- Voluntaria. El convenio colectivo habilita la posibilidad de que, por acuerdo entre las partes, se produzca una reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia voluntaria. Igualmente se permite que las partes acuerden la duración de esta excedencia sin atender a los plazos fijados en el último párrafo del actual artículo 49.

2.- Víctimas por violencia de género. Se crea una nueva excedencia para las 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. En estos casos deberá asegurarse la confidencialidad de la situación.

4.- CESE VOLUNTARIO.

El plazo de preaviso del personal docente para informar a la dirección o titularidad del colegio de su inscripción en listas de acceso a puestos en centros públicos será de 15 días.

5.- JORNADA DEL PAS.

Se acuerda una reducción progresiva de la jornada anual del PAS durante la vigencia del nuevo convenio colectivo, con el siguiente calendario: 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.

La jornada semanal queda fijada con carácter referencial en 38 horas. Esta situación permite llevar a cabo una distribución irregular de la jornada pudiendo ampliarse las 38 horas semanales, siempre que se respeten los topes máximos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

6.- CONTRATO EVENTUAL.

Se recoge dentro del nuevo convenio colectivo la regulación del contrato eventual, permitiéndose la duración máxima de 18 meses para situaciones excepcionales que se puedan constatar, y previa aprobación de su duración máxima por parte de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

7.- VACACIONES Y PERIODO SIN ACTIVIDAD.

El Capítulo II del Título III se modifica pasando a titularse: “Vacaciones y períodos sin actividad”.

Con esta modificación se aclaran los dos conceptos que aparecían en este capítulo: vacaciones y periodos sin actividad. Jurídicamente estas situaciones originan unos efectos diferentes, que no quedaban claros en la redacción del VI Convenio, por lo que se separa su regulación quedando de la siguiente forma:

a) El art. 32 pasa a titularse “Régimen general de vacaciones”. En él se recoge que las vacaciones retribuidas por cada año completo de servicio son de un mes, que se disfrutará preferentemente en julio o en agosto. Por lo tanto, este es el tiempo que tenemos que considerar a la hora del cálculo de las vacaciones a disfrutar o compensar económicamente según proceda legalmente.

b) El artículo 33 modifica su título por el de “Periodos sin actividad del Personal docente” y en él se mantiene la regulación de estos periodos, pero debe quedar claro que su régimen jurídico es diferente a las vacaciones, por ejemplo no pueden ser objeto de liquidación económica en los finiquitos.

c) El artículo 35 pasa a titularse “Vacaciones del Personal complementario titulado y de administración y servicios”. El 3º apartado del artículo 35 desaparece y se integra en un nuevo artículo 35 bis) titulado “Períodos sin actividad del Personal complementario titulado y de administración y servicios” en el que se recogen los días de sin actividad, para este personal, en Navidad y Semana Santa.

8.- COMISIONES DE TRABAJO.

Se acuerda que una vez quede firmado el VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada se creará una comisión de trabajo que se reunirá periódicamente y estará formada por los firmantes del Convenio Colectivo. Dicha

comisión se constituirá dentro del primer mes desde la publicación de dicho Convenio en el BOE y se reunirá siempre que sea necesario a propuesta de cada una de las partes firmantes del mismo. Los acuerdos que se alcancen en esta comisión, se trasladarán a la comisión negociadora del Convenio Colectivo con el fin de poder aprobarlos y que formen parte del articulado.

Los temas a tratar por la comisión serán, al menos:

- Jornada de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Revisión del Título VI (Infracciones y sanciones)
- Régimen de los cursos de formación y perfeccionamiento profesional.

9.- SALARIOS

Se acuerdan los incrementos salariales para todo el personal afectado por el Convenio, que serán del 2% para el año 2020 y del 0,9% para 2021.

Se acuerda incluir una tabla salarial para Primaria y ESO 1º y 2º sin concierto, debido a la petición que se ha producido por parte de algunos centros.

Se fija un plazo de 3 meses para la firma de las tablas anuales, a contar 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, y dejará de hacerse una vez denunciado el Convenio Colectivo.

Las organizaciones empresariales y sindicales, por mayoría de su representatividad en el ámbito del Convenio, podrán negociar en las CCAA 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 conceptos.

10.- ACUERDOS AUTONÓMICOS.

Cuando se produzcan acuerdos de incremento de ratios en las Comunidades Autónomas, o estas ya tuvieran ratios suficientes para ello, se podrán suscribir acuerdos en el marco de la Disposición Adicional 8º del Convenio Colectivo, donde tendrá 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, siempre y cuando no se interfiera en la impartición del currículo y las medidas sean financiadas por la Comunidad Autónoma.

En todo caso las empresas no estarán obligadas al pago de cantidad alguna como consecuencia de dichos acuerdos. No se incluirán en estos acuerdos aquellos incrementos de ratio que obedezcan a motivos finalistas fijados por las Administraciones educativas.

escuelas católicas

Escuelas Católicas valora muy positivamente el esfuerzo llevado a cabo por todas las entidades negociadoras y firmantes para hacer posible este consenso, casi unánime, y que permite que en fechas próximas se pueda proceder a la firma de un VII Convenio que dote al sector de un marco laboral estable durante unos años que se verán marcados por importantes cambios educativos, y al mismo tiempo con la flexibilidad y tiempo que se precisa para continuar avanzando en la consecución de acuerdos para mejorar y adaptar a las nuevas normas la regulación actual.

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

Un cordial saludo,

Pedro J. Huerta Nuño
Secretario General

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